

**Perché la  
salute è tutto**

# SWICA lancia il suo podcast

**SWICA Talks è un nuovo formato podcast che offre a ospiti interni ed esterni una piattaforma per confrontarsi su temi sociali, medici e politici di attualità che riguardano il settore sanitario svizzero. Presenta Nadja Zimmermann.**





PRIMA PUNTATA — MAGGIO 2024

## Uno sguardo al passato e al presente

Perché è così difficile attuare una politica sanitaria costruttiva e riformista? Nel primo episodio Carlo Conti, presidente del CdA di SWICA, e Ruth Humbel, ex consigliera nazionale ed esperta di politica sanitaria, lanciano uno sguardo al passato e al presente.



SECONDA PUNTATA — MAGGIO 2024

## Il sistema sanitario di domani

Cosa si aspettano le giovani generazioni dalla sanità svizzera? La digitalizzazione la farà da padrone o anche in futuro saranno soprattutto le persone a occuparsi della nostra salute? Nel secondo episodio il CEO Reto Dahinden e Maya Tharian, co-presidente dei Giovani verdi liberali, parlano del futuro.



TERZA PUNTATA — GIUGNO 2024

## Il mistero del long Covid

Quali sono i postumi a lungo termine del Covid-19? Nel terzo episodio parliamo della malattia e delle sue conseguenze con Silke Schmitt Oggier, responsabile medico di santé24, e con Maya Henzi, cliente di SWICA. Inoltre, cerchiamo di capire se la nostra società sta affrontando il problema con sufficiente serietà e se sta fornendo l'aiuto necessario.



**Con 1 685 231 di persone assicurate e 31 094 clienti aziendali, SWICA Organizzazione sanitaria è uno dei principali assicuratori malattie e infortuni della Svizzera. Offre una copertura assicurativa completa rivolta alla clientela privata e aziendale.**

**Impressum**

Il rapporto di gestione è pubblicato in tedesco, francese e italiano (estratto). Fa stato la versione in lingua tedesca.

Editore: SWICA Organizzazione sanitaria,  
Römerstrasse 38, 8401 Winterthur

**Redazione e traduzione:**

SWICA Organizzazione sanitaria

Concetto, impostazione e realizzazione: Hej AG, Zurigo

Fotografie: Claudia Link, Basilea; Lea Hepp, Zurigo

Podcast: Audiokanzlei GmbH, Zurigo

Illustrazione: Corina Vögele, Lucerna

Revisione: Stämpfli SA, Berna

<b>Relazione sulla gestione</b>	6
<b>Fatti &amp; cifre</b>	9
<b>Anno d'esercizio</b>	12
<b>Strategia SWICA</b>	19
<b>Collaboratori e collaboratrici</b>	22
<b>Organizzazione</b>	
<b>Corporate Governance</b>	26
<b>Consiglio d'amministrazione</b>	29
<b>Comitato direttivo</b>	30
<b>Sostenibilità</b>	31

Relazione sulla gestione

## Ben equipaggiata per periodi di maggiore turbolenza

**Avanzare affrontando le sfide e mantenere la rotta in mezzo alle tempeste è più facile a dirsi che a farsi. In questo senso, il 2023 è stato un anno che ha messo alla prova SWICA. E la prova è stata superata: SWICA ha consolidato le proprie basi ed è pronta a plasmare il sistema sanitario del futuro.**



Dr. Carlo Conti, presidente del Consiglio d'amministrazione



Dr. Reto Dahinden, CEO

**«Abbiamo le idee chiare sulla direzione in cui il sistema sanitario dovrebbe procedere, con un orientamento più pronunciato verso cure integrate, digitalizzazione, trasparenza e incentivi qualitativi sistematici.»**

Dr. Carlo Conti  
Presidente del Consiglio  
d'amministrazione

Gentili signore e signori,

la Svizzera e il suo sistema sanitario dovranno confrontarsi ancora a lungo con le conseguenze della pandemia di coronavirus: il 2023 ce lo ha dimostrato in modo inequivocabile a più livelli. Da un lato, il virus è ancora attivo e molte persone soffrono da tempo dei sintomi del long Covid. Anche il forte aumento dei problemi mentali tra i giovani e le conseguenti lunghe assenze dal lavoro sono probabilmente, almeno in parte, un effetto della pandemia. Dall'altro, le conseguenze economiche non sono ancora finite. Il netto incremento dei costi sanitari degli ultimi anni si sta ripercuotendo solo ora in modo visibile sui premi assicurativi. In precedenza, il loro adeguamento era stato rallentato dalle autorità competenti per motivi politici, con la conseguente sensibile riduzione nell'anno in esame delle riserve finanziarie in tutto il settore.

L'esperienza degli ultimi decenni ha evidenziato che una politica di questo tipo si trasforma sempre in un boomerang, come dimostra l'ultimo gravoso adeguamento dei premi nel settore della clientela privata. Anche SWICA è stata costretta a effettuare aumenti significativi. Avremmo potuto rimandare questo passo inevitabile ancora per qualche tempo, come hanno fatto molti concorrenti. Abbiamo invece optato per la sostenibilità finanziaria e quindi per premi che coprissero i costi. Ridurre le riserve a livelli molto inferiori al minimo legale era fuori discussione per noi. SWICA deve essere preparata ai tempi turbolenti che si prospettano per l'intero sistema sanitario svizzero.

Dopotutto, anche a livello politico la pandemia non è affatto finita. Secondo diversi sondaggi condotti nell'anno elettorale 2023, il crescente onere finanziario causato dall'aumento dei premi delle casse malati è una delle principali preoccupazioni della popolazione svizzera. Di conseguenza, molte idee, proposte e iniziative sono attualmente oggetto di decisioni politiche. Nel 2024 si svolgeranno diverse votazioni popolari innovative in materia di politica sanitaria, mentre, allo stesso tempo, diverse riforme già decise non sono ancora state attuate. SWICA dovrà esporsi più spesso nei prossimi dibattiti. Ed è

un bene, perché abbiamo le idee chiare sulla direzione in cui il sistema sanitario dovrebbe procedere, con un orientamento più pronunciato verso cure integrate, digitalizzazione, trasparenza e incentivi qualitativi sistematici. Ci auguriamo che la popolazione svizzera si dimostri ricettiva a queste idee, una volta che il fumo delle battaglie elettorali si sarà dileguato.

Con nuovi progetti e investimenti mirati, abbiamo anche compiuto passi significativi verso una sanità più sostenibile nel 2023. Un passo importante è stato la fondazione di WorkMed SA ad aprile. La nuova joint venture con Psychiatrie Baselland ci consente di sviluppare servizi nel settore del lavoro e della salute psichica, con un chiaro valore aggiunto soprattutto per la nostra clientela aziendale. L'anno scorso SWICA ha portato avanti anche importanti progetti di digitalizzazione. Ora gli e le utenti dell'app BENEVITA possono non solo completare le challenge a proprio vantaggio, ma anche donare i punti raccolti a progetti di sostenibilità. Anche la piattaforma Compassana è stata ulteriormente ampliata, ad esempio con un'integrazione di tutti i modelli assicurativi alternativi.

SWICA si sforza di seguire il principio della sostenibilità non solo nella sanità, ma anche in tutte le attività e offerte. Nel 2023 ha preparato ulteriormente la via in questa direzione. Nella prima metà dell'anno ha sviluppato un sistema di governance della sostenibilità e creato il Sustainability Board, un organo che si occupa su base continuativa di questioni in questo ambito. In un intenso dialogo con tutti i principali stakeholder interni ed esterni, abbiamo poi rilevato le aspettative da tenere in considerazione per attuare con successo la strategia di sostenibilità. Le misure che ne sono emerse sono riportate nella sezione dedicata alla sostenibilità del presente rapporto.

La piena integrazione di PROVITA Assicurazione sanitaria SA in SWICA Assicurazione malattia SA, iniziata nel 2022, è stata completata a fine anno. Il trasferimento di tutta la clientela PROVITA ai corrispondenti modelli assicurativi SWICA è

**«Soprattutto in anni con aumenti dei premi superiori alla media, il fatto che SWICA dia sempre e ovunque la priorità alla soddisfazione della clientela ripaga.»**

Dr. Reto Dahinden  
CEO

avvenuto senza problemi, pur comportando un significativo aumento dei premi in alcuni casi. In combinazione con i supplementi generali, ciò ha determinato per SWICA un calo dell'effettivo del 4 per cento nel settore della clientela privata rispetto a gennaio 2023. All'inizio del 2024 le persone con un'assicurazione di base erano 845 000.

La maggior parte delle disdette è riconducibile a clienti particolarmente sensibili ai prezzi, che spesso passano al fornitore più economico. Nell'effettivo di lunga data, invece, le variazioni sono state minime. Questa sua gradita fedeltà si spiega soprattutto con l'elevato livello di soddisfazione per i servizi offerti da SWICA. In tre importanti sondaggi indipendenti condotti nel 2023, la nostra azienda è stata nuovamente riconosciuta come la migliore assicurazione sanitaria in Svizzera. Soprattutto in anni con aumenti dei premi superiori alla media, il fatto che SWICA dia sempre e ovunque la priorità alla soddisfazione della clientela ripaga.

Seguiamo questa filosofia anche nel settore della clientela aziendale. Nell'ambito dell'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia, per noi è importante sviluppare costantemente l'offerta relativa alla gestione della salute in azienda. Il significativo aumento delle assenze prolungate per problemi mentali, con cui molte aziende si trovano a fare i conti, sottolinea la necessità di misure preventive e di un sostegno ravvicinato alle persone colpite. SWICA offre soluzioni personalizzate in entrambi i campi. Nell'esercizio in esame, nel complesso la frequenza dei casi d'indennità giornaliera per malattia è diminuita, ma i costi medi per caso sono aumentati notevolmente. Per contro, non ci sono state quasi variazioni nel ramo dell'assicurazione contro gli infortuni. Al 31 dicembre 2023 l'effettivo complessivo delle persone assicurate per tutti i segmenti di attività era di 1 685 231 unità.

Nel complesso, il 2023 è stato un anno impegnativo in cui SWICA ha compiuto passi importanti verso un futuro stabile e sostenibile. Desideriamo ringraziare tutti coloro che hanno contribuito a questo risultato, in particolare il nostro personale, la nostra clientela e i partner.



Dr. Carlo Conti  
Presidente del Consiglio  
d'amministrazione



Dr. Reto Dahinden  
CEO



# SWICA in cifre

## 1 685 231

effettivo totale di persone assicurate

## 882 932

persone assicurate LAMal

## 31 094

clienti aziendali

### Indicatori conto economico

Cifre in 1000 CHF	2023	2022	Variazione	in %
Premi incassati	5 750 506	5 283 864	466 642	8,8
Prestazioni assicurative nette	4 959 785	4 644 264	315 521	6,8
Reddito di capitale investito netto	88 217	-262 473	350 690	133,6
Risultato annuale consolidato	-33 950	-151 940	117 990	77,7

### Indicatori di bilancio

Cifre in 1000 CHF	2023	2022	Variazione	in %
Cifra di bilancio	4 812 066	4 716 858	95 208	2,0
Capitale investito	4 078 017	3 933 804	144 213	3,7
Accantonamenti	2 976 120	2 907 792	68 328	2,3
Riserve/capitale proprio	1 069 170	1 103 141	-33 971	-3,1

### Parametri statistici

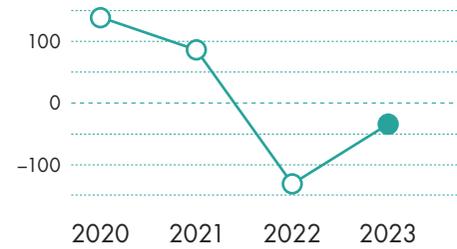
	2023	2022	Variazione	in %
Persone assicurate	1 685 231	1 633 864	51 367	3,1
Collaboratori e collaboratrici (FTE)	1 993	1 853	140	7,5



# 1 685 231

**Effettivo totale di  
persone assicurate**

882 932 persone assicurate LAMal  
31 094 clienti aziendali



# -34 mio.

**Risultato annuale consolidato**

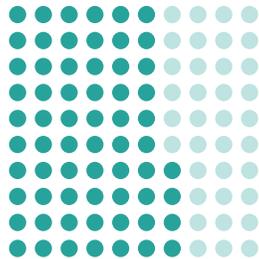
in CHF, +118 mio. rispetto  
all'anno precedente



# 5,8 mia.

**Premi incassati**

in CHF, a fronte di costi assunti  
pari a CHF 5,0 mia



# 2 256

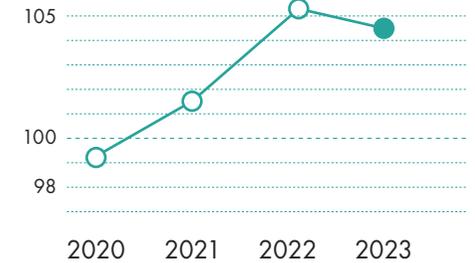
**Collaboratori e collaboratrici**

1 445 donne  
811 uomini



# 101,9%

**Combined ratio  
Gruppo SWICA**



# 104,5%

**Combined ratio  
LAMal**



**87%**

**Persone assicurate LAMal con un modello alternativo d'assicurazione**



**76%**

**Persone assicurate LAMal con almeno un'assicurazione complementare**



**95%**

**Prestazioni assicurative e risultato tecnico-assicurativo**

**Quota spese amministrative LAMal**



**5%**

**Spese amministrative**

Anno d'esercizio

## Momenti salienti

**Sforzo collettivo: il filo conduttore dei momenti salienti. Questo principio accompagna il lavoro di attuazione delle cure integrate e diversi progetti cui SWICA partecipa come promotrice o partner.**



APRILE

### Fondazione di WorkMed SA

Psichiatrie Baselland e SWICA hanno fondato insieme una società affiliata denominata WorkMed SA. L'obiettivo di questa joint venture è fornire soluzioni complete a fronte del costante aumento dei casi d'incapacità lavorativa e di guadagno dovuti a problemi di salute psichica. Ciò permetterà di ridurre i conflitti sul posto di lavoro e i cali di produttività, ma anche le perdite di posti di lavoro dovute a congedi per malattia e quindi i costi sociali.



MAGGIO

### Nuovo edificio: festa per la copertura del tetto

Un importante passo avanti verso la nuova sede centrale di SWICA a Winterthur: il 3 maggio si è tenuta la cerimonia di copertura del tetto per celebrare il completamento della costruzione grezza. Il nuovo edificio dirimpetto alla sede attuale offrirà ambienti di lavoro moderni e multifunzionali, sale riunioni per le specifiche attività, zone relax, una terrazza sul tetto e un ristorante. Il trasferimento è previsto per l'autunno 2024.



MAGGIO

## Giornata della buona azione: «fare del bene insieme»

Il 6 maggio si è tenuta la Giornata della buona azione finalizzata a fare del bene insieme. Oltre 200 collaboratrici e collaboratori di SWICA hanno partecipato a una cinquantina di attività e progetti diversi: da un pomeriggio di giochi in casa di riposo alla pulizia degli argini dei fiumi, fino ai lavori di manutenzione nel parco degli orsi di Berna. In conclusione, fare del bene insieme – per l'ambiente o per il prossimo – fa semplicemente bene.



GIUGNO-AGOSTO

## Sondaggi sulla soddisfazione della clientela: tre volte oro

Bonus, Comparis e AmPuls: in tutt'e tre i sondaggi rappresentativi sulla soddisfazione della clientela pubblicati tra giugno e agosto 2023, le persone partecipanti hanno assegnato a SWICA la medaglia d'oro. I motivi: una consapevolezza superiore alla media della qualità e dei servizi e soprattutto la competenza, cortesia e dedizione del personale che ogni giorno dà il meglio di sé e che attribuisce la massima importanza alla soddisfazione della clientela.



GIUGNO

## Lancio delle community coin BENEVITA

Fare del bene, a se stesse e se stessi e alle altre persone. La nuova area dell'app BENEVITA dedicata alle donazioni è stata sviluppata in linea con questo principio. Dalla fine di giugno 2023, le e gli utenti possono raccogliere community coin per ogni challenge completata con successo e donarle a vari progetti del WWF. I primi due progetti sono andati a favore delle api selvatiche e dei ghiacciai in Svizzera. Seguiranno altri progetti interessanti.



LUGLIO

## Nuovo membro del Consiglio d'amministrazione: Rolf Birrer

Dall'inizio di luglio, SWICA ha un nuovo membro del Consiglio d'amministrazione: Rolf Birrer. Con la sua esperienza ultraventennale presso PwC, apporta al CdA competenze approfondite nella revisione contabile, nella regolamentazione e nella contabilità dei fornitori di servizi finanziari. Rolf Birrer succede a Martin Frej, che ha deciso di non candidarsi alla rielezione nell'ottica di una pianificazione sostenibile della successione.



LUGLIO

## Apertura dell'agenzia di Neuchâtel

Il 3 luglio SWICA ha aperto una nuova agenzia a Neuchâtel, la sua prima sede nel Cantone. Con questa apertura, SWICA intende espandere la propria presenza nella Svizzera occidentale, rafforzando la vicinanza alle persone assicurate e il contatto personale in loco. Il direttore dell'agenzia Tom Quellet e il team di quattro persone sono a disposizione della clientela nella zona pedonale del centro di Neuchâtel.



LUGLIO E DICEMBRE

## SWICA ora su TikTok e WhatsApp

Al passo con i tempi: per SWICA, nel 2023, questo ha significato lanciare un canale TikTok e un canale WhatsApp. Su TikTok vengono pubblicati a intervalli regolari brevi video sulla vita quotidiana degli apprendisti e delle apprendiste per attirare l'attenzione sulla formazione professionale da SWICA. Con il canale WhatsApp, SWICA può reagire agli eventi attuali della politica sanitaria e presentare propri contenuti rilevanti.



AGOSTO

## Stefan Böni diventa nuovo direttore regionale di Winterthur

A inizio agosto, forte di circa 28 anni di esperienza nel settore assicurativo, Stefan Böni ha assunto la direzione della sede regionale SWICA di Winterthur. Oltre al ruolo di Direttore regionale, assume la responsabilità organizzativa dell'intera sede Elefant nel quartiere Lokstadt di Winterthur, dove nel corso del 2024 saranno trasferite la sede regionale di Winterthur e parte della sede centrale di SWICA.



AGOSTO

## Integrazione di PROVITA in SWICA

L'integrazione di PROVITA in SWICA, che è divenuta effettiva il 1° gennaio 2024, è stata annunciata ad agosto. L'estensione delle prestazioni, le persone di contatto e tutti i servizi rimarranno invariati e, a parte il nuovo nome, non cambierà nulla per la clientela. Si è concluso così il processo avviato nel 2022 e finalizzato a razionalizzare la struttura legale sviluppatasi nel tempo in entità giuridiche chiaramente separate.



SETTEMBRE

## Integrazione di modelli alternativi in Compassana

L'app Compassana supporta le persone in ogni situazione nel loro percorso verso la salute. Le e gli utenti possono salvare e condividere documenti, fissare appuntamenti presso medici o personale medico specialistico nonché entrare in contatto con il loro assicuratore malattie. SWICA è la prima tra i cofondatori ad integrare nell'app i modelli assicurativi alternativi, creando così un valore aggiunto per le persone assicurate SWICA che si affidano a Compassana.



SETTEMBRE

## Pink Ribbon Charity Walk contro il cancro al seno

Ogni anno in Svizzera 6 500 donne si ammalano di cancro al seno. Contro la causa più frequente di morte per cancro nelle donne in Svizzera, ogni anno si tiene la Pink Ribbon Charity Walk. Il 3 settembre 2023 si è svolta la sua 16ª edizione. Nella marcia che conta circa 5 000 partecipanti viene messa in primo piano la solidarietà per le persone affette dalla malattia. SWICA è stata presente all'evento, sostenendo Pink Ribbon anche quest'anno con una donazione.



SETTEMBRE

## Annual Report Rating 2023: SWICA al 7° posto

Nello Swiss Annual Report Rating 2023, SWICA è entrata per la prima volta nella top ten della categoria Design – unica tra le assicurazioni malattie e infortuni. Questa categoria tiene conto delle caratteristiche creative del design e dell'impatto comunicativo del rapporto annuale. Gli elementi «Strategia» e «Aspetto» hanno ricevuto una valutazione particolarmente positiva.



SETTEMBRE

## Michael Schlüter vince il CISO Award

In occasione della prima edizione degli Swiss CISO Awards di Ernst & Young, Michael Schlüter, Chief Information Security Officer di SWICA, ha ottenuto il riconoscimento di «Future Leader». Questa categoria premia un individuo con pensiero innovativo e grande potenziale, che darà un contributo significativo alla sicurezza informatica nel prossimo futuro. Particolare risalto è stato dato alla resilienza informatica di Schlüter.



OTTOBRE

## Oliver Steimann è il nuovo responsabile Corporate Communication

Dal 1° ottobre Oliver Steimann ha assunto la direzione di Corporate Communication SWICA. In precedenza ha lavorato per dodici anni presso economiesuisse, dove ha organizzato e gestito la Corporate Newsroom. Ha inoltre diretto diverse campagne elettorali nazionali. Oliver Steimann succede a Silvia Schnidrig, che è andata in pensione dopo undici anni di lavoro presso SWICA.



OTTOBRE

## Pubblicazione dello studio CAR-T

SWICA ha svolto il ruolo di capofila nel primo studio che ha descritto la spesa sanitaria e il successo terapeutico per i e le pazienti dopo il trattamento CAR-T. Si tratta di un nuovo metodo di cura contro il cancro del sistema linfatico. I risultati dello studio evidenziano che, sebbene la probabilità di sopravvivenza sia più alta dopo 24 mesi, l'onere sanitario delle persone colpite rimane significativo e comporta costi elevati nei mesi successivi.



OTTOBRE

## Classifica delle 100 aziende più innovative

SWICA è una delle aziende più innovative della Svizzera, come emerge dalla classifica «Bilanz». SWICA è all'83° posto della top 100. I criteri per la classifica includevano il numero di brevetti, la crescita del fatturato negli ultimi anni e le innovazioni di prodotto. Sono state intervistate oltre 8 000 persone.



OTTOBRE E NOVEMBRE

## Agenzia pop-up Uri

Per soddisfare al meglio il desiderio della clientela di Uri di un contatto personale e di un'assistenza locale, nei mesi di ottobre e novembre l'agenzia SWICA di Lucerna è stata presente con una sede pop-up ad Altdorf. L'obiettivo della sede pop-up era quello di posizionare SWICA nel cantone di Uri come partner affidabile per tutte le questioni sanitarie e di rafforzare la vicinanza alla clientela.



DICEMBRE

## 845 000 persone con un'assicurazione di base a inizio 2024

L'aumento generale dei costi sanitari e la necessità di rafforzare le riserve dopo la riduzione imposta dalla politica negli anni passati si sono tradotti in aumenti dei premi per il 2024 molto superiori a quelli degli ultimi anni. La maggiore propensione della clientela a cambiare assicuratore a fronte di questo sviluppo si è fatta notare anche presso SWICA.



DICEMBRE

## Politica d'investimento: riduzione dell'impronta di CO<sub>2</sub>

SWICA persegue una politica d'investimento sostenibile basata sulla strategia di sostenibilità dell'azienda. L'approccio mira ad applicare criteri positivi (integrazione nell'analisi finanziaria e approccio best-in-class), tenendo conto al contempo dell'impegno e di criteri negativi. Come parametri di confronto vengono adottati benchmark sostenibili. In seguito all'adozione di benchmark ESG, l'impronta di CO<sub>2</sub> (intensità media ponderata di carbonio espressa in tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalenti per milione, Scope 1 e Scope 2) del portafoglio azionario è diminuita di 41,5 tonnellate in confronto al benchmark tradizionale.

# Le persone e la loro salute in primo piano

**Non solo un'assicurazione malattie – SWICA si considera un'organizzazione sanitaria. Oltre a offrire prestazioni assicurative complete, ci impegniamo a garantire che la nostra clientela resti sana, ritrovi la salute o possa vivere bene anche con limitazioni.**

## **Assicurazioni per privati e aziende**

SWICA è uno degli assicuratori malattie e infortuni leader in Svizzera. Offre un'ampia copertura assicurativa per i costi di guarigione, come pure per la perdita di salario in caso di malattia e d'infortunio. Nell'ambito dell'assicurazione di base, la clientela può scegliere tra un modello standard definito per legge e molteplici modelli assicurativi alternativi con franchigie di diverso importo. L'assicurazione di base può essere integrata con assicurazioni complementari adeguate alle esigenze. Anche per quanto riguarda le assicurazioni ospedaliere esistono varianti di copertura adatte a ogni situazione di vita. I clienti aziendali possono stipulare con SWICA assicurazioni d'indennità giornaliera e contro gli infortuni nonché un'assicurazione collettiva per costi di guarigione. Tutte le offerte e i servizi sono accomunati dall'impegno, dall'orientamento alle soluzioni e dagli standard qualitativi elevatissimi con cui li eroghiamo.

## **Restare in salute: vi motiviamo a farlo**

Siamo un'organizzazione sanitaria: per noi conta la persona e la sua salute, non la malattia o l'infortunio. La salute della nostra clientela ha la massima priorità per noi. Con le nostre offerte motiviamo le persone assicurate a investire nella forma fisica, in un'alimentazione equilibrata e nel rilassamento, sostenendo le relative attività con contributi considerevoli provenienti dalle assicurazioni complementari. Chi si prende cura responsabilmente della propria salute beneficia inoltre di ribassi sui premi. Quale pioniera in materia di promozione della salute e di prevenzione, SWICA offre l'app BENEVITA con un programma di bonus. Il superamento di challenge nei campi del movimento, dell'alimentazione e del rilassamento consente di ottenere riconoscimenti, che possono essere riscossi sotto forma di ribassi sui premi delle assicurazioni complementari COMPLETA TOP e HOSPITA o di offerte per la promozione della salute. Promuoviamo attivamente anche le competenze

del personale della nostra clientela aziendale in tema di salute: offriamo la nostra consulenza alle aziende, sostenendole nell'allestimento o nello sviluppo della gestione della salute in azienda (GSA) nonché nella pianificazione e nell'attuazione di misure efficaci per la promozione della salute sul posto di lavoro. Inoltre, alla nostra clientela aziendale offriamo contratti collettivi per i suoi collaboratori e le sue collaboratrici, che possono così stipulare la loro assicurazione malattie privata a condizioni vantaggiose e beneficiare dell'ampia offerta SWICA. SWICA opera a livello preventivo e di sostegno anche con l'offerta di telemedicina di santé24. I nostri medici e il personale medico specializzato sono disponibili tutto l'anno 24 ore su 24 e offrono la loro consulenza per esempio, nel quadro di opportuni check-up medici che possono essere eseguiti nei centri della salute Medbase o presso studi medici partner di SWICA.

### **Ritrovare la salute: vi sosteniamo**

Le persone assicurate malate o che hanno subito un infortunio possono usufruire di prestazioni sia di medicina classica che di medicina complementare, perché SWICA crede da sempre in una combinazione ottimale di questi due orientamenti. Chi deve sottoporsi a esami o interventi medici dovrebbe poter contare su un trattamento che si basi su un approccio olistico e duraturo. Siamo convinti che il coordinamento delle terapie possa aumentare la qualità di trattamento dei e delle pazienti e sappiamo per esperienza che ciò permette di evitare costi inutili (ad es. per doppie analisi).

Con l'app BENEcura la clientela SWICA può inoltre eseguire un controllo digitale dei sintomi (SymptomCheck) e ricevere consigli su come comportarsi. Il dispositivo di telemedicina TytoHome consente inoltre di eseguire autonomamente, ovunque e in qualsiasi momento, numerosi esami. Con il successivo scambio di informazioni con santé24, è possibile ottenere una diagnosi professionale e raccomandazioni sul trattamento.

Dall'inizio del 2019 disponiamo di un nostro centro di telemedicina con autorizzazione all'esercizio, santé24. Tale autorizzazione consente ai medici di santé24 non solo di offrire una consulenza telefonica sulla salute, ma anche di fornire ulteriori prestazioni mediche in caso di quadri clinici adatti alla telemedicina. In particolare, i medici possono prescrivere medicinali, rilasciare certificati di incapacità lavorativa e disporre esami di laboratorio e terapie.

I centri della salute Medbase e gli altri studi medici partner di SWICA costituiscono un importante pilastro di alta qualità della nostra offerta globale, in quanto consentono di accedere a una rete qualificata di medici e terapeuti. I centri e gli studi, situati in ubicazioni centrali, collaborano a stretto contatto con i medici di famiglia e il personale specializzato. Anche le collaboratrici e i collaboratori della nostra clientela aziendale ricevono un'assistenza assidua in caso di malattia fisica o psichica oppure infortunio e vengono seguiti da un o una care manager fino alla guarigione e al reinserimento nella vita lavorativa quotidiana.

### **Vivere bene nonostante le limitazioni si può**

A volte, dopo una malattia o un infortunio, è impossibile tornare allo stato di salute iniziale. Per chi si trova in questa situazione, più che per tutti gli altri, la salute diventa un compito esistenziale. A tali persone assicurate forniamo la nostra assistenza in tutto e per tutto, seguendole nel percorso all'interno del sistema sanitario in modo che riescano a tornare a vivere nel modo più autonomo possibile. In particolare, ciò è reso possibile dai programmi nel settore delle cure integrate. Sfruttiamo i singoli punti di forza di telemedicina, coaching online, farmacie, studi di medici di famiglia e specialisti per fornire un'assistenza professionale che sia il meno possibile onerosa. Per le persone affette da malattie croniche che necessitano di assistenza medica regolare è importante ricevere un sostegno perfettamente adeguato alla loro situazione. In questi casi, se possibile, puntiamo su un approccio ibrido che integra opportunamente i colloqui periodici con personale medico specializzato con l'utilizzo di un'app specifica.

## Noi creiamo le condizioni per la solidarietà

Motivando comportamenti che promuovono la salute, sostenendo le persone affette da malattie o che hanno subito un infortunio nel processo di guarigione e aiutando le persone con limitazioni permanenti a vivere nel miglior modo possibile, creiamo le condizioni per la solidarietà tra persone sane e malate, donne e uomini, giovani e meno giovani.

## I nostri principi imprenditoriali

Gestiamo la nostra azienda in modo sostenibile e finanziariamente stabile. Ci fissiamo obiettivi ambiziosi, aspirando a offrire sempre una qualità di servizio straordinaria e a superare le aspettative della nostra clientela. Il successo di SWICA si fonda sulla soddisfazione del suo personale, che ci impegniamo a sostenere, a promuovere e a sviluppare. Il nostro operato punta all'efficacia e all'efficienza. Ci adoperiamo per mantenere i costi amministrativi a livelli minimi. A tal fine gestiamo il nostro patrimonio investito in modo responsabile,

effettuiamo investimenti che ci permettono di migliorare ulteriormente, avviamo collaborazioni opportune, digitalizziamo le operazioni che non richiedono l'intervento umano e troviamo soluzioni innovative per le sfide presentate dal sistema sanitario.

Con la nostra strategia e le nostre attività contribuiamo al successo di un settore sanitario sostenibile. Le nostre offerte e partnership consentono non solo un'evoluzione positiva dei costi, ma anche una riduzione del consumo di risorse, e quindi anche dell'impronta ecologica, nel settore sanitario.

Promuovendo uno stile di vita sano e sostenendo attivamente la prevenzione delle malattie, aiutiamo la nostra clientela a restare in salute il più a lungo possibile e a evitare il ricorso a prestazioni mediche. Ciò comporta uno sgravio del settore sanitario in tutte le sue dimensioni: costi, aspetti sociali e ambiente.

Grazie a stretti rapporti di partnership con molti fornitori di prestazioni, incentiviamo la collaborazione e contribuiamo attivamente a strutturare il percorso di cura in caso di malattia. Ne risulta un'assistenza medica efficiente e di alta qualità, nonché una riduzione dei casi di prestazioni sanitarie inopportune, eccessive o insufficienti. A beneficiarne sono soprattutto le persone interessate e i loro cari, ma in generale anche tutto il settore sanitario, la società e l'ambiente, poiché viene evitato un inutile consumo di risorse. Tale riduzione non pregiudica l'elevato livello di qualità. Facciamo del nostro meglio per promuovere la salute delle persone e dell'ambiente.

## STRATEGIA AZIENDALE



Collaboratori e collaboratrici

# Collaboratori e collaboratrici

**Con la partecipazione di tutto il personale, nel 2023 SWICA ha definito nuovi valori, che costituiranno il fulcro della sua organizzazione sanitaria. Sono previste anche modifiche del sistema retributivo: fatte salve poche eccezioni, nel 2024 la componente salariale variabile viene abolita.**

All'interno di SWICA, il 2023 è stato dominato dal «Culture Journey». Lo scopo del «viaggio» è quello di sviluppare ulteriormente la già ottima cultura aziendale in linea con gli obiettivi strategici, in modo che SWICA possa continuare ad avere successo come organizzazione e ad essere attraente come datore di lavoro anche nei prossimi anni. Nel primo trimestre è stato condotto un ampio sondaggio tra il personale, integrato qualitativamente da gruppi di discussione, allo scopo di conoscere meglio la cultura SWICA attuale e quella desiderata. I nuovi valori di SWICA sono stati estrapolati dai risultati durante l'estate e approvati dal Consiglio d'amministrazione in autunno. I due nuovi valori emersi sono: «Collaborare» e «Rimanere aperti e curiosi». Quattro valori esistenti vengono mantenuti: «Assumere responsabilità», «Agire in modo orientato alle soluzioni», «Mostrare rispetto» e «Accordare fiducia». La fase successiva, avviata a fine 2023, consiste nel concretizzare questi valori nel lavoro quotidiano a livello dipartimentale e regionale.

## **Abolizione della remunerazione variabile**

Le componenti variabili della remunerazione o bonus sono state oggetto di forti pressioni nel dibattito pubblico degli ultimi anni. In particolare nel settore delle assicurazioni malattie, sempre più regolamentato, queste componenti non possono più essere giustificate. SWICA ha pertanto deciso di rinunciare in futuro alle componenti variabili del salario e la regola vale anche per il CEO e il Comitato direttivo. Fanno eccezione i collaboratori e le collaboratrici che lavorano nelle vendite o nel servizio clientela e la cui remunerazione si basa sui risultati. La decisione è stata presa in consultazione con la Commissione del personale.



### **Innovativo forfait annuale invece di singoli benefit**

Per rimanere un datore di lavoro attraente, SWICA rivede regolarmente i benefit che può offrire al suo personale. In precedenza, il programma di benefit comprendeva accrediti per varie esigenze, che tuttavia non andavano mai a beneficio dell'intero organico. SWICA ha quindi sviluppato un approccio innovativo caratterizzato da una radicale semplicità. A partire dal 1° gennaio 2024, tutti i collaboratori e le collaboratrici che non appartengono ai livelli dirigenziali ricevono un importo forfettario annuale uniforme che può essere utilizzato per lo sviluppo personale e le attività ricreative, per l'equilibrio tra lavoro e vita privata o per la mobilità sostenibile. La misura, che si applica anche a tutti gli apprendisti e le apprendiste, è stata accolta molto positivamente a livello interno.

### **Avvio del programma di talent management**

Dopo aver concluso con successo un progetto pilota su scala ridotta, nel 2023 SWICA ha lanciato il suo nuovo programma di sviluppo dei talenti. Potevano candidarsi al programma le collaboratrici e i collaboratori ambiziosi di tutti i settori, interessati ad affrontare nuove sfide e a crescere personalmente. Oltre 90 persone hanno approfittato di questa opportunità e a fine anno 19 di loro sono state accettate nel pool di talenti. Ora saranno sostenute e stimolate per un massimo di tre anni in un programma personalizzato in base alle loro esigenze individuali.

### **Ampia offerta di perfezionamento professionale**

SWICA attribuisce grande importanza non solo al pool di talenti, ma anche alla formazione e al perfezionamento professionale. Il settore dell'assicurazione malattie e infortuni richiede vaste conoscenze specialistiche che assicurino la possibilità di offrire una consulenza completa alla clientela attuale e potenziale. Nel 2023 SWICA ha istituito una Market Academy interna, che prende concretamente il via a inizio 2024. I corsi di formazione sono incentrati sui temi della consulenza. Il progetto dell'Academy è pensato per garantire una presenza sul mercato uniforme ma flessibile.

### **La cassa pensioni sulla buona strada**

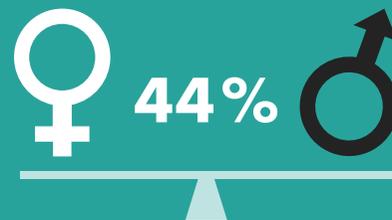
Nel 2023 la Fondazione di previdenza per il personale SWICA ha remunerato gli averi di vecchiaia dei collaboratori e delle collaboratrici con un tasso d'interesse del 2 per cento. Come annunciato l'anno precedente, a garanzia degli averi il tasso di conversione deve essere gradualmente ridotto dal 5,0 per cento al 4,55 per cento entro il 2025. Diverse misure di accompagnamento garantiranno che gli effetti di questo provvedimento non diventino un problema per nessuno. Ad esempio, SWICA e la Fondazione di previdenza del personale effettuano depositi nella cassa pensioni per il personale più anziano che non riuscirà a risparmiare a sufficienza per compensare l'adeguamento dell'aliquota entro il pensionamento. I e le giovani possono ora aderire alla cassa pensioni già a 20 anni. Per il personale con i salari più bassi, SWICA ha provveduto ad abbassare la deduzione di coordinamento, con un conseguente aumento del salario assicurato LPP.

### **Team eterogenei**

SWICA è un formatore leader e offre posti di apprendistato a 57 giovani in formazione. La grande maggioranza continua a lavorare per SWICA anche dopo la conclusione dell'apprendistato. SWICA accoglie anche collaboratrici e collaboratori esperti di età superiore ai 50 anni, che attualmente rappresentano un 22 per cento abbondante del personale. SWICA crede che l'eterogeneità dei team rappresenti un chiaro valore aggiunto per l'azienda e per il suo personale.

## Collaboratori e collaboratrici

# Fatti & cifre

**Quota femminile tra i quadri**

Il principio delle pari opportunità e della parità salariale fra donne e uomini è una cosa naturale per SWICA.

**Perfezionamento esterno**

Per ogni tempo pieno investiamo 517 franchi all'anno in corsi esterni di perfezionamento.

**Il 22 per cento del personale ha un'età superiore ai 50 anni**

L'esperienza pluriennale è una risorsa apprezzata da SWICA.

**La formazione è solo l'inizio**

Il 77 per cento degli apprendisti e delle apprendiste che terminano la formazione professionale continua a lavorare per SWICA.



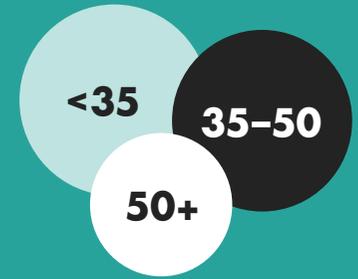
### 83 per cento di rientri tra le collaboratrici

Quasi tutte le collaboratrici ritornano da SWICA dopo un congedo di maternità.



### Corsi di perfezionamento

Vari corsi di perfezionamento trasmettono know-how in materia di assicurazioni sociali e malattie: 445 moduli di specializzazione, 25 settori di formazione gestionale e 232 e-learning.



### Mix di generazioni

Crediamo nei team misti, per questo i nostri collaboratori e le nostre collaboratrici appartengono a fasce di età diverse.



### Tempo con la famiglia

16 settimane di congedo maternità retribuito e 4 di congedo paternità retribuito, a salario pieno.



### 34 per cento del personale a tempo parziale

Presso SWICA oltre un terzo del personale svolge un impiego a tempo parziale, tra l'altro per conciliare meglio lavoro e famiglia.



### 19 talenti SWICA

10 donne e 9 uomini si sono qualificati per il programma di Talent Development di SWICA.



# Corporate Governance

**SWICA è tenuta a difendere gli interessi delle persone che assicura. Chi stipula un'assicurazione di base con SWICA diventa perciò membro dell'associazione SWICA Organizzazione sanitaria.**

I delegati dell'associazione SWICA Organizzazione sanitaria si riuniscono ogni anno per l'assemblea, nella quale vengono eletti i membri del Comitato direttivo per un mandato triennale. In virtù dell'elezione, i membri eletti vengono anche designati come membri del Consiglio d'amministrazione delle società del gruppo SWICA. Per tutti gli affari non attribuiti per legge o statuto all'assemblea dei delegati o alle assemblee generali delle società del gruppo è competente il Consiglio d'amministrazione delle società del gruppo. Il Consiglio d'amministrazione definisce la strategia del gruppo, vigila sul rispetto delle direttive finanziarie così come della corporate governance. SWICA si allinea allo Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance, che include anche l'aspetto della sostenibilità, approfondito nell'apposito capitolo. Per l'attuazione, il Consiglio d'amministrazione definisce principi di corporate governance, in particolare in materia di compliance management, gestione dei rischi e sistema di controllo interno (SCI). Adotta inoltre la strategia di sostenibilità. Tutti i membri del Consiglio d'amministrazione sono indipendenti ed esercitano il proprio mandato osservando regole trasparenti e consolidate sui conflitti d'interesse nel mandato accessorio. Il Consiglio d'amministrazione comprende otto membri e copre l'intero spettro di conoscenze necessarie per la gestione del gruppo SWICA. I compiti e i doveri del Consiglio d'amministrazione e del Comitato direttivo sono definiti nel regola-

mento organizzativo. Il CEO è tenuto a riferire regolarmente e senza limitazioni al Consiglio d'amministrazione in merito a tutte le attività rilevanti. Le decisioni del Consiglio d'amministrazione sono supportate dal lavoro di preparazione svolto da quattro comitati permanenti.

## **Comitato per la strategia e lo sviluppo del mercato**

Il Comitato per la strategia e lo sviluppo del mercato (SMK) segue la strategia e l'andamento del mercato, valutando i progetti, le partecipazioni e le collaborazioni essenziali per lo sviluppo strategico. Il comitato SMK verifica la conformità delle attività del Comitato direttivo alla strategia dell'azienda. Presenta inoltre le proprie valutazioni e raccomandazioni al Consiglio d'amministrazione, il quale adotta le decisioni strategiche. Il comitato SMK è composto da Adrian Bult (presidenza), Carlo Conti (presidente CdA) e Ruth Fleisch-Silvestri (vicepresidente CdA).

## **Comitato per la revisione, gli investimenti e l'assurance**

Il Comitato per la revisione, gli investimenti e l'assurance (PAK) vigila sulla contabilità, imposte incluse, la gestione degli investimenti sul mercato dei capitali e le direttive di assurance. In queste ultime rientrano la gestione del rischio, che include il sistema di controllo interno, Legal & Compliance e la revisio-

ne interna ed esterna. Del comitato PAK fanno parte Martin Frei (fino a fine giugno, presidenza), Martin Wenk (da luglio, presidenza), Stefan Loacker e Rolf Birrer (da luglio). Vi partecipano come membri permanenti il responsabile della Revisione interna e il Chief Compliance Officer. Il Chief Risk Officer partecipa alle riunioni che riguardano specificamente i temi di sua competenza.

### **Comitato per le nomine e le indennità**

Il Comitato per le nomine e le indennità (NEK) svolge per il Consiglio d'amministrazione un lavoro di preparazione delle nomine dei membri del Consiglio d'amministrazione, del CEO e dei membri del Comitato direttivo. Il NEK seleziona su incarico del CEO i massimi funzionari e funzionarie della Direzione che sono direttamente sottoposti al CEO, con eccezione dei membri del Comitato direttivo. Su richiesta del PAK si occupa anche dell'assegnazione delle funzioni Chief Risk Officer, Chief Compliance Officer, Responsabile Revisione interna e Attuario o Attuaria. Inoltre, compete al comitato NEK l'attività di consulenza preliminare sulle questioni di politica del personale di rilevanza strategica da presentare al Consiglio d'amministrazione. Sottopone ogni anno all'attenzione del Consiglio d'amministrazione una proposta di indennità per i membri del Consiglio d'amministrazione e i membri del Comitato direttivo avvalendosi occasionalmente di esperti esterni. Il comitato NEK è formato da Carlo Conti (presidenza, presidente CdA), Casimir Platzer, Martin Frei (fino a fine giugno) e Caroline Thoma (da luglio).

### **Comitato per il management delle prestazioni**

Il Comitato per il management delle prestazioni (LMK) segue il management delle prestazioni da un punto di vista strategico, prendendo in considerazione gli effetti degli sviluppi sul mercato dei fornitori di prestazioni nonché fattori politici. Nel comitato LMK sono presenti Ruth Fleisch-Silvestri (presidenza, vicepresidente CdA), Carlo Conti (presidente CdA), Caroline Thoma e Stefan Loacker.

In considerazione della sempre maggiore complessità dei temi in materia di sanità, nel 2024 i comitati LMK e SMK vengono

riuniti nel nuovo comitato Mercato e prestazioni (MLK). Nel comitato MLK vengono valutati per il Consiglio d'amministrazione temi dei settori Mercato, Sviluppo di mercato e Underwriting nonché Prestazioni e Medicina in modo interdisciplinare e coordinato. Il comitato MLK sarà composto da Adrian Bult (presidenza), Carlo Conti (presidente CdA) e Ruth Fleisch-Silvestri (vicepresidente CdA).

### **Revisione interna**

Le verifiche basate sul rischio della Revisione interna hanno lo scopo di contribuire al miglioramento dei processi aziendali e alla creazione di valore aggiunto imprenditoriale. La Revisione interna è direttamente sottoposta al Consiglio d'amministrazione e quindi indipendente dall'attività operativa. Il Consiglio d'amministrazione ha affidato la gestione della Revisione interna al PAK.

### **Attuaria responsabile**

SWICA ha esternalizzato la funzione dell'attuaria responsabile affidandola a Sabine Betz, Ernst & Young SA, Zurigo. I suoi compiti sono disciplinati dalla legge e dall'ordinanza in materia. Tra questi vi sono, in particolare, la valutazione dell'attuale situazione finanziaria e dei possibili effetti degli sviluppi attuariali sulla situazione finanziaria dell'azienda. Dal 1° gennaio 2024 la funzione viene integrata nell'organizzazione di SWICA. Il nuovo attuario responsabile è Fernando Dias.

### **Sistema di controllo interno**

SWICA dispone di un sistema di controllo interno conforme alla legge e orientato al rischio, che viene costantemente controllato e migliorato. Con tale sistema, SWICA persegue lo scopo di coordinare e documentare in modo sistematico i controlli interni in essere in tutta l'azienda.

### **Codice di condotta**

Il codice di condotta ha lo scopo di sensibilizzare tutto il personale alle disposizioni di legge vigenti e di obbligarlo a tenere un comportamento eticamente corretto, trasparente e sostenibile. Tra i fini perseguiti vi è anche quello di creare certezza nelle decisioni e nelle attività del lavoro quotidiano,

così da proteggere e promuovere la fiducia nei confronti di SWICA e la sua buona reputazione. SWICA gestisce un servizio di segnalazione indipendente per questioni concernenti il codice di condotta.

### Cambiamenti nel Consiglio d'amministrazione e nel Comitato direttivo

Nell'anno in rassegna il Consiglio d'amministrazione ha accolto tra i suoi membri Rolf Birrer al posto del dimissionario Martin Frei. Non si è verificato alcun avvicendamento di personale nel Comitato direttivo.

### Remunerazioni riconosciute al Consiglio d'amministrazione e al Comitato direttivo

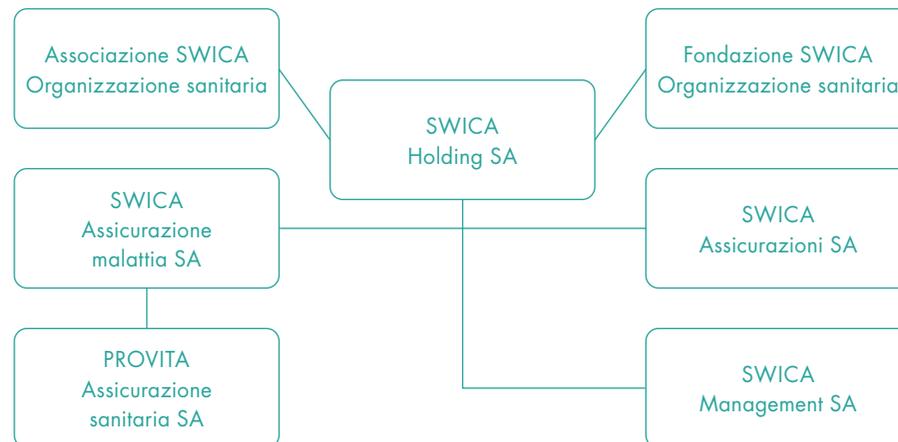
La remunerazione del Consiglio d'amministrazione è forfettaria ed esclude elementi variabili, premi e liquidazioni. La remunerazione prevista per il Comitato direttivo è composta da un elemento di base e da un elemento variabile. Il secondo si basa perlopiù sulle linee guida strategiche e sulla performance del team. Dall'esercizio 2024 verranno meno le componenti variabili del salario.

La remunerazione complessiva del Consiglio d'amministrazione nel 2023 è stata di 1 020 500 franchi. La remunerazione più elevata, di importo pari a 206 000 franchi, è stata riconosciuta al presidente del Consiglio d'amministrazione. Le remunerazioni in contanti dei membri del Comitato direttivo (sei persone) sono state pari a 2 901 477 franchi. Nella somma sono inclusi anche gli elementi variabili. I contributi previdenziali del Comitato direttivo sono ammontati a 452 504 franchi. La remunerazione più elevata è stata riconosciuta al CEO, che ha percepito un importo in contanti comprensivo degli elementi variabili pari a 642 112 franchi e contributi previdenziali per 121 262 franchi. Gli onorari che i collaboratori e le collaboratrici ricevono in altre imprese per assolvere al mandato di membro di Consiglio d'amministrazione su incarico di SWICA vengono interamente accreditati a SWICA.

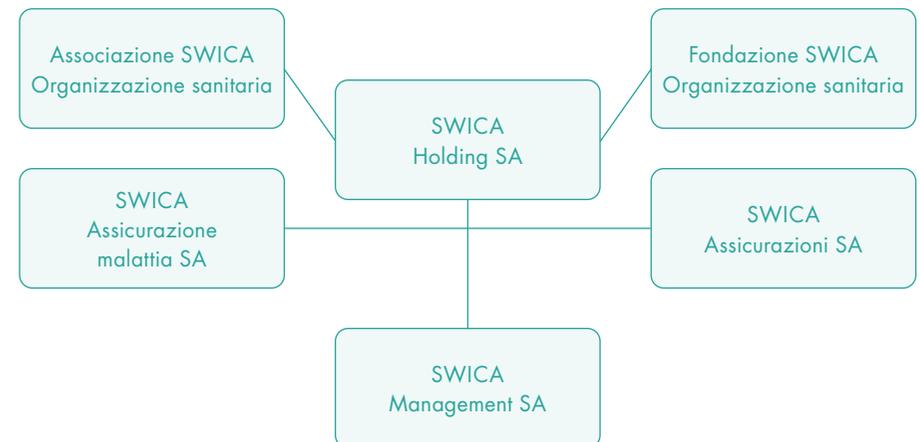
### Struttura organizzativa

La semplificazione dell'organizzazione del gruppo, avviata nell'esercizio 2022, si è conclusa nel 2023 con l'integrazione di PROVITA Assicurazione sanitaria SA in SWICA Assicurazione malattia SA.

Fino al 31.12.2023



Dal 01.01.2024



## Organizzazione

# Consiglio d'amministrazione

Consiglio d'amministrazione	dal	fino al
Dr. Carlo Conti Presidente, dr. iur.	2015	2025
Dr. Ruth Fleisch-Silvestri Vicepresidente, dr. med.	2015	2024
Adrian Bult Lic. oec. HSG	2013	2026
Casimir Platzer Albergatore diplomato EHL	2015	2025
Martin Wenk Lic. iur.	2017	2025
Stefan Loacker Lic. oec. HSG, mag. rer. soc. oec., Università di Vienna	2021	2024
Caroline Thoma Executive MBA HSG in Media and Communication	2021	2024
Rolf Birrer Economista aziendale SSQEA, esperto contabile con diploma federale	2023 da luglio 2023	2026
Martin Frei Economista aziendale SUP, esperto contabile con diploma federale	2013 fino a giugno 2023	2023



Dr. Carlo Conti



Dr. Ruth Fleisch-Silvestri



Adrian Bult



Casimir Platzer



Martin Wenk



Stefan Loacker



Caroline Thoma



Rolf Birrer

## Organizzazione

# Comitato direttivo

Comitato direttivo	Anno di nascita	dal
Dr. Reto Dahinden CEO, dr. oec. HSG	1964	2012
Norbert Reisinger Responsabile dipartimento Finanze & Controlling, mag. oec. HSG	1962	1999
Andreas Koller Responsabile dipartimento Product Management & Underwriting, economia aziendale HWV	1972	2006
Dr. Joy Müller Responsabile dipartimento Mercato, dr. ing.	1973	2021
Fabian Ringwald Responsabile dipartimento Informatica, MSc informatica, MBA/EMBA	1979	2020
Daniel Rochat Responsabile dipartimento Prestazioni & Medicina, EMBA FHO	1971	2014



Dr. Reto Dahinden



Norbert Reisinger



Andreas Koller



Dr. Joy Müller



Fabian Ringwald



Daniel Rochat

## Sostenibilità

# Sostenibilità

**SWICA concepisce la sostenibilità come un valore fondamentale e in quanto organizzazione sanitaria ha responsabilità particolari. L'impresa viene gestita in modo sostenibile e stabile dal punto di vista finanziario.**

Consideriamo la sostenibilità un presupposto fondamentale per il conseguimento dei nostri obiettivi. Sin dalla sua fondazione, SWICA ha perseguito il principio di posizionarsi come azienda impegnata, orientata alle soluzioni e con servizi di qualità superiore alla media. Questa convinzione ci ha indotto a dedicare alla sostenibilità un capitolo a parte nel nostro reporting e ad allinearci allo standard Global Reporting Initiative (GRI) dal 2022. Nell'anno in rassegna abbiamo anche integrato per la prima volta le linee guida della Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Inoltre, il reporting integrato soddisfa i requisiti in materia di trasparenza sugli aspetti extrafinanziari dell'attività di SWICA:

Aspetti extrafinanziari secondo l'art. 964b CO	Capitoli del rapporto di gestione/Indice GRI
Questioni ambientali, incl. obiettivi di CO <sub>2</sub>	Sostenibilità, Indice GRI
Aspetti sociali	Strategia SWICA, Sostenibilità, Indice GRI
Aspetti inerenti al personale	Collaboratori e collaboratrici, Sostenibilità, Indice GRI
Diritti dell'uomo e corruzione	Corporate Governance, Indice GRI
Modello aziendale	Strategia SWICA
Politiche, misure e impatto	Strategia SWICA, Collaboratori e collaboratrici, Corporate Governance, Sostenibilità
Rischi	Corporate Governance, Sostenibilità
Indicatori di prestazione	Fatti & cifre, Collaboratori e collaboratrici, Sostenibilità

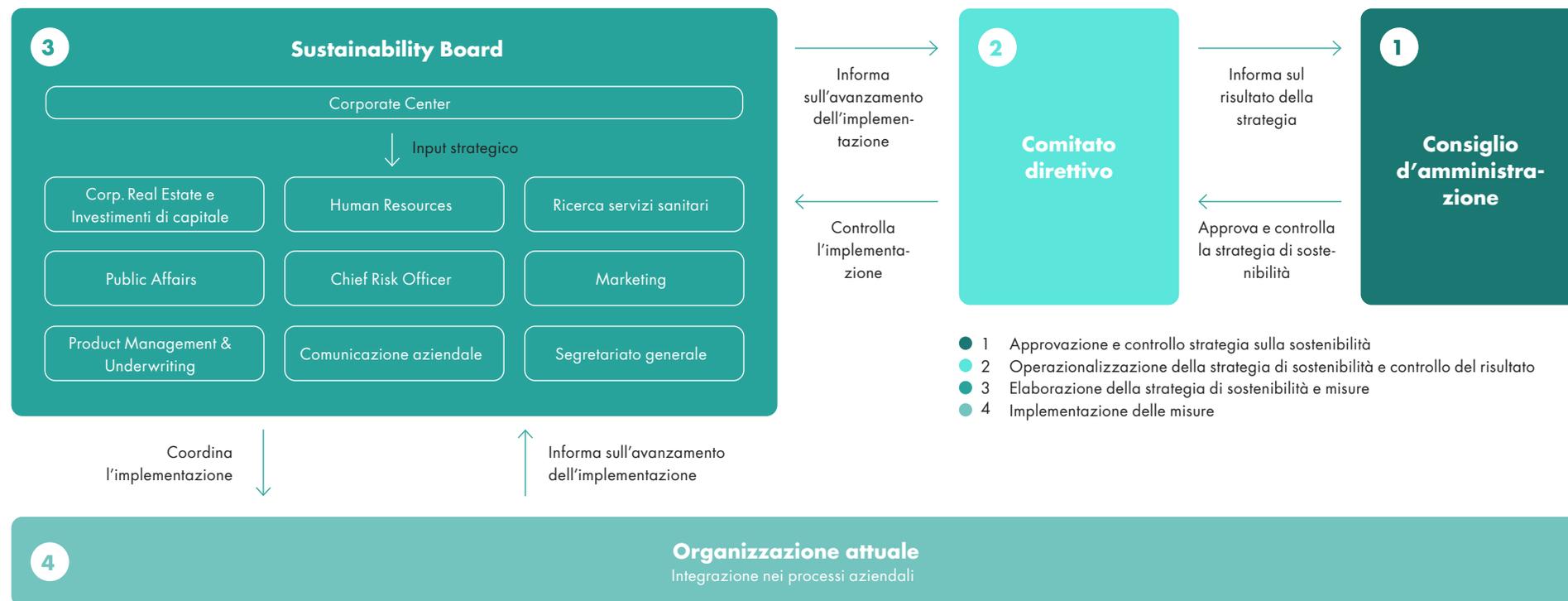
Il 2023 è stato caratterizzato da diversi eventi salienti, come lo sviluppo della governance della sostenibilità, la costituzione di un Sustainability Board e l'introduzione dell'analisi della doppia materialità. Quest'ultima è stata la base per la revisione della strategia di sostenibilità. Il seguente rapporto si concentra sulla presentazione della governance della sostenibilità e sui temi chiave definiti in stretta consultazione con i gruppi d'interesse rilevanti per la nostra organizzazione. Sulla base di questi risultati, sono stati formulati obiettivi sul cui avanzamento il rapporto di gestione fornisce informazioni ogni anno.

## Governance della sostenibilità

Negli anni passati SWICA ha intrapreso passi importanti per consolidare la governance della sostenibilità, continuando a svilupparla. Abbiamo istituito un Sustainability Board che opera sotto la direzione del Corporate Center e che è responsabile per gli sforzi dell'azienda in materia di sostenibilità. La composizione del Board riflette il nostro impegno a integrare la sostenibilità in tutti i settori aziendali e a garantire che la strategia di sostenibilità venga attuata in modo efficace. Ciò assicura il radicamento dei nostri obiettivi di sostenibilità nella nostra attività principale.

Queste iniziative sono monitorate e gestite attraverso rapporti periodici presentati al Comitato direttivo e al Consiglio d'amministrazione. Si tratta di rapporti mensili sui progressi compiuti e di un rendiconto strategico semestrale, che assicurano trasparenza e responsabilità ai massimi livelli.

## Sustainability Board



Maggiori informazioni → [Corporate Governance](#)

### Coinvolgimento degli stakeholder

Nel corso del tempo la nostra azienda ha intrattenuto un dialogo strategico con i principali stakeholder, e in particolare con la clientela privata e aziendale, il personale, i fornitori di prestazioni, le associazioni e i partner. In questo modo volevamo scoprire nel dettaglio le molteplici esigenze e aspettative in relazione alle nostre iniziative di sostenibilità. Durante un intenso dialogo nell'estate 2023, abbiamo raccolto attivamente i feedback per comprendere meglio le diverse prospettive di questi gruppi di stakeholder. Questo dialogo continuo è fondamentale per identificare per tempo le aspettative in evoluzione e integrarle efficacemente nella strategia di sostenibilità.

Stakeholder essenziali	Forma del dialogo	Altri canali di comunicazione
Clientela privata e aziendale	Sondaggio online e workshop	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Rivista per la clientela «attualità»</li> <li>– Feedback della clientela derivante dal contatto diretto tramite servizio clientela o punti di vendita / consulenti alla clientela</li> <li>– Feedback online della clientela tramite modulo di contatto</li> </ul>
Collaboratori e collaboratrici	Sondaggio online e workshop	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Colloqui personali e regolari, corsi di formazione, gestione delle idee</li> </ul>
Fornitori di prestazioni	Workshop	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Scambio continuo nella gestione dei partner</li> </ul>
Partner	Workshop	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Riunioni personali periodiche, progetti e impegni comuni</li> </ul>

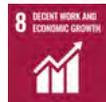
## Attenzione rivolta all'essenziale

Nel selezionare i campi d'azione rilevanti per la sostenibilità, SWICA si è basata sulla propria gestione dei rischi, sull'Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile del Consiglio federale, sugli sviluppi normativi e sulle valutazioni degli stakeholder. Per rilevare i temi materiali dell'anno in rassegna, abbiamo utilizzato un'analisi della doppia materialità. Questa considera da un lato l'impatto dell'impresa sui temi della sostenibilità (prospettiva inside-out), per esempio sul cambiamento climatico, e dall'altro chiarisce l'impatto del cambiamento climatico sull'impresa (prospettiva outside-in), risultati finanziari inclusi.

Per rispondere alle aspettative dei principali stakeholder, i temi sono stati classificati in base al grado di impatto e all'orizzonte di attuazione. Il dialogo con gli stakeholder costituisce la base per la revisione della strategia di sostenibilità. Della prima analisi della materialità, restano i quattro cluster «Per il team», «Per SWICA», «Per il sistema sanitario» e «Per l'ambiente». I cluster e i temi essenziali corrispondenti sono presentati di seguito. Inoltre descriviamo gli obiettivi e valutiamo l'efficacia delle misure in base ad alcuni punti salienti dell'esercizio in rassegna.

### 1. Per il team

#### Soddisfazione e salute del personale



Il nostro personale è di importanza fondamentale perché determina l'esperienza della clientela. Da SWICA attribuiamo grande importanza allo sviluppo continuo del nostro personale, poiché solo collaboratrici e collaboratori competenti e impegnati possono ottenere i migliori punteggi nei sondaggi sulla soddisfazione della clientela. La soddisfazione del personale e un'ampia gamma di programmi di formazione e sviluppo sono fondamentali per garantire il successo duraturo dell'azienda.

Promuovere la salute è una priorità assoluta per SWICA. E ciò vale sia per la nostra clientela che per i nostri collaboratori e le nostre collaboratrici e le loro famiglie. Vogliamo assicurare che non solo l'esperienza della clientela, ma anche il benessere del nostro personale sia al centro del nostro impegno.

#### OBIETTIVO:

SWICA è un datore di lavoro moderno e interessante con personale impegnato, soddisfatto e sano.

#### MISURE:

- Programmi di perfezionamento completi che offrono a collaboratori, collaboratrici e superiori l'opportunità di sviluppare ulteriormente le proprie competenze
- Condizioni di lavoro moderne con orari flessibili, possibilità di lavorare in home office e altre prestazioni che favoriscono l'equilibrio tra vita privata e lavoro
- Promozione di una cultura unica nel suo genere
- Accesso a offerte di prevenzione e promozione della salute

#### ASPETTI SALIENTI:

- Nell'ambito della valutazione della cultura, abbiamo raggiunto una comprensione e una consapevolezza comuni dei nostri valori culturali e abbiamo chiarito i punti di forza di SWICA.
- Nell'anno in rassegna abbiamo ulteriormente affinato il concetto di gestione e supportato il personale dirigente con il programma «Direzione@SWICA».
- Il programma di talent management, introdotto di recente, garantisce la promozione dei talenti interni a tutti i livelli gerarchici.
- SWICA assume la maggior parte delle persone che hanno concluso l'apprendistato, promuove il perfezionamento professionale individuale delle giovani leve e consente il loro impiego in altre regioni linguistiche della Svizzera.
- SWICA è orgogliosa di essere certificata con il marchio di qualità Friendly Work Space (Promozione Salute Svizzera).

## 2. Per SWICA

### Attività finanziarie e immobili



SWICA è gestita con un approccio sostenibile e finanziariamente stabile. Per garantire in ogni momento l'adempimento dei nostri obblighi finanziari nei confronti della clientela, accumuliamo riserve e investiamo questo capitale in base alla nostra strategia di sostenibilità. SWICA persegue una strategia d'investimento prevalentemente passiva e ampiamente diversificata tra varie classi di attivi. In qualità di investitore istituzionale, ci assumiamo attivamente la responsabilità di integrare criteri di sostenibilità chiaramente definiti nelle nostre decisioni d'investimento. In questo modo, oltre ad assicurare la stabilità finanziaria dell'azienda, promuoviamo la conservazione del valore a lungo termine.

#### OBIETTIVO:

SWICA attua una strategia d'investimento sostenibile.

#### MISURE:

- Implementazione di criteri ambientali, sociali e di governance (ESG) nella strategia d'investimento
- Registrazione e monitoraggio degli effetti sul clima degli investimenti finanziari e degli immobili
- Introduzione di benchmark ESG che seguono un approccio best-in-class riconosciuto a livello internazionale

#### ASPETTI SALIENTI:

- Nel 2022, in sede di revisione della strategia d'investimento, il criterio della sostenibilità (ESG) ha assunto un rilievo primario. Nell'anno in rassegna la nuova strategia d'investimento è stata attuata. Ciò significa che SWICA investe in indici ESG affermati che utilizzano criteri positivi e negativi.
- In seguito all'adozione di benchmark ESG, l'impronta di CO<sub>2</sub> (intensità media ponderata di carbonio espressa in tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalenti per milione, Scope 1 e Scope 2) del portafoglio azionario è diminuita di 41,5 tonnellate in confronto al benchmark tradizionale.
- Nell'esercizio in esame SWICA ha rilevato per la prima

volta le emissioni di gas serra relative ai suoi investimenti finanziari. Per maggiori informazioni → [Metriche e obiettivi: risultati del bilancio delle emissioni di gas serra 2023](#).

## Modelli di business innovativi



I modelli di business innovativi sono fondamentali nel settore sanitario, in quanto offrono nuove possibilità per i servizi e i prodotti. SWICA mira a migliorare l'efficienza e la qualità dei servizi sanitari. In particolare ci concentriamo sulle cure integrate e sulla prevenzione, con lo sviluppo e la promozione di offerte di telemedicina, piattaforme digitali e partnership. Integrando tecnologie moderne e approcci creativi, i modelli di business innovativi ci consentono di adattarci meglio alle esigenze dei e delle pazienti, garantendo al contempo la sostenibilità e la redditività della nostra organizzazione.

OBIETTIVO: SWICA si impegna per un settore sanitario efficiente e accessibile a lungo termine.

#### MISURE:

- Promozione della prevenzione e delle cure integrate
- Sviluppo, promozione e integrazione di telemedicina e applicazioni digitali

#### ASPETTI SALIENTI:

- SWICA è tra i soci fondatori di → [Compassana](#). L'obiettivo dell'app per pazienti consiste nel migliorare il coordinamento delle cure mediche e consentire nel contempo una qualità più elevata del trattamento e processi più efficienti.
- Psichiatria Baselland e SWICA hanno fondato insieme la società affiliata denominata WorkMed SA. La joint venture sostiene le aziende in materia di salute psichica sul posto di lavoro.
- santé24 offre un servizio telefonico di consulenza, diagnosi e cura 24 ore su 24. In questo contesto, i dispositivi di telemedicina come TytoHome o l'app BENEcura possono essere utili per la diagnosi.

- L’iniziativa Patient Empowerment, un nuovo sistema tariffario, mira a remunerare gli ospedali in misura superiore quando i loro trattamenti danno risultati migliori.

### 3. Per il settore sanitario Salute della clientela



La visione aziendale «Ci impegniamo per la vostra salute – perché la salute è tutto» costituisce la base dell’attività di SWICA. Promuoviamo e sosteniamo la salute della nostra clientela, che in caso di malattia viene assistita in modo efficiente e competente. Alle persone affette da malattie croniche e permanenti viene assicurata la possibilità di vivere nel miglior modo possibile (maggiori informazioni in merito sono disponibili nella → [strategia SWICA](#)). SWICA premia le persone attive e attente alla propria alimentazione o al proprio benessere con contributi allettanti. Rientrano nella prevenzione le misure tese a impedire o contenere l’insorgere di determinati disturbi della salute e malattie nonché i loro effetti negativi. Con le assicurazioni complementari COMPLETA PRAEVENTA e OPTIMA, SWICA partecipa ai costi di numerose misure di prevenzione.

#### OBIETTIVO:

**SWICA fortifica e promuove la salute della sua clientela.**

#### MISURE:

- Focalizzazione sulla prevenzione e su un’assistenza empatica e personale in caso di malattia
- Programmi speciali personalizzati in base alle esigenze delle persone affette da malattie croniche
- Offerte in tema di alimentazione, movimento e benessere per una salute olistica
- Consulenze personali secondo le necessità individuali

#### ASPETTI SALIENTI:

- BENEVITA, il coach digitale della salute con programma di bonus, promuove la forma fisica, un’alimentazione equi-

librata e il relax personale.

- santé24 offre diverse consulenze: dalla consulenza psicologico-psichiatrica a quella sull’alimentazione o sulle vaccinazioni infantili.
- Con il programma di disease management di SWICA e Medbase ci impegniamo insieme per affrontare i problemi di salute cronici in modo strutturato, assicurando un’assistenza migliore alle persone affette da malattie croniche come il diabete.
- L’app medica BENECURA permette alle persone assicurate da SWICA di eseguire un SymptomCheck digitale e ricevere raccomandazioni su come procedere.
- L’iniziativa Patient Empowerment, un nuovo sistema tariffario, punta a ottenere un miglioramento dei risultati terapeutici per le e i pazienti.

### Qualità ed efficienza nel settore sanitario



Il numero di persone affette da malattie croniche è in costante aumento. L’assistenza di persone con patologie multiple è particolarmente complessa e la sua qualità dipende dal livello di coordinamento di medici e personale specializzato. La carenza di personale specializzato e numerosi altri fattori rendono più difficile assicurare un’assistenza sanitaria ottimale orientata alle e ai pazienti. Le cure integrate puntano a facilitare un coordinamento ottimale lungo tutto il percorso terapeutico. L’obiettivo è prevenire i problemi elencati di seguito:

- Assistenza eccessiva: misure che l’esperienza ha dimostrato essere inutili o dannose
- Assistenza insufficiente: misure adeguate che vengono applicate con una frequenza insufficiente
- Assistenza inopportuna: rinuncia ad alternative più sicure o efficaci

Le cure integrate puntano a migliorare la qualità delle cure e a rallentare l’aumento dei costi. Ciò comporta inoltre una riduzione nel consumo di risorse, con effetti positivi per l’ambiente.

**OBIETTIVO:**

SWICA promuove la sostenibilità nel settore sanitario con miglioramenti sistematici concernenti la qualità e l'efficienza dell'assistenza sanitaria.

**MISURE:**

- Assunzione di un ruolo di guida per la clientela per contribuire attivamente, nell'ottica delle cure integrate e dei servizi di telemedicina, alla riduzione di cure eccessive, inopportune o insufficienti
- Inserimento delle cure integrate nel nucleo della → **strategia SWICA**

**ASPETTI SALIENTI:**

- SWICA, l'ospedale cantonale di Winterthur e Medbase danno vita a Trio+, un sistema di cure integrate per la regione di Winterthur che pone al centro la salute e dei pazienti.
- Medbase, Hirslanden, Groppe Mutuel, Helsana e SWICA hanno fondato insieme l'ecosistema sanitario → **Compassana** con l'obiettivo di migliorare il coordinamento delle cure mediche e garantire nel contempo una qualità più elevata del trattamento e processi più efficienti.
- Il Customer Journey riabilitazione offre un servizio di accompagnamento e assistenza specifico durante la riabilitazione in regime stazionario.
- Con la Patient Empowerment Initiative, SWICA e altri assicuratori in collaborazione con gli ospedali cambiano paradigma, orientandosi alla qualità piuttosto che alla quantità.
- Il progetto pilota Home Tele Care ha evidenziato che è possibile combinare telemedicina e assistenza a domicilio. Il progetto ha riunito i medici di santé24 e il personale specializzato Spitex.

**Responsabilità e influenza politica**

SWICA si assume la responsabilità dell'ulteriore sviluppo del sistema sanitario e fa sentire la propria voce in merito alle decisioni politiche e legislative. Ciò include la partecipazione alle discussioni politiche e la promozione di una politica sanitaria che migliori il benessere delle e dei pazienti, la qualità

delle cure e la sostenibilità del sistema. Ci impegniamo affinché le decisioni politiche abbiano un impatto positivo sulla salute e sul benessere delle persone assicurate con SWICA.

**OBIETTIVO:**

SWICA si impegna a favore di un sistema sanitario sostenibile e finanziabile.

**MISURE:**

- Svolgimento di attività volte a rappresentare gli interessi delle persone assicurate con SWICA e lo sviluppo di un sistema sanitario sostenibile nelle decisioni politiche
- Cooperazione con altre parti interessate, organizzazioni o istituzioni per definire e perseguire obiettivi comuni nella politica sanitaria e per collaborare a iniziative politiche

**ASPETTI SALIENTI:**

- SWICA contribuisce alla trasparenza dei costi sanitari con studi sul tema dell'andamento dei costi, al fine di sostenere un dibattito sociale obiettivo, ad esempio con → **CAR-T** o lo → **studio sui fattori di costo**.

## 4. Per l'ambiente

### Protezione dell'ambiente e del clima



Il cambiamento climatico e la perdita di biodiversità

si ripercuotono negativamente sulla salute delle persone e quindi sul nucleo della visione e della → **strategia di SWICA**. Il settore sanitario esercita un forte impatto ambientale secondo l'atlante delle catene di approvvigionamento svizzere «Umweltatlas Lieferketten Schweiz» (2020). Concentrandoci su prevenzione e promozione della salute e adoperandoci per l'ulteriore consolidamento delle cure integrate, intendiamo favorire un cambiamento in questo ambito. A tal fine, bisogna prevenire la necessità di ricorrere al settore sanitario o, all'occorrenza, incrementare al massimo la sua efficienza ed efficacia. Impedire l'inutile consumo di risorse ha il massimo impatto positivo su tutte le dimensioni della sostenibilità.

Pertanto analizziamo, ottimizziamo e riduciamo anche il nostro consumo di risorse aziendali e le emissioni che ne derivano. Al contempo, sensibilizziamo al tema i nostri stakeholder, incoraggiandoli a dare il loro contributo.

#### OBIETTIVO 1:

**Ci impegniamo per proteggere la biodiversità e favorire una gestione attenta delle risorse.**

#### MISURE:

- Sensibilizzazione di personale, partner e clientela alle tematiche ambientali e all'impatto che possono esercitare
- Ottimizzazione del processo con effetto positivo sull'impiego di risorse

#### ASPETTI SALIENTI:

- Nel 2023 SWICA ha lanciato nell'app BENEVITA un progetto della community per donazioni nel campo della protezione climatica e della biodiversità.
- SWICA sostiene le corse del WWF, cui partecipano oltre 13 000 persone.
- Promuoviamo il passaggio dalle polizze di versamento cartacee a eBill. Nell'esercizio in rassegna sono circa 10 000 le persone assicurate che lo hanno fatto.
- In uno studio, SWICA e la fondazione myclimate hanno analizzato le emissioni di CO<sub>2</sub> che potrebbero essere risparmiate riducendo le ospedalizzazioni evitabili.

#### OBIETTIVO 2:

**SWICA raggiunge l'obiettivo di zero emissioni nette di gas serra entro il 2050.**

#### MISURE:

- Bilancio annuo delle emissioni di gas serra
- Imposta facoltativa interna sulla CO<sub>2</sub> per le emissioni residue, a beneficio di un progetto climatico nell'ambito dell'uso rigenerativo del suolo, nel quadro della partnership con il WWF Svizzera
- Sensibilizzare e spronare all'azione gli stakeholder con le challenge BENEVITA e il nostro calcolatore climatico online per clientela e personale

#### Questioni climatiche secondo la TCFD

Nel rapporto di gestione abbiamo esaminato per la prima volta la nostra azienda in base ai criteri della TCFD. I relativi contenuti sono stati integrati nel nostro capitolo sulla sostenibilità. Questo passo è stato compiuto nel quadro della normativa di legge che, in aggiunta al tradizionale reporting ESG, prescrive una maggiore considerazione delle questioni climatiche. I criteri della TCFD sono suddivisi nelle aree tematiche «governance», «strategia», «gestione del rischio» e «metriche e obiettivi» nel contesto del cambiamento climatico.

Con riferimento alla governance, nell'ambito delle questioni climatiche rinviamo alla → [Governance della sostenibilità](#), data la sua rilevanza sia per la strategia sulla sostenibilità sia per quella sul clima. Nella sezione seguente viene illustrata la strategia per il clima, seguita dalla gestione del rischio in relazione agli aspetti climatici. Infine, presentiamo le metriche e gli obiettivi rilevanti nel contesto delle nostre misure relative al cambiamento climatico.

## Strategia per il clima Nell'attività commerciale

La strategia climatica di SWICA si basa sulle raccomandazioni del WWF Svizzera e tiene conto dei seguenti quattro elementi:

1

Bilanciamento trasparente di tutte le emissioni di gas serra (Scope 1-3)

2

Riduzione di tutte le emissioni di gas serra (Scope 1-3) conformemente allo standard SBT 1,5°C

3

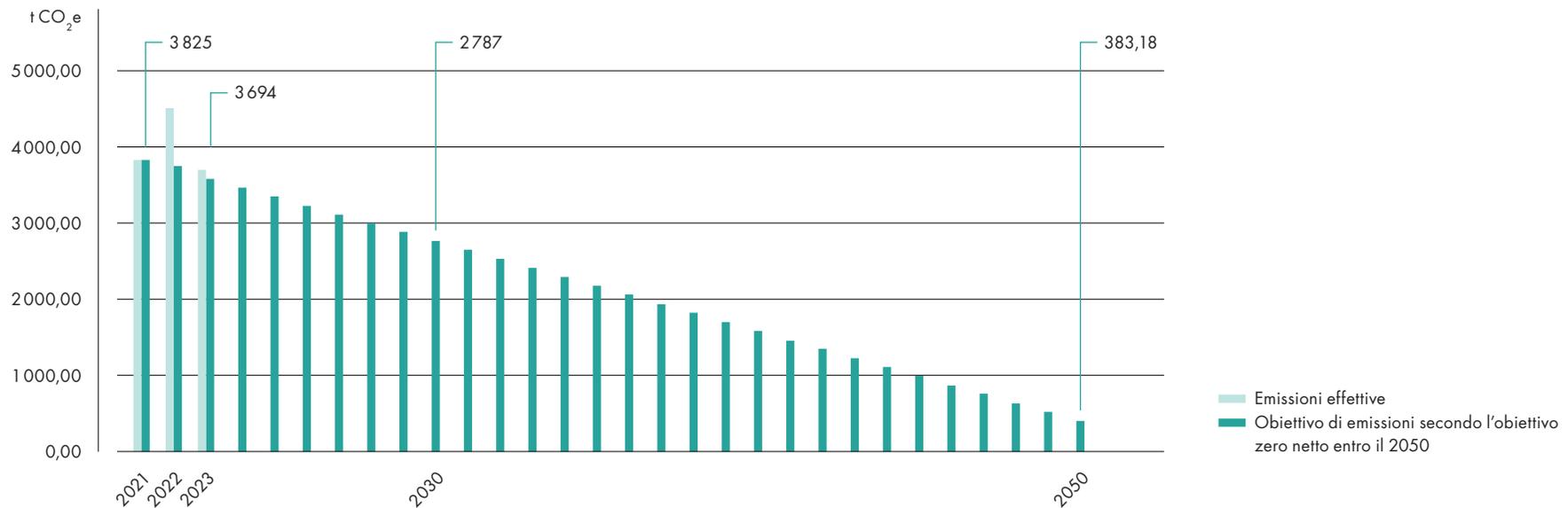
Assunzione di responsabilità finanziaria per le emissioni di gas serra ancora prodotte

4

Presenza di posizione pubblica e difesa degli interessi della protezione climatica

1. Il bilancio annuo delle emissioni di gas a effetto serra viene effettuato conformemente al relativo protocollo e viene rilevato dalla fondazione myclimate secondo lo standard Corporate Carbon Footprint. Informazioni più dettagliate al riguardo sono disponibili → [nell'indice GRI](#).
2. Il saldo netto delle emissioni dovrà essere pari a zero entro il 2050.
3. L'imposta interna facoltativa sulle emissioni di gas serra residue viene utilizzata per finanziare progetti climatici e sulla biodiversità. Il finanziamento dei progetti climatici avviene esternamente alla catena del valore aggiunto.
4. SWICA si adopera per sensibilizzare e spronare all'azione gli stakeholder in materia di protezione del clima e della biodiversità.

### EMISSIONI DI GAS SERRA E OBIETTIVI DI RIDUZIONE SWICA





### Nella politica d'investimento

SWICA persegue una politica d'investimento sostenibile basata sulla strategia di sostenibilità dell'azienda. L'approccio mira ad applicare criteri positivi (integrazione nell'analisi finanziaria e approccio best-in-class), tenendo conto al contempo dell'impegno e di criteri negativi. Come parametri di confronto vengono adottati benchmark sostenibili. Per ragioni di costo e di efficienza, la strategia viene attuata in gran parte con l'ausilio di investimenti collettivi passivi.

Maggiori informazioni sulla strategia climatica in quanto proprietaria di patrimonio si trovano nel cluster → [Per SWICA](#).

### Nella gestione del rischio

In futuro, i rischi relativi al clima e alla sostenibilità saranno identificati, valutati, classificati, gestiti e monitorati nell'ambito del processo annuale di gestione del rischio. La valutazione degli aspetti di carattere non finanziario verrà eseguita integralmente nel 2024, poiché finora non sono stati individuati rischi sostanziali in ambito non finanziario. Il reporting al Comitato direttivo e al Consiglio d'amministrazione viene effettuato annualmente come parte integrante del rapporto sui rischi esistente.

È ipotizzabile che i cambiamenti climatici influenzeranno l'assicurazione sanitaria in termini di quadri clinici nuovi o aggravati (ed epidemie). La modellazione del relativo impatto finanziario è complessa. Attualmente, SWICA sta lavorando a un quadro di riferimento che consenta di modellare quantitativamente i rischi climatici in base agli scenari. Il sistema di gestione del rischio di SWICA tiene conto dei più recenti risultati della ricerca in materia di cambiamenti climatici e viene costantemente sviluppato, in particolare per quanto riguarda la gestione dei rischi climatici e di sostenibilità.

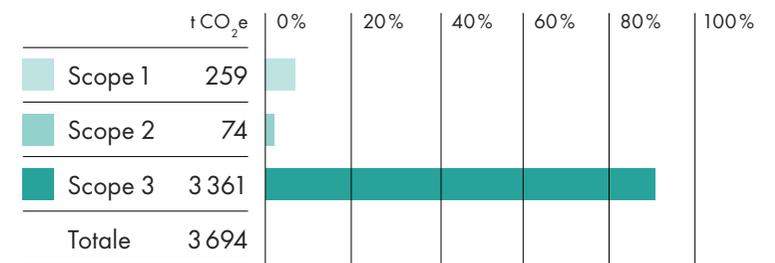
### Metriche e obiettivi:

#### risultato del bilancio dei gas serra 2023

##### Nell'attività commerciale

Nelle proprie sedi SWICA raccoglie dati relativi al clima, come il fabbisogno energetico e le emissioni di gas a effetto serra (Scope 1–3) derivanti dalle attività commerciali e dal proprio personale. Con rispettivamente il 7 per cento e il 2 per cento, lo Scope 1 (tutte le emissioni dirette) e lo Scope 2 (emissioni derivanti da energia acquistata) hanno una rilevanza ridotta nel quadro delle emissioni totali di gas serra. Il 91 per cento delle emissioni totali di gas serra di SWICA rientra nello Scope 3, che comprende le emissioni indirette residue. Questo profilo è tipico delle imprese di servizi che coprono il proprio fabbisogno energetico principalmente con fonti di energia rinnovabili. I principali fattori responsabili delle emissioni nello Scope 3 sono la mobilità del personale e le risorse necessarie per la gestione operativa, come carta o dispositivi elettronici. L'intensità delle emissioni di gas serra è i 1 846 kg CO<sub>2</sub> equivalente per collaboratore o collaboratrice.

#### RISULTATO DEL BILANCIO SUL GAS SERRA 2023



SWICA ha allestito il suo primo bilancio delle emissioni dei gas serra nel 2021, raccogliendo molti dati o modellandoli in alcune aree per la prima volta. Nell'anno in rassegna SWICA ha registrato una riduzione degli equivalenti di CO<sub>2</sub> del 3 per cento rispetto all'anno di riferimento. Allo stesso tempo, la riduzione per collaboratore o collaboratrice a tempo pieno è

stata molto superiore, pari al 13 per cento. La riduzione delle emissioni è dovuta principalmente alla maggiore accuratezza del rilevamento dei mezzi di riscaldamento e al miglioramento del metodo di calcolo dei dati sulla mobilità del personale nell'anno in rassegna. Inoltre, la riduzione per collaboratore o collaboratrice a tempo pieno indica un aumento dell'efficienza. Nel complesso, ci adoperiamo costantemente per migliorare la nostra base di dati e i nostri metodi di calcolo. Tuttavia, questo approccio implica anche che i cambiamenti nella metodologia di calcolo possono portare a scostamenti

nel bilancio dei gas serra rispetto all'anno di riferimento. È importante notare che le oscillazioni dei valori delle emissioni non sono sempre direttamente attribuibili a una riduzione o a un aumento delle emissioni effettive. Inoltre, la quantificazione di molte emissioni dello Scope 3 è difficile da realizzare, poiché tali emissioni non sono sotto il nostro diretto controllo. Tuttavia, in collaborazione con i nostri partner e fornitori, cerchiamo di identificare le emissioni significative dello Scope 3 e di sviluppare misure per ridurle.

#### PANORAMICA DEL PROFILO ESG DEL PORTAFOGLIO (PF)

Categoria d'investimento	Gestione patrimoniale (GP)	Stile d'investimento	Patrimonio in %	Indicatori climatici			Rating MSCI ESG del PF
				Intensità di CO <sub>2</sub> del PF <sup>1</sup>	Impronta di CO <sub>2</sub> del PF <sup>2</sup>	Intensità CO <sub>2</sub> titoli di Stato <sup>3</sup>	
Obbligazioni CHF	GP 1	passivo e basato su regole	23,1	26,7	37,6	45,1	A
Obbligazioni CHF	GP 2	passivo e basato su regole	37,0	33,1	12,3	89,4	A
Obbligazioni valute estere	GP 1	passivo	2,9	149,3	52,6	201,3	A
Obbligazioni valute estere	GP 2	passivo	11,3	169,1	55,4	201,3	A
Obbligazioni valute estere	GP 3	passivo	0,5	90,9	13,3	360,6	A
Azioni Svizzera	GP 1	passivo	3,7	83,4	47,7		AA
Azioni Svizzera	GP 2	passivo	0,2	138,0	68,8		AA
Azioni mondo	GP 1	passivo	9,1	65,6	27,8		AA
Azioni mondo	GP 2	passivo	5,2	93,9	41,3		A
Azioni Small Cap	GP 1	passivo	1,8	91,2	58,5		A
Azioni Emerging Markets	GP 1	passivo	1,6	228,7	88,8		A
Immobili Svizzera	GP 1	passivo	0,7	18,1	101,9		–

<sup>1</sup> Intensità CO<sub>2</sub> (Scope 1 e 2): intensità media ponderata di carbonio delle società in portafoglio, espressa in tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalenti per milione di franchi di fatturato.

<sup>2</sup> Impronta di CO<sub>2</sub> (Scope 1 e 2): emissioni di carbonio delle società in portafoglio, espresse in tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalenti per milione di franchi di capitale investito.

<sup>3</sup> Intensità CO<sub>2</sub>: intensità media ponderata di carbonio dei Paesi in portafoglio, espressa in tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalenti per milione di franchi di PIL.

Il rating MSCI ESG si basa sulla valutazione della sostenibilità da parte di MSCI su una scala con punteggi che vanno da «AAA» a «CCC». Vengono valutati i rischi ESG specifici del settore e la capacità delle società di controllare e gestire i rischi ESG.

### Nella politica d'investimento

SWICA ha rivisto la propria strategia di investimento e dal 2023 investe in indici ESG consolidati che tengono conto di criteri sia positivi che negativi. Anche la misurazione sistematica della sostenibilità degli investimenti nel mercato dei capitali è una novità. In particolare, vengono misurati rating riconosciuti e metriche rilevanti per il clima come l'intensità di CO<sub>2</sub> e l'impronta di CO<sub>2</sub>. Nel grafico → [Panoramica del profilo ESG del portafoglio](#) sono rappresentate tali metriche rilevanti, che vengono indicate con lo score MSCI ESG. Tutti i gestori patrimoniali utilizzati sono firmatari dei Principles of Responsible Investment e membri della Net Zero Asset Manager Initiative.

Nel suo portafoglio immobiliare SWICA mira a effettuare investimenti sostenibili, seguendo pertanto la propria strategia climatica e di sostenibilità anche per gli investimenti immobiliari che detiene direttamente. L'applicazione di criteri ESG permette di sviluppare il portafoglio immobiliare in modo sostenibile e di prepararlo per le sfide future. SWICA punta a combinare in modo ottimale l'utilizzo delle risorse, l'economicità nonché le esigenze sociali e di altro tipo.

### Prospettive per il 2024

L'anno scorso, SWICA ha compiuto un passo significativo nell'area della gestione del rischio implementando le linee guida TCFD. Ciò consente ora di individuare le lacune del sistema esistente e di ricavarne misure da adottare. Per il 2024 prevediamo di integrare ancora di più i rischi e le opportunità legati al clima nelle nostre considerazioni strategiche, al fine di rafforzare ulteriormente la resilienza e la sostenibilità della nostra azienda. Dobbiamo anche affinare i nostri obiettivi e garantire che le nostre misure abbiano il miglior impatto possibile.

Ci impegniamo inoltre a rendere sostenibile il nostro impatto sull'ambiente e sulla società. Riconosciamo l'interazione tra le persone e l'ambiente come un fattore decisivo per la salute della nostra clientela e del nostro personale e siamo interessati a compiere progressi significativi in questo ambito. In quest'ottica, il progetto di utilizzo rigenerativo del territorio avviato con il WWF promuove la salute delle persone e protegge la natura.

Nel 2023, SWICA ha aderito per la prima volta alla Giornata della buona azione, con la partecipazione attiva di oltre 200 collaboratori e collaboratrici. Nel 2024 continuerà il suo impegno nel settore Corporate Volunteering. Sosterremo sia le iniziative sociali che quelle ambientali, poiché siamo convinti che ogni forma di impegno dia un contributo prezioso al cambiamento positivo della società.

Informazioni più dettagliate sul tema della sostenibilità sono reperibili nella sezione → [Indice GRI](#).

**SWICA Organizzazione sanitaria**

Perché la salute è tutto

Telefono 0800 80 90 80 (7x24 h), [swica.ch](http://swica.ch)

