

Index GRI



Pour toute question concernant le rapport de durabilité de SWICA:

SWICA Organisation de santé
Communication d'entreprise
Römerstrasse 38, 8401 Winterthour

→ [Formulaire de contact](#)

Durabilité

Index GRI

Le présent rapport sur le développement durable de SWICA a été publié en mai 2024 et couvre l'ensemble de l'exercice 2023. Il a été établi pour la seconde fois sous cette forme et fait l'objet d'une publication annuelle depuis l'exercice 2022. Le rapport a été établi en référence à la norme GRI et comprend la société mère SWICA Holding SA et SWICA Assurance-maladie SA, SWICA Assurances SA, SWICA Management SA, PROVITA Assurance-santé avec un site de direction, huit directions régionales, 47 agences générales/agences sur 48 sites en Suisse et un bureau dans la Principauté de Liechtenstein. Si les données n'englobent pas les entités mentionnées, cela est précisé comme tel.

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
NORMES	7
ÉCONOMIE	7
ENVIRONNEMENT	8
ASPECTS SOCIAUX	9

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. 5)
2-1 b	Capital et forme juridique	→ Gouvernance d'entreprise (RA, p. 26) → Annexe aux comptes annuels (RA, p.40)
2-1 c	Siège social de l'organisation	→ Sommaire (RA, p. 5)
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 ci-dessus (PDF, p. 2)
2-2 b	Entités incluses dans les comptes consolidés	→ Annexe aux comptes annuels (RA, p.40)
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 ci-dessus (PDF, p. 2)
2-3 b	Période de reporting et fréquence de reporting des états financiers consolidés	→ Rapport financier (RA, p. 58 – Rapport de l'organe de révision)
2-3 c	Date de publication	→ Voir ci-dessus (PDF, p. 2)
2-3 d	Personne de contact pour les questions concernant le reporting	→ Voir ci-dessus (PDF, p. 2)

2-4 Reformulations d'informations

2-4 a	Explication des raisons et des effets	Le présent rapport a été établi pour la seconde fois sous cette forme. Aucune modification n'a été apportée à la méthodologie d'évaluation.
-------	---------------------------------------	---

2-5 Assurance externe

2-5 a	Assurance externe	Le conseil d'administration approuve chaque année – selon 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. 19)
2-6 b	Chaîne de valeur	→ Stratégie de SWICA (RA, p. 21 – Illustration chaîne de valeur)
2-6 c	Autres relations commerciales importantes	→ Tableau 2-6c

2-7 Travailleurs

2-7 a	Nombre total d'employées et employés	→ Tableau 2-7a → Collaboratrices et collaborateurs (RA, p. 22)
2-7 b	Structure des emplois	→ Tableau 2-7b

Norme GRI		Publication
2-7 c	Méthodologies et hypothèses	Il s'agit du nombre de personnes dans l'entreprise (headcount) Les informations ont été relevées au 16 novembre 2023.
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	254 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 16 novembre 2023.
2-8 c	Fluctuations significatives	Aucun élément d'information

GOVERNANCE

2-9	Structure et composition de l'organe de gouvernance le plus élevé et de ses comités	<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> SDM: orientation stratégique fondamentale ainsi que coopérations et projets stratégiques CCGPA: structures de compliance et de gestion des risques durables, placements de capitaux et immobilier CNR: politique du personnel et de rémunération CGP: offre de services et affaires publiques <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 numérisation – Politique et santé <p>En ce qui concerne les groupes de parties prenantes, le conseil d'administration se compose de six hommes et de deux femmes. Les groupes de parties prenantes, de clientèle «Grands comptes» et «Fournisseurs de prestations médicales» sont représentés.</p> <p>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.26).</p>
-----	---	---

Norme GRI		Publication
2-10	Processus de nomination et de sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	<p>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 et établis. 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.</p> <p>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.</p>
2-11	Président de l'organe de gouvernance le plus élevé	Dr Carlo Conti est le président du conseil d'administration et consultant auprès du cabinet d'avocats Wenger Plattner. 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	<p>Le conseil d'administration adopte la stratégie de durabilité.</p> <p>La gestion des risques, le Compliance Management et le système de contrôle interne servent à surveiller les devoirs de diligence et d'autres processus.</p>
2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	La délégation se fait par le biais de règlements, 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	<p>SWICA suit la procédure de récusation conformément au règlement d'organisation.</p> <p>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.</p> <p>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 qui est potentiellement susceptible de provoquer un conflit d'intérêts doit être discutée au préalable avec le président. En outre, les membres du conseil d'administration signalent immédiatement au président et au secrétaire 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. 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.</p>

Norme GRI		Publication
		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 tiennent informés de manière autonome afin de se conformer durablement à l'objectif de rester informé. D'autre part, 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. 28 – Rémunérations du conseil d'administration et du comité de direction)
2-20	Procédure de détermination de la rémunération	→ Gouvernance d'entreprise (RA, p. 27 – Comité nominations et rémunérations)
2-21	Ratio de rémunération totale annuelle	a. 7,53 %
	a. Ratio entre la rémunération annuelle totale de la personne la mieux payée et la rémunération totale médiane	b. 1,72 %
	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. Comme suit:
	c. Informations contextuelles	– Sont inclus dans le calcul tous les employés et employées, y compris les apprenties et apprentis, sans les 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.

STRATÉGIE, POLITIQUES ET PRATIQUES

2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	→ État de situation (RA, p. 6)
2-23	Engagements politiques	SWICA se réfère aux bases pour les obligations de diligence et de rapport selon le CO 964a et suivants pour les questions environnementales et les objectifs en matière de CO ₂ , les questions sociales et le personnel (respect des conventions fondamentales de l'OIT) ainsi que les droits humains (en particulier les pactes de l'ONU relatifs aux droits humains, surtout en ce qui concerne les chaînes d'approvisionnement et le travail des enfants) et la lutte contre la corruption (rapport sur les concepts et les mesures pour le respect des dispositions). De la même manière que pour toutes les autres tâches, les engagements pris envers le personnel, les partenaires commerciaux et les autres parties concernées sont communiqués via le comité de direction et les directions de département par le biais des processus spécialisés.
2-24	Intégration des engagements politiques	→ Gouvernance d'entreprise (RA, p. 26)

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 sont signalées, cela pouvant aussi se faire de manière anonyme. Pour plus d'informations, se référer au chapitre → Durabilité (RA, p. 64 – Engagement avec les 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. 64 – Engagement avec les parties prenantes)
2-30	Négociations collectives	96 % des employées et employés de SWICA sont couverts par la convention collective de travail (CCT). Les 4 % 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. 65 – Se concentrer sur l'essentiel)
3-2	Liste des thèmes pertinents	→ Durabilité (RA, p. 65 et suiv.)
3-3	Gestion des thèmes pertinents	→ Durabilité (RA, p. 63 – Gouvernance de la durabilité)
ÉCONOMIE		
PERFORMANCE ÉCONOMIQUE		
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	→ Finances (RA, p. 33)
201-2	Implications financières du changement climatique et autres risques et opportunités liés au changement climatique	→ Durabilité (RA, p. 71 – Gestion des risques)
201-3	Obligations liées au régime de retraites à prestations déterminées et autres régimes de retraite	→ Tableau 201-3 → Annexe aux comptes annuels (RA, p. 40)
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, se référer au chapitre → Rapport financier (RA, p. 53 – Explications relatives au compte de résultat)

ENVIRONNEMENT**ÉNERGIE**

302-1	Consommation d'énergie au sein de l'organisation	<p>Consommation totale d'électricité en 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Renouvelable: 1 789 784 kWh - Conventiennelle: 0 kWh <p>Consommation totale d'énergie thermique en 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fioul domestique: 137 496 kWh - Gaz naturel: 1 078 769 kWh - Chauffage urbain: 1 664 779 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 d'énergie 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 2 335 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 se référer aux recommandations de la Confédération en matière d'économie d'énergie. Des plans de mesures pour une éventuelle pénurie énergétique sont disponibles.
302-5	Réduction des besoins énergétiques des produits et des services	Pour SWICA, il n'est pas pertinent de calculer la réduction de la consommation d'énergie par service. Nous renvoyons à 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. 71 – Bilan des gaz à effet de serre) , qui sont significatives pour SWICA.

BIODIVERSITÉ

304-3	Habitats protégés ou renaturés	Durant l'année sous revue, SWICA a planifié des activités de protection et de régénération des habitats dans le cadre de son partenariat avec le WWF. Les premières auront lieu en 2024.
-------	--------------------------------	--

ÉMISSIONS

305-1	Émissions directes de GES (champ d'application 1)	<p>Le bilan climatique a été quantifié par la fondation myclimate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Facteurs d'émission: ecoinvent 3,6 - Global Warming Potential (GWP): 100 ans - Méthode d'évaluation: GIEC 2013 <p>Dans le cadre du champ d'application 1, SWICA a émis 259 tonnes d'équivalents CO₂.</p> <p>Pour plus de détails, consulter le chapitre → Durabilité (RA, p. 71 – Résultat du bilan GES 2023)</p>
305-2	Émissions indirectes de GES (champ d'application 2)	<p>Dans le cadre du champ d'application 2, SWICA a émis 74 tonnes d'équivalents CO₂.</p> <p>Pour plus de détails, consulter le chapitre → Durabilité (RA, p. 71 – Résultat du bilan GES 2023)</p>
305-3	Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	<p>Dans le cadre du champ d'application 2, SWICA a émis 3 362 tonnes d'équivalents CO₂.</p> <p>Pour plus de détails, consulter le chapitre → Durabilité (RA, p. 71 – Résultat du bilan GES 2023)</p>

Norme GRI		Publication
305-4	Intensité des émissions de GES	→ Durabilité (RA, p. 71 – Résultat du bilan GES 2023)
305-5	Réduction des émissions de GES	Lors de l'année sous revue, SWICA a émis 131 tonnes de CO ₂ de moins qu'en 2021, année de référence. Pour plus de détails, consulter le chapitre → Durabilité (RA, p. 71 – Résultat du bilan GES 2023)
FOURNISSEURS		
308-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	Actuellement, il n'y a pas encore de fournisseurs qui ont été évalués avec des critères correspondants.
308-2	Impacts environnementaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Actuellement, il n'y a pas encore de fournisseurs qui ont été évalués avec des critères correspondants.
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 ayant un contrat de travail à durée déterminée. Les salariées et salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée et un taux d'occupation inférieur à 40% ne sont pas concernés par le champ d'application du règlement sur les rémunérations. → GAV
401-3	Congé parental	Les nouveaux pères bénéficient de quatre semaines de congé de paternité entièrement rémunérées et les mères, de 16 semaines de congé de maternité. → 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 PREVITAR, mise à disposition par Sécurité au travail en Suisse. SWICA documente l'ensemble du système de sécurité de l'entreprise dans PREVITAR. Cette solution permet de couvrir l'ensemble du personnel, des activités et des postes de travail de SWICA.

Norme GRI	Publication
403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables
403-3	Services de santé au travail
403-4	Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail
403-5	Formation du personnel à la santé et à la sécurité au travail
	<p>Offre de formation:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation de premiers secours pour les secouristes (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) - Sept manifestations sur le thème de la résilience
403-6	Promotion de la santé du personnel
403-7	Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires
403-8	Travailleurs et travailleuses couverts par un système de management de la santé et de la sécurité au travail
403-9	Accidents au travail
403-10	Maladies professionnelles

Chaque site de SWICA dispose d'un ou d'une responsable de la sécurité. Cette personne effectue une évaluation des risques sur PREVITAR 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. Une saisie des mesures est actuellement en cours d'élaboration.

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.

→ Durabilité (RA, p. 65 – Pour l'Équipe)

→ Pourquoi nos conditions d'embauche sont équitables

→ Pourquoi nos conditions d'embauche sont équitables

→ Durabilité (RA, p. 65 – Pour l'Équipe)

SWICA a mis en place un processus d'organisation des urgences au sein de l'entreprise.

100 % du personnel de SWICA est couvert par la solution de branche Sécurité au travail en Suisse (PREVITAR). Des interfaces avec des entreprises extérieures sont en cours d'élaboration.

- Au cours de l'année sous revue, il y a eu 21 accidents liés au travail, ce qui correspond à un taux de 1,09. Les faux pas et les chutes ont été les plus fréquents.
- Le nombre d'heures travaillées s'élève à 3 869 985.
- Le taux a été calculé sur la base de 200 000 heures travaillées.

Les employées et employés de SWICA effectuent des activités de bureau. La santé au travail veut dire 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 Workspace» et des analyses du stress au travail (JSA) de Promotion Santé Suisse menées annuellement

SWICA propose 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.

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 2023, SWICA a proposé 549 modules de formation spécialisés, 32 formations de management et 232 formations en ligne que le personnel pouvait suivre pendant les heures de travail. Au total, 445 modules de formation spécialisés et 25 formations de management ont été organisés. Nous avons soutenu des formations continues externes à hauteur de 517 CHF par poste à plein temps. En outre, SWICA a proposé à 57 jeunes une place d'apprentissage dans quatre métiers différents.
404-3	Pourcentage d'employées et employés faisant l'objet d'une évaluation régulière de leurs performances et de leur développement professionnel	99,7 % (0,3 % 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 une capacité limitée. → Stratégie de SWICA (RA, p. 19)
416-2	Cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la sécurité et la santé	→ Stratégie de SWICA (RA, p. 19)

2-6c Autres relations d'affaires pertinentes

Nom de la participation	Activité	Forme juridique	Part de SWICA
esurance AG	Fournit des services informatiques et fait office d'intermédiaire et de conseiller dans le domaine des assurances.	Société anonyme	100%
WorkMed AG	La société a pour objet la fourniture de prestations médicales dans le domaine de la santé.	Société anonyme	53%
curafox SA	La société a pour objet le conseil et le courtage en matière de produits d'assurance en Suisse.	Société anonyme	51%
Alcuris SA	La société a pour objet le conseil et le courtage en matière de produits d'assurance en Suisse.	Société anonyme	51%
PureSana SA	La société a pour objet le conseil et le courtage en matière de produits d'assurance en Suisse.	Société anonyme	51%
Telehealth Services	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	16,7%
Centris SA	Fournit des 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	16%
AD Swiss Net	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	15,98%
Sumex SA	La société a pour but 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 service dans ces domaines.	Société anonyme	3%
Medidata AG	Promeut et simplifie 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%
Volksapotheke Schaffhausen AG	La société a pour but la gestion et l'exploitation de pharmacies, de drogueries, de parfumeries et de magasins de produits diététiques ainsi que la fabrication et la distribution de produits thérapeutiques, d'articles pour les soins de santé et les soins corporels ainsi que de produits de droguerie et de produits sanitaires. D'autres services en rapport avec la prévention, le diagnostic, la thérapie et le conseil dans le domaine de la santé peuvent être proposés.	Société anonyme	30,10%

2-7a Nombre total de personnes employées

Période de reporting (head count) 16.11.23

Par sexe	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'employées et employés	1 446	808	2 254
Nombre d'employées et employés permanents	1 336	720	2 056
Nombre d'employées et employés temporaires	110	88	198
Nombre d'employées et employés avec salaire horaire	47	26	73
Nombre d'employées et employés à temps plein	793	697	1 491
Nombre d'employées et employés à temps partiel	652	111	763

2-7b Structure des emplois

Période de reporting (head count) 16.11.23

Par région	Bâle	Bellinzone	Berne	Lausanne	Lucerne	Saint-Gall	Winterthour	Zurich	CA	Total
Nombre d'employées et employés	168	71	158	206	114	207	979	317	8	2 254
Nombre d'employées et employés permanents	155	67	146	188	96	187	902	289	8	2 056
Nombre d'employées et employés temporaires	13	4	12	18	18	20	77	28	0	198
Nombre d'employées et employés avec salaire horaire	5	1	11	6	9	5	39	8	0	73
Nombre d'employées et employés à temps plein	105	48	105	168	73	147	573	235	8	1 491
Nombre d'employées et employés à temps partiel	63	23	53	38	41	60	406	82	0	763

2-28 Adhésions à des associations

État au 23.11.2022

Membre de	But	Positions	Remarques
Santésuisse → Lien	<ul style="list-style-type: none"> – Association faîtière des assureurs-maladie suisses (assurance-maladie sociale, assurance-accidents) – Santésuisse influence le débat sociopolitique et les conditions-cadres légales afin de créer une marge de manœuvre entrepreneuriale optimale pour les assureurs-maladie. – Diverses filiales dans lesquelles SWICA est également représentée (SASIS, Tarifsuisse, ASMI) 	<ul style="list-style-type: none"> – Reto Dahinden: membre du conseil d'administration – Plusieurs employées et employés de SWICA dans des comités de milice 	
SVV → Lien	<ul style="list-style-type: none"> – Association faîtière des assureurs privés (SWICA: assurance-maladie complémentaire, indemnités journalières en cas de maladie, assurance-accidents) – Le secteur suisse de l'assurance privée crée des marges de manœuvre pour sa clientèle. Il favorise ainsi les innovations et les développements économiques et sociaux. 	<ul style="list-style-type: none"> – Reto Dahinden: membre du comité directeur – Norbert Reisinger: membre du comité finances et réglementation – Andreas Koller: membre du comité assurance-maladie et accidents – Plusieurs employées et employés de SWICA dans des comités de milice 	
Entente Système de santé libéral → Lien	L'Entente s'engage en faveur d'un système de santé basé sur l'économie de marché, la concurrence, l'efficacité, la transparence, l'équité et la durabilité, avec un minimum d'interventions de l'État et la plus grande liberté de choix pour les patientes et patients, les personnes assurées et les acteurs de notre système de santé.	<ul style="list-style-type: none"> – Reto Dahinden: membre 	
SSPA → Lien	En tant qu'association professionnelle, la Société Suisse de Public Affairs (SSPA) 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.	<ul style="list-style-type: none"> – Ann-Karin Wicki: membre 	Cotisation de membre responsable Public Affairs (CHF 400/an)
Economiesuisse → Lien	economiesuisse est l'organisation faîtière de l'économie suisse. Dans son engagement pour une place économique forte, elle s'inspire des principes libéraux de l'économie de marché.	<ul style="list-style-type: none"> – 	Représentation indirecte à travers l'ASA
santeneXt → Lien	santeneXt encourage l'innovation dans le système de santé, met en réseau des acteurs engagés et soutient la coopération au sein de projets concrets afin que les patientes et patients bénéficient de ce qui compte vraiment pour eux. Ce faisant, santeneXt se focalise sur la santé numérique et la valeur de la santé.	<ul style="list-style-type: none"> – Carlo Conti: comité de patronag 	
Forum Datenaustausch → Lien	L'association Forum Datenaustausch (FoDa) promeut un échange de données numériques efficace et sûr entre les fournisseurs de prestations et les organismes payeurs dans le domaine administratif de la santé. Pour ce faire, elle s'engage en faveur des objectifs fondamentaux suivants: <ul style="list-style-type: none"> – Les fournisseurs de prestations et les organismes payeurs utilisent les mêmes normes, développées et définies en commun, pour la communication numérique. – La communication numérique entre les fournisseurs de prestations et les organismes payeurs est sûre, fiable et conforme à la protection des données. Elle favorise l'efficacité des processus et est liée à un rapport coûts/bénéfices positif pour tous les partenaires. Les membres du forum sont des associations nationales et des organisations de prestataires de services et de payeurs, ainsi que des collectivités et des établissements de droit public. 	<ul style="list-style-type: none"> – 	Représentation indirecte à travers l'ASA
SSPS → Lien	En Suisse, la Société suisse pour la politique de la santé (SSPS) est la plateforme indépendante pour tous les thèmes, questions et idées concernant la politique et le système de santé.	<ul style="list-style-type: none"> – Carlo Conti 	

201-3 Régimes d'avantages sociaux et plan de retraite

			Âge LPP					
			18-19	20-34	35-44	45-54	55-65	66-70
Cotisation d'épargne	Employées et employés	Standard	0,0%	4,7%	7,3%	8,7%	10,3%	10,3%
		Standard plus	0,0%	8,2%	10,8%	12,2%	13,8%	13,8%
	SWICA	0,0%	9,3%	14,7%	17,3%	20,7%	20,7%	
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

401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel

Sorties

Période de reporting (head count) 2023 au 07.12.2023

	Bâle	Bellinzone	Berne	Lausanne	Lucerne	Saint-Gall	Winterthour	Zurich	Total	Fluctuation du nombre d'employées et employés
Femmes	8	1	21	8	2	20	80	13	153	10.58%
Hommes	8	2	7	11	2	4	32	20	86	10.64%
Total	16	3	28	19	4	24	112	43	249	11.05%

Entrées

Période de reporting (head count) 2023 au 16.11.2023

	Bâle	Bellinzone	Berne	Lausanne	Lucerne	Saint-Gall	Winterthour	Zurich	Total
Femmes	14	5	21	33	18	19	121	25	256
Hommes	7	6	7	18	15	15	61	22	151
Total	21	11	28	51	33	34	182	47	407

401-3 Congé parental

	Femmes	Hommes
Nombre total d'employées et employés ayant droit à un congé parental	1 398	767
Nombre total d'employées et employés ayant pris un congé parental	57	31
Nombre total d'employées et employés ayant repris le travail au cours de la période de reporting au terme d'un congé parental	46	31
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	45	31
Taux de reprise du travail	81 %	100 %
Taux de rétention des employées et employés ayant pris un congé parental	79 %	100 %

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

	Heures
Les femmes suivent en moyenne 3,33 jours de formation	26,64
Les hommes suivent en moyenne 3,88 jours de formation	31,04
Total	57,68

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	1	1	0	4
Direction	0	0	5	20	4	11
Cadres	9	10	143	164	52	66
Employées et employés	368	180	619	244	243	102

%	<30		30-50		>50	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Conseil d'administration	-	-	-	-	25,00%	75,00%
Comité de direction	-	-	16,67%	16,67%	-	66,67%
Direction	-	-	12,50%	50,00%	10,00%	27,50%
Cadres	2,03%	2,25%	32,21%	36,94%	11,71%	14,86%
Employées et employés	20,96%	10,25%	35,25%	13,90%	13,84%	5,81%

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

Échelon	Bâle	Bellinzone	Berne	Lausanne	Lucerne	Saint-Gall	Winterthour	Zurich
A	-	-	-	-	-	-	-	-
A1	-	-	-	-	-	-	-	-
A2	-	-	-	-	-	-	-	-
B	-	-	-	-	-	-	103%	-
C	69%	95%	91%	-	-	84%	98%	97%
D	110%	93%	116%	106%	101%	125%	100%	112%
E	96%	93%	105%	100%	100%	109%	98%	101%

SWICA Organisation de santé

Parce que la santé passe avant tout

Téléphone 0800 80 90 80 (7x24 h), swica.ch

