

# Indice GRI

## Sostenibilità

# Indice GRI

La presente rendicontazione sulla sostenibilità di SWICA è stata pubblicata a maggio 2026 e comprende l'intero esercizio 2025. Il rendiconto è stato allestito in questa forma per la quarta volta in conformità con gli standard GRI e viene pubblicato annualmente dall'esercizio 2022. Il rendiconto comprende la società madre SWICA Holding AG, SWICA Assicurazione malattia SA, SWICA Assicurazioni SA e SWICA Health SA con una sede direzionale, otto sedi regionali, 42 agenzie generali / agenzie in 43 località in Svizzera e un ufficio nel Principato del Liechtenstein. I casi in cui i dati non interessano le entità menzionate vengono provvisti di opportuna annotazione.

In caso di domande concernenti la rendicontazione sulla sostenibilità di SWICA:

SWICA Organizzazione sanitaria  
Comunicazione aziendale  
Römerstrasse 37, 8400 Winterthur

→ [Modulo di contatto](#)

## Sommario

<b>INFORMATIVA GENERALE</b>	<b>3</b>
L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE	3
ATTIVITÀ E LAVORATORI	3
GOVERNANCE	4
STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI	6
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	7
<b>TEMI MATERIALI</b>	<b>7</b>
BIODIVERSITÀ	7
ECONOMIA	7
AMBIENTE	8
DIMENSIONE SOCIALE	9

Standard GRI	Rendicontazione	
<b>INFORMATIVA GENERALE</b>		
L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE		
<b>2-1</b>	<b>Dettagli organizzativi</b>	
2-1 a	Ragione sociale dell'organizzazione	→ Sommario (RG, p. 4)
2-1 b	Natura della titolarità e struttura legale	→ Corporate Governance (RG, p. 25 ss.) → Anhang der Jahresrechnung (GB, p. 38)
2-1 c	Sede centrale dell'organizzazione	→ Sommario (RG, p. 4)
2-1 d	Sedi	SWICA è attiva in Svizzera e nel Principato del Liechtenstein.
<b>2-2</b>	<b>Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità</b>	
2-2 a	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità	→ In merito a questo rendiconto (PDF, p. 2)
2-2 b	Entità incluse nel rendiconto finanziario consolidato	→ Anhang der Jahresrechnung (GB, p. 38)
2-2 c	Approccio per consolidare le informazioni	Tutti i dati si riferiscono alle entità sopra citate, Principato del Liechtenstein incluso.
<b>2-3</b>	<b>Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto</b>	
2-3 a	Periodo di rendicontazione della sostenibilità e frequenza della rendicontazione	→ In merito a questo rendiconto (PDF, p. 2)
2-3 b	Periodo del rendiconto finanziario consolidato e frequenza del rendiconto	→ Finanzbericht (GB, p. 55 – Bericht der Revisionsstelle)
2-3 c	Data di pubblicazione	→ In merito a questo rendiconto (PDF, p. 2)
2-3 d	Contatto per domande sul rendiconto	→ In merito a questo rendiconto (PDF, p. 2)
<b>2-4</b>	<b>Revisione delle informazioni</b>	
2-4 a	Spiegazione dei motivi e degli effetti	Il presente rendiconto è stato allestito in questa forma per la quarta volta. Non sono state adottate modifiche nella metodologia di valutazione.
<b>2-5</b>	<b>Assurance esterna</b>	
2-5 a	Politica e prassi	Il Consiglio d'amministrazione approva ogni anno – in base ai termini di legge – sia il rapporto di gestione sia gli altri rapporti prescritti dalla legge. Si è rinunciato a una assurance esterna.
ATTIVITÀ E LAVORATORI		
<b>2-6</b>	<b>Attività, catena del valore e altri rapporti di business</b>	
2-6 a	Settore	→ Strategia SWICA (RG, p. 18)
2-6 b	Catena del valore	→ Strategia SWICA (RG, p. 20 – Modello del valore aggiunto)
2-6 c	Altri rilevanti rapporti di business	→ Tabella 2-6c
<b>2-7</b>	<b>Dipendenti</b>	
2-7 a	Numero totale di dipendenti	→ Tabella 2-7a → Collaboratrici e collaboratori (RG, p. 21)

Standard GRI		Rendicontazione
2-7 b	Struttura occupazionale	→ Tabella 2-7b → Collaboratrici e collaboratori (RG, p. 21)
2-7 c	Metodologie e ipotesi	Queste cifre si riferiscono al numero di persone presenti in azienda. Le informazioni sono state rilevate il 31 dicembre 2025.
2-7 d	Informazioni contestuali	Nessuna
2-7 e	Variazioni notevoli	Nel periodo in rassegna non si sono verificate variazioni degne di nota nel numero dei dipendenti.
<b>2-8</b>	<b>Lavoratori non dipendenti</b>	
2-8 a	Numero totale di lavoratori che non sono dipendenti	150 persone ausiliarie esterne (esterni del gruppo 4)
2-8 b	Metodologie e ipotesi	Queste cifre si riferiscono al numero di persone presenti in azienda. Le informazioni sono state rilevate il 31 dicembre 2025.
2-8 c	Variazioni notevoli	Nessun dato
<b>GOVERNANCE</b>		
2-9	Struttura di governance e composizione del massimo organo di governo e dei suoi comitati	<p>Il Consiglio d'amministrazione definisce la strategia e istituisce comitati che eseguono la supervisione della gestione in relazione all'impatto dell'organizzazione su economia, ambiente e persone:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Comitato Mercato e prestazioni (MLK): temi strategici inerenti ai settori mercato, prodotti, servizi, management delle prestazioni e politica</li> <li>b. Comitato per la revisione, gli investimenti e l'assurance (PAK): strutture sostenibili di compliance e gestione del rischio nonché investimenti di capitali e immobili</li> <li>c. Comitato per le nomine e le indennità (NEK): politica del personale e delle indennità</li> </ul> <p>Per motivi di corporate governance, dei comitati non fanno parte membri con funzioni dirigenziali esecutive. La composizione si basa sugli standard di legge e copre le discipline seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– gestione e sviluppo aziendale</li> <li>– ramo assicurativo e normativa assicurativa</li> <li>– sviluppo strategico</li> <li>– gestione del rischio, degli investimenti di capitale e delle finanze</li> <li>– risorse umane e previdenza per il personale</li> <li>– contabilità (audit)</li> <li>– mercato, grandi clienti</li> <li>– corporate governance e compliance</li> <li>– conoscenze mediche e giuridiche</li> <li>– tecnologia informatica e digitalizzazione</li> <li>– politica e settore sanitario</li> </ul> <p>Con riferimento ai gruppi di stakeholder, il Consiglio d'amministrazione si compone di sei uomini e due donne. Anche gli stakeholder «grandi clienti» e «fornitori di prestazioni mediche» sono rappresentati.</p> <p>Maggiori informazioni sul massimo organo di controllo e sui temi centrali sono disponibili nel capitolo → Corporate Governance (RG, p. 25).</p>

Standard GRI	Rendicontazione
2-10 Procedura di nomina e selezione del massimo organo di governo	<p>La procedura viene avviata nell'autunno antecedente all'anno delle elezioni nel Consiglio d'amministrazione ed eseguita nel NEK con l'ausilio di Search Partner professionali affermati. Il Consiglio d'amministrazione viene informato periodicamente sugli sviluppi; decide sulla nomina all'attenzione dell'assemblea dei delegati e delle assemblee generali all'inizio dell'estate dell'anno delle elezioni.</p> <p>Nella procedura di nomina non vengono coinvolti gli stakeholder, perché i requisiti di legge previsti per i membri del Consiglio d'amministrazione devono essere ponderati in misura superiore rispetto agli interessi degli stakeholder. Anche se la diversità costituisce un criterio, passa in secondo piano rispetto alla competenza specialistica in considerazione dei requisiti di legge. L'indipendenza e lo spirito di squadra sono altri criteri decisivi.</p>
2-11 Presidente del massimo organo di governo	<p>Il Dr. Carlo Conti, consulente dello studio legale Wenger Plattner, è stato presidente del Consiglio d'amministrazione fino al 20 giugno 2025. Dal 21 giugno 2025 Werner Kübler ricopre la carica di presidente del Consiglio d'amministrazione. Il regolamento organizzativo stabilisce come vanno gestiti i conflitti d'interesse. In aggiunta viene tenuto un registro sulle relazioni d'interesse, in cui per ogni singolo mandato viene presa posizione e fornita spiegazione sul perché potrebbe o non potrebbe scaturire un conflitto d'interesse. Questo registro viene tenuto anche per il Comitato direttivo. Entrambi i registri vengono resi accessibili all'organo di vigilanza, l'UFSP. In merito ai mandati e ai procedimenti giudiziari dei membri del Consiglio d'amministrazione e del Comitato direttivo viene presentato ogni anno un rendiconto alla FINMA tramite i moduli concernenti il piano d'esercizio.</p>
2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	<p>Il Consiglio d'amministrazione adotta la strategia di sostenibilità.</p> <p>Il Risk Management, il Compliance Management e il Sistema di controllo interno svolgono un ruolo di vigilanza sugli obblighi di diligenza e su altri processi.</p>
2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	<p>La delega avviene mediante regolamenti, istruzioni e la comunicazione di decisioni.</p> <p>Il procedimento di reporting si svolge oralmente ogni tre mesi (report del CEO) e per iscritto ogni sei mesi (report sulla strategia).</p>
2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	<p>Il tema della sostenibilità viene considerato parte integrante della strategia. Una rendicontazione strutturata all'attenzione del Consiglio d'amministrazione viene effettuata ogni sei mesi nel quadro di un report sulla strategia.</p>
2-15 Conflitti d'interesse	<p>SWICA persegue la procedura di astensione ai sensi del regolamento organizzativo.</p> <p>Negli affari in cui i propri interessi, gli interessi di persone fisiche o giuridiche vicine o relazioni d'interesse derivanti da altri mandati sono in grado di influire sull'oggettività nell'adozione di decisioni a scapito della società o del gruppo, i membri del Consiglio d'amministrazione sono tenuti a comunicare di propria iniziativa tale circostanza ed eventualmente ad astenersi.</p> <p>I membri del Consiglio d'amministrazione segnalano al Presidente e al segretariato generale tutti i mandati con funzioni d'organo che sono iscritti nel registro di commercio nonché i mandati con funzioni d'organo che non sono iscritti nel registro di commercio e che possono generare un potenziale conflitto d'interesse. L'accettazione di un mandato con funzione di organo che è potenzialmente in grado di generare un conflitto d'interesse deve essere previamente concordata con il Presidente. I membri del Consiglio d'amministrazione segnalano immediatamente al presidente e al segretariato generale anche i potenziali conflitti di interesse e i procedimenti giudiziari in cui sono parte e che potrebbero portare a un conflitto di interessi.</p>

Standard GRI	Rendicontazione
	Il Consiglio d'amministrazione segnala i conflitti di interesse esistenti all'autorità di vigilanza se, nonostante le misure organizzative, non è possibile evitare uno svantaggio per le persone assicurate o se ciò è possibile solo con un onere sproporzionato. Il segretariato generale tiene un registro in cui sono elencati i mandati con funzioni d'organo dei singoli membri del Consiglio d'amministrazione che potrebbero generare un conflitto di interessi. Esso informa periodicamente il Consiglio d'amministrazione del contenuto del registro.
2-16	Comunicazione delle criticità  Il report del Chief Compliance Officer, del Chief Risk Officer e del Controller degli investimenti di capitale viene presentato mensilmente al Comitato direttivo, trimestralmente al PAK e annualmente al Consiglio d'amministrazione.  Il numero totale delle criticità trasmesse alle istanze sopra citate non viene registrato nel rapporto annuale.
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo  Da un lato, i membri del Consiglio d'amministrazione si tengono al corrente in modo autonomo per soddisfare continuamente in modo adeguato i requisiti della loro funzione. Dall'altro, a seconda delle esigenze, nelle riunioni del Consiglio d'amministrazione vengono inserite sessioni formative. In base ai profili dei membri del Consiglio d'amministrazione, se necessario, ogni anno vengono definiti punti fondamentali per il perfezionamento professionale.
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo  L'autovalutazione del Consiglio d'amministrazione comprende temi di governance e strategia classici, che includono la sostenibilità secondo i criteri ESG.
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni  → Corporate Governance (RG, p. 27 – Remunerazioni riconosciute al Consiglio d'amministrazione e al Comitato direttivo)
2-20	Procedura di determinazione della retribuzione  → Corporate Governance (RG, p. 25 – Comitato per le nomine e le indennità)
2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale a. rapporto fra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annuale mediana b. rapporto fra l'aumento percentuale della retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e l'aumento percentuale mediano c. informazioni contestuali  a. 1 : 6,82 b. - 0,6% (CEO) : +1,4% (mediana) → -3 : 7 c. Come segue: – Il calcolo include tutto il personale, inclusi apprendisti ed esclusi dipendenti con salario orario – Retribuzione totale in base a un grado di occupazione del 100 per cento – Componenti della retribuzione: salario annuale, provvigioni, partecipazioni alla produzione, indennità di funzione, assegni per figli e di formazione, retribuzione variabile, premi speciali, premi aziendali, indennità e supplementi → Salario lordo calcolato sulla base del 100 per cento – Il rapporto b. risulta negativo poiché la discrepanza tra la retribuzione massima e la mediana è diminuita.
STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI	
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile  → Relazione sulla gestione (RG, p. 6) → Sostenibilità (RG, p. 30)
2-23	Impegno in termini di policy  Il codice di condotta disciplina il comportamento del personale e dell'organizzazione (ad es. anticorruzione e altri obblighi).
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy  → Corporate Governance (RG, p. 25)
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi  SWICA ha un sistema di gestione dei reclami a più livelli e si rivolge ai gruppi di stakeholder «clientela» e «partner».

Standard GRI		Rendicontazione
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	SWICA definisce nel suo codice di condotta i valori aziendali ai quali si orienta tutta l'impresa. Il codice vale per tutto il personale interno ed esterno e descrive come segnalare eventuali violazioni. La segnalazione può anche essere anonima.  Per maggiori informazioni → <a href="#">Sostenibilità (RG, p. 31 – Coinvolgimento degli stakeholder)</a>
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	SWICA si attiene alle leggi e ai regolamenti applicabili.
2-28	Appartenenza ad associazioni	→ <a href="#">Tabella 2-28</a>
<b>COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER</b>		
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	→ <a href="#">Sostenibilità (RG, p. 31 – Coinvolgimento degli stakeholder)</a>
2-30	Contratti collettivi	Il contratto collettivo di lavoro (CCL) si applica al 94 per cento del personale SWICA. Per il 6 per cento residuo valgono le condizioni di impiego previste dal Codice delle obbligazioni.
<b>TEMI MATERIALI</b>		
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	→ <a href="#">Sostenibilità (RG, p. 32 – Attenzione rivolta all'essenziale)</a>
3-2	Elenco di temi materiali	→ <a href="#">Sostenibilità (RG, p. 32 ss.)</a>
3-3	Gestione dei temi materiali	→ <a href="#">Sostenibilità (RG, p. 30 – Governance della sostenibilità)</a>
<b>BIODIVERSITÀ</b>		
101-1	Approccio alla salvaguardia della biodiversità	Nella sua strategia d'investimento, SWICA tiene conto delle decisioni d'investimento orientate ai criteri ESG, compresa l'attuazione di misure a favore della biodiversità nel contesto dei progetti immobiliari.
101-2	Gestione degli impatti sulla biodiversità	Nell'anno in rassegna SWICA ha sostenuto il suo partner WWF nella rinaturalizzazione delle torbiere e nella transizione verso un utilizzo rigenerativo del suolo. → <a href="#">Su SWICA (Terra Vital)</a>
<b>ECONOMIA</b>		
<b>PERFORMANCE ECONOMICA</b>		
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	→ <a href="#">Finanzen (GB, p. 31)</a> → <a href="#">Sostenibilità (RG, p. 30 ss.)</a>
201-2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità risultanti dal cambiamento climatico	→ <a href="#">Sostenibilità (RG, p. 38 – Gestione del rischio)</a>
201-3	Obblighi riguardanti i piani di benefit definiti e altri piani pensionistici	→ <a href="#">Tabella 201-3</a>
201-4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	I contributi governativi indicati si riferiscono esclusivamente ai contributi ricevuti dal Principato del Liechtenstein.  Per maggiori informazioni → <a href="#">Finanzbericht (GB, p. 50 – Erläuterungen zur Erfolgsrechnung)</a>

Standard GRI	Rendicontazione
<b>AMBIENTE</b>	
<b>ENERGIA</b>	
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione
	Consumo totale di energia elettrica 2025 – Rinnovabile: 1770 263,98 kWh – Convenzionale: 0 kWh  Totale consumo di energia di riscaldamento 2025 – Olio combustibile: 0 kWh – Gas naturale: 205904,76 kWh – Teleriscaldamento: 229 285,52 kWh
302-2	Consumo di energia esterno all'organizzazione
	Analogamente allo Scope 3 → GRI 305-3, al momento questo consumo energetico esterno all'organizzazione è difficilmente quantificabile, perché la sua origine è al di fuori della sfera di controllo operativo di SWICA.
302-3	Intensità energetica
	L'intensità energetica per equivalente a tempo pieno ammonta a 1130 kWh per collaboratrice o collaboratore e si riferisce al consumo di energia elettrica e di riscaldamento.
302-4	Riduzione del consumo di energia
	Per il risparmio energetico, SWICA si basa sulle raccomandazioni della Confederazione. Esistono piani di misure per far fronte a un'eventuale carenza di energia.
302-5	Riduzioni del fabbisogno energetico di prodotti e servizi
	Per SWICA il calcolo della riduzione dei requisiti energetici per prestazione non è rilevante. Rinviamo all'intensità energetica per collaboratrice/collaboratore → GRI 302-3 o all'intensità delle emissioni totali di gas serra per collaboratrice/collaboratore → Sostenibilità (RG, p. 38 ss. – Bilancio sul gas) che per SWICA è significativa.
<b>EMISSIONI</b>	
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)
	Nel contesto dello Scope 1, SWICA ha emesso 195 tonnellate di CO <sub>2</sub> equivalente. Il bilancio climatico è stato quantificato dalla fondazione myclimate: – fattori di emissione: ecoinvent 3,8, 3,9, 3,10, myc EF – Global Warming Potential (GWP): 100 anni – metodo di valutazione: IPCC 2021 (GWP 100a)  Per maggiori dettagli consultare il capitolo → Sostenibilità (RG, p. 38 ss. – Risultato del bilancio sul gas serra 2025).
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)
	Nel contesto dello Scope 2, SWICA ha emesso 181 tonnellate di CO <sub>2</sub> equivalente. Per maggiori dettagli consultare il capitolo → Sostenibilità (RG, p. 38 ss. – Risultato del bilancio dei gas serra 2025).
305-3	Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)
	Nel contesto dello Scope 3, SWICA ha emesso 3212 tonnellate di CO <sub>2</sub> equivalente. Per maggiori dettagli consultare il capitolo → Sostenibilità (RG, p. 38 ss. – Risultato del bilancio dei gas serra 2025).
305-4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)
	→ Sostenibilità (RG, p. 38 ss. – Risultato del bilancio dei gas serra 2025)
305-5	Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)
	Nel 2025 SWICA ha emesso 228 tonnellate di CO <sub>2</sub> equivalente in meno rispetto al 2021, anno di riferimento.  Per maggiori dettagli consultare il capitolo → Sostenibilità (RG, p. 38 ss. – Risultato del bilancio dei gas serra 2025).

Standard GRI		Rendicontazione
<b>FORNITORI</b>		
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Attualmente non ci sono fornitori valutati in base a questi criteri.
308-2	Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e misure adottate	Attualmente non ci sono fornitori valutati in base a questi criteri.
<b>DIMENSIONE SOCIALE</b>		
<b>OCCUPAZIONE</b>		
401-1	Nuove assunzioni e turnover	→ Tabella 401-1
401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	In linea di massima, i benefici previsti dal Contratto collettivo di lavoro (CCL) e dal regolamento sulla remunerazione valgono per tutto il personale occupato a tempo pieno e a tempo parziale, compreso quello con salario orario con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. È escluso il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato. Il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e grado di occupazione inferiore al 40 per cento non rientra nel campo di applicazione del regolamento sulla remunerazione.  → GAV
401-3	Congedo parentale	Le neomamme beneficiano di 16 settimane e i neopapà di 4 settimane di congedo. In caso di adozione sono concesse quattro settimane di congedo. → Tabella 401-3
<b>RAPPORTO DIPENDENTI-DATORE DI LAVORO</b>		
402-1	Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative	Secondo il termine di disdetta (3 o 6 mesi)
<b>SICUREZZA SUL LAVORO E PROTEZIONE DELLA SALUTE</b>		
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	SWICA utilizza la soluzione settoriale di Sicurezza sul lavoro Svizzera e lavora con il software Previtare messo a disposizione dalla stessa associazione. SWICA documenta l'intero sistema di sicurezza aziendale in Previtare. La soluzione copre tutto il personale, le attività e le postazioni di lavoro di SWICA.
403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	In ogni sede SWICA è presente una persona addetta alla sicurezza, che effettua una valutazione dei pericoli e documenta l'attuazione delle misure adottate all'interno di Previtare. Vengono rappresentate le interfacce con Corporate Real Estate e temi sovraordinati. Tutti gli infortuni sul lavoro vengono segnalati tramite il reparto del personale.
403-3	Servizi per la salute professionale	Il personale SWICA può assicurarsi a condizioni privilegiate, beneficiando di un'offerta completa. In aggiunta, al personale viene offerto un servizio di gestione della salute in azienda, che si fregia del marchio di qualità dell'organizzazione «Friendly Work Space».

Standard GRI	Rendicontazione
403-4	<p>Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione</p> <p>→ Sostenibilità (RG, p. 32 – Per il team) → Perché il nostro «pacchetto d'impiego» è equo</p>
403-5	<p>Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>→ Perché il nostro «pacchetto d'impiego» è equo</p> <p>Offerta di corsi di formazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– formazione di un giorno sulle emergenze per primi soccorritori</li> <li>– sicurezza sul lavoro e protezione della salute presso SWICA (e-learning)</li> <li>– reanimation</li> <li>– Basic Life Support (BLS-AED)</li> <li>– Direttive SRC 2021-SWICA (e-learning)</li> <li>– eventi sul tema della resilienza</li> </ul>
403-6	<p>Promozione della salute dei lavoratori</p> <p>→ Sostenibilità (RG, p. 32 – Per il team)</p>
403-7	<p>Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati a rapporti di business</p> <p>SWICA ha implementato un processo di organizzazione delle emergenze all'interno dell'azienda.</p>
403-8	<p>Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>Tutto il personale SWICA è coperto dalla soluzione settoriale di Sicurezza sul lavoro Svizzera (Previtar).</p>
403-9	<p>Infortunati sul lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Si sono verificati 4 infortuni sul lavoro, che corrispondono a un tasso dello 0,0004. Le cadute e gli scivolamenti sono stati gli infortuni più frequenti.</li> <li>– Il numero di ore lavorate ammonta a 3728676.</li> <li>– Il tasso è stato calcolato sulla base di 200 000 ore lavorate.</li> </ul>
403-10	<p>Malattia professionale</p> <p>Il personale SWICA svolge attività d'ufficio. Salute sul lavoro significa che il personale può fare affidamento sulle seguenti condizioni di lavoro eque:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– una postazione di lavoro sicura</li> <li>– orari di lavoro che consentono di conciliare vita professionale e privata</li> <li>– un ambiente di lavoro sano, dotato del marchio di qualità Friendly Work Space e svolgimento annuale della Job Stress Analysis (JSA) da parte di Promozione Salute Svizzera</li> </ul> <p>Ogni anno SWICA offre al suo personale sette eventi sul tema della resilienza. I risultati della JSA evidenziano che il livello di esaurimento da SWICA è ben al di sotto della media svizzera.</p>

Standard GRI		Rendicontazione
<b>FORMAZIONE E ISTRUZIONE</b>		
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	→ <a href="#">Tabella 404-1</a>
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	Nel 2025, le collaboratrici e i collaboratori hanno avuto accesso a 637 moduli di formazione specialistica, 34 elementi di formazione manageriale e 221 corsi di e-learning, che hanno potuto completare durante l'orario di lavoro. In totale sono stati completati 454 moduli di formazione specialistica e 19 elementi di formazione manageriale. Abbiamo sostenuto i programmi di formazione esterni con 515 franchi all'anno per posto a tempo pieno. Inoltre, SWICA ha offerto a 62 giovani un apprendistato in una tra quattro professioni diverse.
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	99,9 per cento (lo 0,1 per cento residuo si riferisce a persone entrate in servizio recentemente o assenti da molto tempo)
<b>DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ</b>		
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	→ <a href="#">Tabella 405-1</a>
405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	→ <a href="#">Tabella 405-2</a>
<b>POLITICA PUBBLICA</b>		
415-1	Contributi politici	SWICA non versa alcun contributo politico, né sotto forma di donazioni monetarie né di donazioni in natura.
<b>SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI</b>		
416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi	Per SWICA la persona e la sua salute sono sempre in primo piano. SWICA non si considera solo un assicuratore, bensì anche una organizzazione sanitaria. Tutti i servizi di SWICA hanno come obiettivo quello di permettere alle persone assicurate di restare in salute, ritrovare la salute o vivere bene con una limitazione.  → <a href="#">Strategia SWICA (RG, p.18)</a>
416-2	Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	→ <a href="#">Strategia SWICA (RG, p.18)</a>

## 2-6c Altri rapporti commerciali pertinenti

Nome della partecipazione	Attività	Forma giuridica	Quota SWICA
esurance AG	Fornitura di servizi informatici e consulenza nel settore assicurativo.	Società anonima	100%
WorkMed AG	La società ha come scopo la fornitura di servizi medici nel settore sanitario.	Società anonima	54%
PureSana AG	Si veda la nota nel bilancio consolidato del Gruppo.	Società anonima	51%
Telehealth Services AG	La società ha come scopo la fornitura di applicazioni digitali e di servizi medici nel settore sanitario.	Società anonima	49%
Bluespace Ventures AG	La società ha come scopo la fornitura di servizi di consulenza, ideazione, design, sviluppo, integrazione, gestione, supporto e manutenzione di applicazioni e piattaforme digitali nel settore sanitario.	Società anonima	14,3%
Centris AG	Fornitura di ampi servizi nel settore informatico per l'industria assicurativa, tra cui operazioni informatiche, Application Management, Professional Services Integration e Business Process Outsourcing.	Società anonima	18%
AD Swiss Net	La società ha come scopo la fornitura di servizi di consulenza, ideazione, design, sviluppo, integrazione, gestione, supporto e manutenzione di applicazioni e piattaforme digitali nel settore sanitario.	Società anonima	16%
Sumex AG	La società ha come scopo lo sviluppo, la commercializzazione e la gestione di software, in particolare per i settori della salute e delle assicurazioni sociali, nonché la fornitura di tutti i servizi in questi settori.	Società anonima	3%
Medidata AG	Promozione e semplificazione dello scambio di informazioni nel settore sanitario (garanzie di assunzione dei costi, fatture, dati delle prestazioni, ecc.) tra gli istituti sostenitori dei costi delle prestazioni e i fornitori delle prestazioni con misure organizzative e tecniche.	Società anonima	5,6%

## 2-7a Numero totale di dipendenti

Periodo di rendicontazione (numero di persone) 2025 al 31.12.2025

Per sesso	Donne	Uomini	Totale
N. dipendenti	1 394	797	2 191
N. dipendenti a tempo indeterminato	1 325	738	2 063
N. dipendenti a tempo determinato	69	59	128
N. dipendenti con salario orario	36	21	57
N. dipendenti a tempo pieno	767	675	1 442
N. dipendenti a tempo parziale	627	122	749

## 2-7b Struttura occupazionale

Periodo di rendicontazione (numero di persone) 2025 al 31.12.2025

Per regione	Sv. nordocc.	Sv. centr.	Sv. occ.	Zurigo	Sv. orient. + DG	CdA	Totale
N. dipendenti	262	191	210	328	1 192	8	2 191
N. dipendenti a tempo indeterminato	245	179	196	301	1 134	8	2 063
N. dipendenti a tempo determinato	17	12	14	27	58	0	128
N. dipendenti con salario orario	3	1	9	14	30	0	57
N. dipendenti a tempo pieno	171	140	175	239	709	8	1 442
N. dipendenti a tempo parziale	91	51	35	89	483	0	749

## 2-28 Adesione ad associazioni

Stato: 31.12.2025

Affiliazione	Scopo	Posizioni	Osservazioni
Prio.swiss – L'associazione degli assicuratori-malattia svizzeri → <a href="#">Link</a>	Prio.swiss è l'associazione di categoria degli assicuratori-malattia svizzeri. Con i suoi membri rappresenta praticamente il 100 per cento delle persone assicurate. Il nome riflette la volontà dell'associazione di impegnarsi prioritariamente nel dialogo politico e sociale a favore di un sistema sanitario svizzero di alta qualità e finanziariamente sostenibile.	– Reto Dahinden: membro del Consiglio d'amministrazione	
Santésuisse → <a href="#">Link</a>	– Santésuisse è l'organizzazione di servizi leader del settore sanitario. – Diverse società affiliate in cui è rappresentata anche SWICA (SASIS, Tarifsuisse, USC)	– Reto Dahinden: membro del Consiglio d'amministrazione – Diversi dipendenti SWICA in organi di milizia	
ASA → <a href="#">Link</a>	– Associazione di categoria degli assicuratori privati (SWICA: assicurazione malattie complementare, indennità giornaliera per malattia, assicurazione infortuni)	– Reto Dahinden: membro del Comitato – Norbert Reisinger: membro del comitato Finanza e regolamentazione – Andreas Koller: membro del comitato Assicurazione malattie e infortuni – Diversi dipendenti SWICA in organi di milizia	
SPAG → <a href="#">Link</a>	Quale associazione professionale di interessi, la Schweizerische Public Affairs Gesellschaft (SPAG) persegue lo scopo di sensibilizzare le autorità e l'opinione pubblica al significato e al valore delle attività di lobbying politiche, economiche e culturali e alla loro importanza in un processo decisionale democratico.	– Rona Bolliger: membro	Quota associativa responsabile Public Affairs (CHF 400.–/anno)

## 201-3 Obblighi riguardanti i piani di benefit definiti e altri piani pensionistici

			Età LPP					
			18-19	20-34	35-44	45-54	55-65	66-70
Contributo di risparmio	Dipendenti	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%
Contributo di rischio	Dipendenti		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%

Contributi in percentuale del salario assicurato

## 401-1 Nuove assunzioni e turnover

### Persone uscite dal servizio

Periodo di rendicontazione (numero di persone) escl. personale a tempo determinato e apprendisti 2025 al 31.12.2025

	Sv. nordocc.	Sv. centr.	Sv. occ.	Zurigo	Sv. orient. + DG	Totale	Variazione dipendenti
Donne	38	16	16	35	102	207	14,85%
Uomini	21	6	13	18	46	104	13,05%
Totale	59	22	29	53	148	311	14,19%

### Persone entrate in servizio

Periodo di rendicontazione (numero di persone) 2025 al 31.12.2025

	Sv. nordocc.	Sv. centr.	Sv. occ.	Zurigo	Sv. orient. + DG	Totale
Donne	33	14	24	36	87	194
Uomini	13	8	20	23	54	118
Totale	46	22	44	59	141	312

## 401-3 Congedo parentale

	Donne	Uomini
Numero totale dipendenti con diritto a congedo parentale	1 394	797
Numero totale dipendenti che hanno usufruito di congedo parentale	73	25
Numero totale dipendenti che nel periodo di rendicontazione sono ritornati al lavoro al termine del congedo parentale	64	25
Numero totale dipendenti che sono ritornati al lavoro al termine del congedo parentale e che sono ancora occupati dopo dodici mesi dal loro ritorno	44 su 67	34 su 39
Tasso di ritorno al posto di lavoro	88%	100%
Tasso di permanenza dei dipendenti che hanno usufruito di congedo parentale	66%	87%

## 404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente

	Ore
Le donne completano in media 2,05 giornate di corso	22 912
Gli uomini completano in media 2,08 giornate di corso	13 244
Totale	36 156

## 405-1 Diversità nelle posizioni direttive e tra i dipendenti

Numero	<30		30-50		>50	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Consiglio d'amministrazione	0	0	0	0	2	6
Comitato direttivo	0	0	0	1	1	4
Direzione	0	0	6	17	5	15
Quadri	4	6	158	183	60	76
Collaboratrici/collaboratori	283	127	579	227	257	95
Praticanti e apprendisti	38	38	1	2	0	0

  

%	<30		30-50		>50	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Consiglio d'amministrazione	0%	0%	0%	0%	25%	75%
Comitato direttivo	0%	0%	0%	100%	20%	80%
Direzione	0%	0%	26%	74%	25%	75%
Quadri	40%	60%	46%	54%	44%	56%
Collaboratrici/collaboratori	69%	31%	72%	28%	73%	27%
Praticanti e apprendisti	50%	50%	33%	67%	0%	0%

## 405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

Livello	Sv. nordocc.	Sv. centr.	Sv. occ.	Zurigo	Sv. orient. + DG	Totale
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%

Esempio di lettura: il salario di base delle donne nella direzione è in media superiore del 3% rispetto a quello degli uomini.

A vostra disposizione 24 ore su 24

 Servizio clientela 24h  
**+41 58 800 99 33**

SWICA Organizzazione sanitaria  
Römerstrasse 37  
8400 Winterthur, Svizzera  
swica.ch

**SWICA**