

Index GRI

Pour toute question concernant le rapport sur la durabilité de SWICA:

SWICA Organisation de santé
Communication d'entreprise
Römerstrasse 37, 8400 Winterthur

→ Formulaire de contact

Durabilité

Index GRI

Le présent rapport sur le développement durable de SWICA, publié en mai 2026, couvre l'ensemble de l'exercice 2025. Publié annuellement depuis l'exercice 2022, il est établi pour la quatrième fois sous cette forme, conformément aux normes GRI. Il couvre la société mère, SWICA Holding AG, ainsi que les sociétés SWICA Assurance-maladie SA, SWICA Assurances SA et SWICA Health SA, avec un site de direction, huit directions régionales et 42 agences générales/agences sur 43 sites en Suisse, et un bureau dans la Principauté de Liechtenstein. Si les données n'intègrent pas toutes les entités mentionnées, cela est précisé.

Sommaire

INFORMATIONS GÉNÉRALES	3
L'ORGANISATION ET SES PRATIQUES DE REPORTING	3
ACTIVITÉS ET TRAVAILLEURS	3
GOUVERNANCE	4
STRATÉGIE, POLITIQUES ET PRATIQUES	6
ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES	7
THÈMES PERTINENTS	7
BIODIVERSITÉ	7
ÉCONOMIE	7
ENVIRONNEMENT	8
ASPECTS SOCIAUX	9

Norme GRI		Publication
INFORMATIONS GÉNÉRALES		
L'ORGANISATION ET SES PRATIQUES DE REPORTING		
2-1	Profil de l'organisation	
2-1 a	Nom de l'organisation	→ Sommaire (RA, p. 4)
2-1 b	Capital et forme juridique	→ Gouvernance d'entreprise (RA, p. 24 ss) → Annexe aux comptes annuels (RA, p. 38)
2-1 c	Siège social de l'organisation	→ Sommaire (RA, p. 4)
2-1 d	Sites d'activité	SWICA est présente en Suisse et dans la Principauté de Liechtenstein.
2-2	Entités incluses dans le rapport de durabilité	
2-2 a	Entités incluses dans le rapport de durabilité	→ Voir p. 2 plus haut
2-2 b	Entités incluses dans les comptes consolidés	→ Annexe aux comptes annuels (RA, p. 38)
2-2 c	Approche de la consolidation des informations	Toutes les données se réfèrent aux entités susmentionnées, y compris celle de la Principauté de Liechtenstein.
2-3	Période, fréquence et point de contact du reporting	
2-3 a	Période de reporting et fréquence du reporting de durabilité	→ Voir p. 2 plus haut
2-3 b	Période de reporting et fréquence de reporting des états financiers consolidés	→ Rapport financier (RA, p. 55 – Rapport de l'organe de révision)
2-3 c	Date de publication	→ Voir p. 2 plus haut
2-3 d	Personne de contact pour les questions concernant le reporting	→ Voir p. 2 plus haut
2-4	Reformulations d'informations	
2-4 a	Explication des raisons et des effets	Le présent rapport est établi pour la quatrième fois sous cette forme. Aucune modification n'a été apportée à la méthodologie d'évaluation.
2-5	Assurance externe	
2-5 a	Politiques et pratiques	Le conseil d'administration approuve chaque année – dans les délais légaux – aussi bien le rapport de gestion que les autres rapports prescrits par la loi. Il a été renoncé à un contrôle externe.
ACTIVITÉS ET TRAVAILLEURS		
2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	
2-6 a	Secteur	→ Stratégie de SWICA (RA, p. 17)
2-6 b	Chaîne de valeur	→ Stratégie de SWICA (RA, p. 19 – Modèle de chaîne de valeur)
2-6 c	Autres relations d'affaires pertinentes	→ Tableau 2-6c
2-7	Travailleurs	
2-7 a	Nombre total d'employées et employés	→ Tableau 2-7a → Collaboratrices et collaborateurs (RA, p. 20)

L'abréviation RA se réfère au rapport annuel 2025.

Norme GRI		Publication
2-7 b	Structure des emplois	→ Tableau 2-7b → Collaboratrices et collaborateurs (RA, p. 20)
2-7 c	Méthodologies et hypothèses	Il s'agit du nombre de personnes dans l'entreprise (headcount). Les informations ont été relevées au 31 décembre 2025.
2-7 d	Informations contextuelles	Aucune
2-7 e	Fluctuations significatives	Il n'y a pas eu de variations significatives du nombre d'employées et employés au cours de la période de reporting.
2-8	Travailleuses et travailleurs qui ne sont pas des employés	
2-8 a	Nombre total de travailleurs qui ne sont pas des employés	150 travailleuses et travailleurs externes temporaires (groupe ext. 4)
2-8 b	Méthodologies et hypothèses	Il s'agit du nombre de personnes dans l'entreprise (headcount). Les informations ont été relevées au 31 décembre 2025.
2-8 c	Fluctuations significatives	Aucun élément d'information
GOUVERNANCE		
2-9	Structure et composition de l'organe de gouvernance le plus élevé et de ses comités	Le conseil d'administration définit la stratégie et met en place des comités chargés de la supervision de la gestion des impacts de l'organisation sur l'économie, l'environnement et les personnes: a. CMP: thèmes stratégiques en relation avec le marché, les produits, les prestations, la gestion des prestations et la politique b. COGPA: structures de compliance et de gestion des risques durables, placements de capitaux et immobilier c. CNR: politique du personnel et de rémunération Pour des raisons de gouvernance d'entreprise, les comités ne comprennent pas de membres exécutifs. Leur composition est basée sur les normes légales et couvre les disciplines suivantes: – Gestion et développement de l'entreprise – Secteur de l'assurance et réglementation de l'assurance – Développement de la stratégie – Gestion des finances, des placements et des risques – Personnel et prévoyance du personnel – Présentation des comptes (audit) – Marché, grands comptes – Gouvernance d'entreprise et compliance – Connaissances médicales et juridiques – Informatique et transition numérique – Politique et santé En ce qui concerne les groupes de parties prenantes, le conseil d'administration se compose de six hommes et deux femmes. Les groupes de parties prenantes «Grands comptes» et «Fournisseurs de prestations médicales» sont également représentés. De plus amples informations sur l'organe de contrôle le plus élevé et sur les thèmes pertinents figurent dans le chapitre → Gouvernance d'entreprise (RA, p. 24).

Norme GRI	Publication
2-10	Processus de nomination et de sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé Le processus est lancé au sein du conseil d'administration à l'automne précédant l'année de l'élection et est mené au sein du CNR avec l'aide de partenaires de recrutement professionnels reconnus. Le conseil d'administration est régulièrement informé des développements; il décide de la nomination à l'attention de l'assemblée des déléguées et délégués et des assemblées générales au début de l'été de l'année d'élection. Aucune partie prenante n'est impliquée dans la procédure de nomination, car les exigences légales imposées aux membres du conseil d'administration doivent primer sur les intérêts des parties prenantes. La diversité est un critère, mais elle doit s'effacer devant la compétence professionnelle eu égard aux exigences légales. L'indépendance et la capacité à travailler en équipe sont d'autres critères décisifs.
2-11	Président de l'organe de gouvernance le plus élevé Carlo Conti, consultant auprès du cabinet d'avocats Wenger Plattner, était président du conseil d'administration jusqu'au 20 juin 2025. Depuis le 21 juin 2025, le mandat de président du conseil d'administration est endossé par Werner Kübler. Le règlement d'organisation stipule la manière dont il convient de gérer les conflits d'intérêts. En outre, un registre des liens d'intérêts est tenu, qui indique pour chaque mandat individuel si celui-ci pourrait résulter en un conflit d'intérêts ou non. Ce registre est également tenu pour le comité de direction. Les deux registres sont accessibles à l'autorité de surveillance, à savoir l'OFSP. Il est rendu compte chaque année à la FINMA des mandats et des procédures juridiques concernant des membres du conseil d'administration et du comité de direction au moyen de formulaires de plan d'exploitation prévus à cet effet.
2-12	Rôle de l'organe de contrôle de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts Le conseil d'administration adopte la stratégie de l'entreprise et la stratégie de durabilité. La gestion des risques, le Compliance Management et le système de contrôle interne assurent la surveillance des devoirs de diligence et d'autres processus.
2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts La délégation se fait par le biais de règlements et de directives, et par la communication de décisions. Le processus de reporting a lieu oralement tous les trimestres (rapport du CEO) et par écrit tous les six mois (rapport stratégique).
2-14	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité Le thème de la durabilité est considéré comme faisant partie intégrante de la stratégie. Un reporting structuré a lieu tous les six mois dans le cadre du rapport stratégique au conseil d'administration.
2-15	Conflits d'intérêts SWICA suit la procédure de récusation conformément au règlement d'organisation. Les membres du conseil d'administration sont invités à déclarer spontanément et, le cas échéant, à se récuser dans les affaires où leurs propres intérêts, les intérêts de personnes physiques ou morales qui leur sont proches ou les intérêts liés à d'autres mandats sont susceptibles d'influencer une prise de décision objective au détriment de la société et du groupe. Les membres du conseil d'administration communiquent au président et au secrétaire général tous les mandats comportant des fonctions d'organe qui sont inscrits au registre du commerce ainsi que les mandats avec des fonctions d'organe qui, bien que n'étant pas inscrits au registre du commerce, pourraient donner lieu à un conflit d'intérêts. L'acceptation d'un mandat avec fonction d'organe pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts doit être discutée au préalable avec le président. En outre, les membres du conseil d'administration signalent immédiatement à la présidence et au secrétariat général les conflits d'intérêts potentiels ainsi que les procédures juridiques auxquelles ils sont parties et qui pourraient donner lieu à un conflit d'intérêts.

Norme GRI		Publication
		Le conseil d'administration signale les conflits d'intérêts existants à l'autorité de surveillance si, en dépit des mesures organisationnelles, il n'est pas possible d'éviter que des preneuses et preneurs d'assurance soient lésés ou si cela nécessite des efforts disproportionnés. Le secrétaire général tient un registre dans lequel sont mentionnés les mandats d'organe de chaque membre du conseil d'administration pouvant potentiellement donner lieu à un conflit d'intérêts. Il informe périodiquement le conseil d'administration du contenu du registre.
2-16	Communication des préoccupations majeures	Les rapports du Chief Compliance Officer, du Chief Risk Officer et du contrôleur des investissements sont adressés mensuellement au comité de direction, trimestriellement au CCGPA et annuellement au conseil d'administration. Le rapport annuel ne fait pas état d'un nombre total de préoccupations majeures communiquées aux instances précitées.
2-17	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	Les membres du conseil d'administration se conforment durablement et de manière autonome à l'objectif de rester informé. Par ailleurs, en fonction des besoins, certaines séquences de formation sont intégrées dans les réunions du conseil d'administration. Sur la base du profil du conseil d'administration, des priorités annuelles de formation continue sont définies si nécessaire.
2-18	Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	L'auto-évaluation du conseil d'administration porte sur des questions classiques de gouvernance et de stratégie. La durabilité au sens des critères ESG en fait partie.
2-19	Politiques de rémunération	→ Gouvernance d'entreprise (RA, p. 26 – Rémunération des membres du conseil d'administration et du comité de direction)
2-20	Procédure de détermination de la rémunération	→ Gouvernance d'entreprise (RA, p. 25 – Comité nominations et rémunérations)
2-21	Ratio de rémunération totale annuelle a. Ratio entre la rémunération annuelle totale de la personne la mieux payée et la rémunération totale médiane b. Ratio entre le pourcentage d'augmentation de la rémunération annuelle totale de la personne la mieux payée et le pourcentage médian d'augmentation de la rémunération annuelle totale de tout le personnel c. Informations contextuelles	a. 1:6,82 b. - 0,6 % (CEO) / +1,4 % (médiane) → -3: 7 c. Comme suit: – Sont inclus dans le calcul tous les employés et employées, y compris les apprenties et apprentis, à l'exclusion des personnes payées à l'heure – Rémunération totale selon un taux d'occupation de 100 % – Éléments de la rémunération: salaire annuel, commissions, participations à la production, indemnités de fonction, allocations pour enfants et de formation, rémunération variable, primes spéciales, primes d'entreprise, indemnités et suppléments → salaire brut extrapolé à 100 % – Ratio b. négatif, car l'écart entre le salaire le plus élevé et le salaire médian a diminué.
STRATÉGIE, POLITIQUES ET PRATIQUES		
2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	→ État de situation (RA, p. 6) → Durabilité (RA, p. 60)
2-23	Engagements politiques	Le code de conduite régit le comportement du personnel et de l'organisation (par exemple dans le cadre de la lutte contre la corruption et d'autres obligations).
2-24	Intégration des engagements politiques	→ Gouvernance d'entreprise (RA, p. 24)
2-25	Processus de remédiation des impacts négatifs	SWICA dispose d'un système de gestion des signalements à plusieurs niveaux, qui concerne les groupes de parties prenantes «Clientèles et clients» et «Partenaires».

Norme GRI		Publication
2-26	Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	SWICA définit dans son code de conduite les valeurs d'entreprise auxquelles l'ensemble de l'entreprise se réfère. Ce code s'applique à l'ensemble des employés et employés internes et externes. Il décrit la manière dont les infractions peuvent être signalées, ce qui peut aussi se faire de manière anonyme. Pour plus d'informations, voir → Durabilité (RA, p.61 – Intégration des parties prenantes)
2-27	Conformité aux législations et aux réglementations	SWICA respecte les législations et les réglementations applicables.
2-28	Adhésions à des associations	→ Tableau 2-28
ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES		
2-29	Approche de l'engagement des parties prenantes	→ Durabilité (RA, p. 61 – Intégration des parties prenantes)
2-30	Négociations collectives	94 % des employées et employés de SWICA sont couverts par la convention collective de travail (CCT). Les 6 % restants sont soumis aux conditions d'engagement prévues par le Code des obligations.
THÈMES PERTINENTS		
3-1	Processus de détermination des thèmes pertinents	→ Durabilité (RA, p. 62 – Se concentrer sur l'essentiel)
3-2	Liste des thèmes pertinents	→ Durabilité (RA, p. 62 ss)
3-3	Gestion des thèmes pertinents	→ Durabilité (RA, p. 60 – Gouvernance de la durabilité)
BIODIVERSITÉ		
101-1	Politiques visant à stopper et à inverser la perte de biodiversité	SWICA intègre dans sa stratégie de placement des décisions d'investissement fondées sur des critères ESG, portant notamment sur la mise en œuvre de mesures de préservation de la biodiversité dans le contexte de projets immobiliers.
101-2	Gestion des impacts sur la biodiversité	Au cours de l'année sous revue, SWICA a soutenu son partenaire WWF dans des projets de renaturation des marais et de conversion à l'utilisation régénératrice des sols. → À propos de SWICA (Terra Vital)
ÉCONOMIE		
PERFORMANCE ÉCONOMIQUE		
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	→ Finances (RA, p. 31) → Durabilité (RA, p. 60 ss)
201-2	Implications financières du changement climatique et autres risques et opportunités liés au changement climatique	→ Durabilité (RA, p. 68 – Gestion des risques)
201-3	Obligations liées au régime de retraites à prestations déterminées et autres régimes de retraite	→ Tableau 201-3
201-4	Aide financière publique	Les contributions des pouvoirs publics indiquées se rapportent exclusivement aux contributions de la Principauté du Liechtenstein. Pour plus d'informations, voir → Rapport financier (RA, p. 50 – Explications relatives au compte de résultat)

Norme GRI		Publication
ENVIRONNEMENT		
ÉNERGIE		
302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Consommation totale d'électricité en 2025 – Renouvelable: 1770 263,98 kWh – Conventionnelle: 0 kWh Consommation totale d'énergie thermique en 2025 – Fioul domestique: 0 kWh – Gaz naturel: 205 904,76 kWh – Chauffage urbain: 22 285,52 kWh
302-2	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	Comme pour le champ d'application 3 → GRI 305-3 , il est actuellement difficile de quantifier la consommation énergétique en dehors de l'organisation, car elle trouve son origine en dehors du contrôle opérationnel de SWICA.
302-3	Intensité énergétique	L'intensité énergétique par équivalent temps plein est de 1130 kWh par collaboratrice ou collaborateur et se rapporte à la consommation d'électricité et d'énergie thermique.
302-4	Réduction de la consommation énergétique	SWICA continue de suivre les recommandations de la Confédération en matière d'économies d'énergie. Des plans de mesures pour faire face à une potentielle pénurie énergétique sont disponibles.
302-5	Réduction des besoins énergétiques des produits et services	Pour SWICA, il n'est pas pertinent de calculer la réduction de la consommation d'énergie par service. Nous renvoyons aux informations significatives pour SWICA, à savoir l'intensité énergétique par collaborateur ou collaboratrice → GRI 302-3 ou à l'intensité des émissions totales de gaz à effet de serre par collaborateur ou collaboratrice → Durabilité (RA, p. 68 ss – Bilan des gaz à effet de serre) .
ÉMISSIONS		
305-1	Émissions directes de GES (champ d'application 1)	Dans le cadre du champ d'application 1, SWICA a émis 195 tonnes d'équivalents CO₂. Le bilan climatique a été quantifié par la fondation myclimate: – Facteurs d'émission: plateforme ecoinvent 3,8, 3,9, 3,10, myc EF – Potentiel de réchauffement global (GWP): 100 ans – Méthode d'évaluation: IPCC 2021 (GWP 100a) Pour plus de détails, voir → Durabilité (RA, p. 68 ss – Résultat du bilan GES 2025)
305-2	Émissions indirectes de GES (champ d'application 2)	Dans le cadre du champ d'application 2, SWICA a émis 181 tonnes d'équivalents CO₂. Pour plus de détails, voir → Durabilité (RA, p. 68 ss – Résultat du bilan GES 2025)
305-3	Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	Dans le cadre du champ d'application 3, SWICA a émis 3212 tonnes d'équivalents CO₂ hors de son contexte d'exploitation. Pour plus de détails, voir → Durabilité (RA, p. 68 ss – Résultat du bilan GES 2025)
305-4	Intensité des émissions de GES	→ Durabilité (RA, p. 68 ss – Résultat du bilan GES 2025)
305-5	Réduction des émissions de GES	En 2025, SWICA a émis 228 tonnes d'équivalents CO₂ de moins qu'en 2021, année de référence. Pour plus de détails, voir → Durabilité (RA, p. 68 ss – Résultat du bilan GES 2025)

Norme GRI		Publication
FOURNISSEURS		
308-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	Actuellement, aucun fournisseur de SWICA n'a été évalué selon ces critères.
308-2	Impacts environnementaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Actuellement, aucun fournisseur de SWICA n'a été évalué selon ces critères.
ASPECTS SOCIAUX		
EMPLOI		
401-1	Recrutement de nouveaux employés et employées et rotation du personnel	→ Tableau 401-1
401-2	Avantages accordés aux salariées et salariés à temps plein et non aux employées et employés temporaires ou à temps partiel	En principe, les prestations prévues par la convention collective de travail (CCT) et le règlement sur les rémunérations s'appliquent à tous les salariés et salariées à temps plein et à temps partiel, y compris les personnes payées à l'heure dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Sont exclues les personnes sous contrat de travail à durée déterminée. Les salariées et salariés sous contrat de travail à durée indéterminée et avec un taux d'occupation inférieur à 40 % ne sont pas concernés par le champ d'application du règlement sur les rémunérations. → CCT
401-3	Congé parental	Les mères bénéficient de 16 semaines de congé maternité, et les pères, de quatre semaines de congé après la naissance de l'enfant. Quatre semaines de congé sont accordées lors d'une adoption. → Tableau 401-3
RELATIONS EMPLOYÉS/DIRECTION		
402-1	Périodes minimales de préavis pour les modifications opérationnelles	Selon le délai de préavis (3 ou 6 mois)
SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET PROTECTION DE LA SANTÉ		
403-1	Système de gestion de la sécurité au travail et de la protection de la santé	SWICA applique la solution de branche Sécurité au travail en Suisse et travaille avec la solution logicielle Previtär, mise à disposition par Sécurité au travail en Suisse. SWICA documente dans Previtär l'ensemble du système de sécurité de l'entreprise. Cette solution permet de couvrir l'ensemble du personnel, des activités et des postes de travail de SWICA.
403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	Chaque site de SWICA dispose d'un ou d'une responsable de la sécurité. Cette personne effectue une évaluation des risques sur Previtär et documente ainsi la mise en œuvre des mesures prises. Les interfaces avec le Corporate Real Estate et des thèmes généraux sont présentées. Tous les accidents professionnels sont déclarés via le service du personnel.
403-3	Services de santé au travail	Les employées et employés de SWICA peuvent s'assurer à des conditions préférentielles tout en profitant de l'offre complète. Le personnel bénéficie aussi d'une gestion de la santé en entreprise, qui a obtenu le label de qualité de l'organisation «Friendly Work Space».

Norme GRI	Publication
403-4 Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	→ Durabilité (RA, p.62 – Pour l'équipe) → Pourquoi nos conditions d'embauche sont équitables
403-5 Formation du personnel à la santé et à la sécurité au travail	→ Pourquoi nos conditions d'embauche sont équitables Offre de formation: – Formation aux premiers secours pour les secouristes d'entreprise (une journée) – Sécurité au travail et protection de la santé chez SWICA (formation en ligne) – Réanimation – Basic Life Support (BLS-AED) – Directives SRC 2021-SWICA (formation en ligne) – Manifestations sur le thème de la résilience
403-6 Promotion de la santé du personnel	→ Durabilité (RA, p.62 – Pour l'équipe)
403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	SWICA a mis en place un processus d'organisation des urgences au sein de l'entreprise.
403-8 Travailleurs et travailleuses couverts par un système de management de la santé et de la sécurité au travail	100 % du personnel de SWICA est couvert par la solution de branche Sécurité au travail en Suisse (Previtar).
403-9 Accidents au travail	– Au cours de l'année sous revue, il y a eu 4 accidents liés au travail, ce qui correspond à un taux de 0,0004. Les faux pas et les chutes ont été les causes les plus fréquentes. – Le nombre d'heures travaillées s'élève à 3 728 676. – Le taux a été calculé sur la base de 200 000 heures travaillées.
403-10 Maladies professionnelles	Les employées et employés de SWICA effectuent des activités de bureau. La santé au travail signifie que les employées et employés peuvent compter sur les conditions d'emploi équitables suivantes: – Un poste de travail sécurisé – Des horaires de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie privée – Un environnement de travail sain ayant obtenu le label «Friendly Work Space» et des analyses du stress au travail (JSA) de Promotion Santé Suisse menées annuellement SWICA propose aux collaboratrices et collaborateurs sept manifestations par an sur le thème de la résilience. Les résultats de l'étude JSA montrent que le niveau d'épuisement chez SWICA est bien inférieur à la moyenne suisse.

Norme GRI		Publication
FORMATION ET PERFECTIONNEMENT		
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employée ou employé	→ Tableau 404-1
404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des employées et employés et programmes d'aide à la transition	En 2025, SWICA a proposé 637 modules de formation spécialisés, 34 formations de management et 221 formations en ligne que le personnel pouvait suivre pendant les heures de travail. Au total, 454 modules de formation spécialisés et 19 formations de management ont été organisés. Nous avons soutenu des formations continues externes à hauteur de 515 francs par poste à plein temps. En outre, SWICA a proposé à 62 jeunes une place d'apprentissage dans quatre métiers différents.
404-3	Pourcentage d'employées et employés bénéficiant de revues de performances et d'évolution de carrière	99,9 % (0,1% correspondent aux engagements temporaires et aux absences prolongées).
DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES		
405-1	Diversité des organes de gouvernance et du personnel	→ Tableau 405-1
405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	→ Tableau 405-2
INFLUENCE POLITIQUE		
415-1	Contributions politiques	SWICA ne verse aucune contribution politique, que ce soit sous forme de participation financière ou de don en nature.
SANTÉ ET SÉCURITÉ DE LA CLIENTÈLE		
416-1	Évaluation des impacts des catégories de produits et de services sur la santé et la sécurité	SWICA place l'individu et sa santé au centre de ses préoccupations. Bien plus qu'un simple assureur, SWICA est une organisation de santé. L'ensemble des prestations de SWICA sont axées sur les objectifs suivants: rester en bonne santé, recouvrer la santé, bien vivre avec des capacités limitées. → Stratégie SWICA (RA, p.17)
416-2	Cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la sécurité et la santé	→ Stratégie SWICA (RA, p.17)

2-6c Autres relations d'affaires pertinentes

Nom de la participation	Activité	Forme juridique	Part de SWICA
esurance AG	La société a pour objet la fourniture de services informatiques et fait office d'intermédiaire et de prestataire de conseil dans le domaine des assurances.	Société anonyme	100 %
WorkMed SA	La société a pour objet la fourniture de prestations médicales dans le domaine de la santé.	Société anonyme	54 %
PureSana SA	Voir remarque dans les comptes consolidés	Société anonyme	51 %
Telehealth Services SA	La société a pour objet la mise à disposition d'applications numériques et la fourniture de services médicaux dans le domaine de la santé.	Société anonyme	49 %
Bluespace Ventures AG	La société a pour objet la fourniture de services tels que le conseil, la conception, le design, le développement, l'intégration, l'exploitation, le support et la maintenance d'applications et de plateformes numériques dans le domaine de la santé.	Société anonyme	14,3 %
Centris SA	La société a pour objet la fourniture de services complets dans le domaine de l'informatique pour le secteur de l'assurance. Il s'agit notamment de l'exploitation informatique, de la gestion des applications, de l'intégration des services professionnels et de l'externalisation des processus d'entreprise.	Société anonyme	18 %
AD Swiss Net AG	La société a pour objet la fourniture de services tels que le conseil, la conception, le design, le développement, l'intégration, l'exploitation, le support et la maintenance d'applications numériques dans le domaine de la santé.	Société anonyme	16 %
Sumex SA	La société a pour objet le développement, la commercialisation et l'exploitation de logiciels, notamment dans les domaines de la santé et des assurances sociales, ainsi que la fourniture de toutes les prestations de services dans ces domaines.	Société anonyme	3 %
Medidata AG	La société a pour objet la promotion et la simplification de l'échange d'informations dans le domaine de la santé (garanties de prise en charge des coûts, factures, données relatives aux prestations, etc.) entre les assurances d'une part et les fournisseurs de prestations d'autre part, par des mesures organisationnelles et techniques.	Société anonyme	5,6 %

GRI 2-7a Nombre total de personnes employées

Période de reporting (head count) 2025 au 31.12.2025

Par sexe	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'employées et employés	1 394	797	2 191
Nombre d'employées et employés permanents	1 325	738	2 063
Nombre d'employées et employés temporaires	69	59	128
Nombre d'employées et employés avec salaire horaire	36	21	57
Nombre d'employées et employés à temps plein	767	675	1 442
Nombre d'employées et employés à temps partiel	627	122	749

GRI 2-7b Structure des emplois

Période de reporting (head count) 2025 au 31.12.2025

Par région	RGNWS	RGZST	RGWS	RGZH	RGOS + DG	CA	Total
Nombre d'employées et employés	262	191	210	328	1 192	8	2 191
Nombre d'employées et employés permanents	245	179	196	301	1 134	8	2 063
Nombre d'employées et employés temporaires	17	12	14	27	58	0	128
Nombre d'employées et employés avec salaire horaire	3	1	9	14	30	0	57
Nombre d'employées et employés à temps plein	171	140	175	239	709	8	1 442
Nombre d'employées et employés à temps partiel	91	51	35	89	483	0	749

2-28 Adhésions à des associations

État au 31.12.2025

Membre de	But	Positions	Remarques
Prio.swiss – L'Association des assureurs- maladie suisses → Lien	Prio.swiss est l'association professionnelle des assureurs-maladie suisses. Ses membres représentent pratiquement 100 % des personnes assurées en Suisse. Son nom souligne la priorité de l'association à s'engager dans le dialogue politique et social en faveur d'un système de santé suisse de haute qualité et financièrement viable.	– Reto Dahinden: membre du Comité directeur	
Santésuisse → Lien	– santésuisse est la principale organisation de prestation de services dans le secteur de la santé. – SWICA détient également des participations dans plusieurs filiales du groupe santésuisse (Sasis, Tarifsuisse, SVK/FSA).	– Reto Dahinden: membre du conseil d'administration – Plusieurs employées et employés de SWICA dans des comités de milice	
Association Suisse d'Assurances ASA → Lien	– Association faitière des assureurs privés (SWICA: assurance-maladie complémentaire, indemnités journalières en cas de maladie, assurance-accidents)	– Reto Dahinden: membre du Comité directeur – Norbert Reisinger: membre du comité Finances et réglementation – Andreas Koller: membre du comité Maladie et accident – Plusieurs employées et employés de SWICA dans des comités de milice	
SSPA → Lien	La Société Suisse de Public Affairs (SSPA) est une association professionnelle qui a pour but de sensibiliser les autorités et le public au sens et à la valeur du travail de lobbying politique, économique et culturel, ainsi qu'à la contribution de ce travail au processus de décision démocratique.	– Rona Bolliger: membre	Cotisation de membre responsable Public Affairs (CHF 400.–/an)

GRI 201-3 Obligations liées au régime de retraite à prestations déterminées et autres régimes de retraite

			Âge LPP					
			18–19	20–34	35–44	45–54	55–65	66–70
Cotisation d'épargne	Employées et employés	Base	0,0 %	4,7 %	7,3 %	8,7 %	10,3 %	10,3 %
		Standard	0,0 %	6,7 %	9,3 %	10,95 %	12,8 %	12,8 %
		Standard plus	0,0 %	8,7 %	11,3 %	13,3 %	15,3 %	15,3 %
Cotisation de risque	Employées et employés		0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,0 %
	SWICA		1,6 %	1,6 %	1,6 %	1,6 %	1,6 %	0,0 %

Cotisations en pour cent du salaire assuré

GRI 401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel

Sorties

Période de reporting (head count) 2025 au 31.12.2025 sans les employées/employés temporaires ni les apprenties/apprentis

	RGNWS	RGZST	RGWS	RGZH	RGOS + DG	Total	Fluctuation du nombre d'employées et employés
Femmes	38	16	16	35	102	207	14,85 %
Hommes	21	6	13	18	46	104	13,05 %
Total	59	22	29	53	148	311	14,19 %

Entrées

Période de reporting (head count) 2025 au 31.12.2025

	RGNWS	RGZST	RGWS	RGZH	RGOS + DG	Total
Femmes	33	14	24	36	87	194
Hommes	13	8	20	23	54	118
Total	46	22	44	59	141	312

GRI 401-3 Congé parental

	Femmes	Hommes
Nombre total d'employées et employés ayant droit à un congé parental	1394	797
Nombre total d'employées et employés ayant pris un congé parental	73	25
Nombre total d'employées et employés ayant repris le travail au cours de la période de reporting au terme d'un congé parental	64	25
Nombre total d'employées et employés ayant repris le travail au terme d'un congé parental et qui étaient toujours employés 12 mois après leur reprise du travail	44 sur 67	34 sur 39
Taux de reprise du travail	88 %	100 %
Taux de rétention des employées et employés ayant pris un congé parental	66 %	87 %

GRI 404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé

	Heures
Les femmes suivent en moyenne 2,05 jours de formation	22 912
Les hommes suivent en moyenne 2,08 jours de formation	13 244
Total	36 156

GRI 405-1 Diversité des organes de direction et des personnes employées

Nombre	<30		30–50		50	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Conseil d'administration	0	0	0	0	2	6
Comité de direction	0	0	0	1	1	4
Direction	0	0	6	17	5	15
Cadres	4	6	158	183	60	76
Employées et employés	283	127	579	227	257	95
Stagiaires, apprenties et apprentis	38	38	1	2	0	0

%	<30		30–50		50	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Conseil d'administration	0 %	0 %	0 %	0 %	25 %	75 %
Comité de direction	0 %	0 %	0 %	100 %	20 %	80 %
Direction	0 %	0 %	26 %	74 %	25 %	75 %
Cadres	40 %	60 %	46 %	54 %	44 %	56 %
Employées et employés	69 %	31 %	72 %	28 %	73 %	27 %
Stagiaires, apprenties et apprentis	50 %	50 %	33 %	67 %	0 %	0 %

GRI 405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes

Échelon	RGNWS	RGZST	RGWS	RGZH	RGOS + DG	Total
A	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
A1	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
A2	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
B	0 %	0 %	0 %	0 %	103 %	103 %
C	88 %	92 %	90 %	90 %	96 %	96 %
D	100 %	94 %	96 %	102 %	96 %	96 %
E	98 %	93 %	97 %	101 %	101 %	100 %

Exemple de lecture: à la direction, le salaire de base des femmes est en moyenne de 3 % plus élevé que celui des hommes.

A votre écoute 24 heures sur 24

 Service-clientèle 24h
+41 58 800 99 33

SWICA Organisation de santé
Römerstrasse 37
8400 Winterthour, Suisse
swica.ch

SWICA