



Nachhaltigkeitsbericht 2023

Inhalt

Vorwort	2
Einleitung	3
Über Health & Medical Service AG	3
Unsere Corporate Social Responsibility (CSR) Leitsätze	3
Nachhaltigkeitsbereiche	4
Ökologische Nachhaltigkeit	4
Soziale Nachhaltigkeit	5
Ökonomische Nachhaltigkeit	6
Projekte und Initiativen	6
Erarbeitung der Führungsgrundsätze	6
Projekt Arbeit 4.0	8

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren

Was bedeutet Nachhaltigkeit für uns als Unternehmen? Wie setzen wir sie in unseren Geschäftsbereichen um? Und wie messen wir unseren Fortschritt und unsere Wirkung? Diese Fragen stehen im Zentrum unseres Nachhaltigkeitsberichts, den wir Ihnen hiermit gerne vorstellen.

In unserem Bericht zeigen wir unsere Anstrengungen in den drei Bereichen ökologische, soziale und ökonomische Nachhaltigkeit auf. Darüber hinaus stellen wir Projekte aus dem Berichtsjahr vor. Sie zeigen, wie wir unsere Mitarbeitenden in die Umsetzung der Nachhaltigkeit im Unternehmen einbinden.

Im Jahr 2023 haben wir ein neues Dienstleistungsangebot im Bereich Diversity & Inclusion lanciert. Wir glauben fest daran, dass Diversität und Inclusion ein zentraler Bestandteil des Unternehmenserfolgs sind, und wir möchten unseren Kundinnen und Kunden dabei helfen, diese Werte in Ihrer Organisation zu fördern. Diese Werte tragen wir auch nach innen: Sie sind in unseren neuen Führungsgrundsätzen verankert und werden in unsere CSR Leitsätze eingearbeitet.

Wir sind stolz auf das, was wir erreicht haben, aber wir wissen auch, dass wir noch viel zu tun haben. Deshalb haben wir uns ehrgeizige Ziele gesetzt, die wir regelmässig überprüfen und transparent kommunizieren.

Wir freuen uns, dass unsere Muttergesellschaft Helsana für das Jahr 2023 erstmals über ihr Nachhaltigkeitsmanagement berichtet. Wir werden diesen Bericht in unsere zukünftige Berichterstattung einfließen lassen.



Ursula Büsser
Leiterin Angebot & Kommunikation, Mitglied der Geschäftsleitung

Einleitung

Als Schweizer KMU sind wir uns unserer Verantwortung gegenüber Menschen und Umwelt bewusst. Wir arbeiten täglich daran, unsere Kunden mit unseren Produkten und Dienstleistungen beim nachhaltigen Wirtschaften zu unterstützen und streben eine ressourcenschonende Gestaltung des Arbeitsalltags an.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht beleuchtet das Jahr 2023 und gibt einen Einblick in unsere Corporate Social Responsibility.

Über Health & Medical Service AG

Health & Medical Service AG (HMS) wurde im Jahr 2017 gegründet und ist eine eigenständige, unabhängige Tochtergesellschaft der Helsana Gruppe. Wir bieten medizinische Services in der Verkehrs-, Betriebs- und Versicherungsmedizin sowie zum betrieblichen Gesundheitsschutz an. Zudem erbringen wir Unterstützungsleistungen im Gesundheits- und (betrieblichen) Case Management und bieten Messungen, Analysen und Schulungen im Bereich Diversity & Inclusion an. Darüber hinaus entwickeln und betreiben wir Softwarelösungen und beraten diesbezüglich. Unser Team besteht aus erfahrenen Ärztinnen und Ärzten, Gesundheitspersonal, Software-Entwicklern und weiteren Fachexpertinnen und Fachexperten sowie einem Kundenbetreuungs- und Backoffice-Team.

Unsere Corporate Social Responsibility (CSR) Leitsätze

Als hundertprozentiges Tochterunternehmen des Krankenversicherers Helsana orientieren wir uns übergeordnet an den Leitlinien unserer Muttergesellschaft.

Die im Jahr 2019 formulierten eigenen CSR-Leitsätze lauten:

1. Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitenden zu ökologischen Themen und fördern im Arbeitsalltag einen schonenden Umgang der natürlichen Ressourcen.
2. Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden sind uns wichtig. Wir setzen uns für ein angenehmes Arbeitsklima ein und gewährleisten interne Chancengleichheit für Frauen und Männer.
3. HMS legt einen grossen Wert auf die Einhaltung von Gesetzen und Standards. Als Verarbeiterin von Gesundheitsdaten und besonders schützenswerten Personendaten ist die Etablierung eines Managementsystem für Informationssicherheit sowie einer Informationssicherheitskultur von zentraler Bedeutung für den nachhaltig ökonomischen Erfolg.
4. Mit unseren Dienstleistungen unterstützen wir unsere Kunden in der Wahrnehmung ihrer sozialen Verantwortung (z.B. Unterstützung in der Erfüllung der Fürsorgepflicht als Arbeitgeber oder Unterstützung bei der Erhaltung oder Wiedergewinnung der Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitenden). HMS stärkt ihre Kunden in dieser Verantwortung und zeigt ihnen Wege auf, diese Anstrengungen strategisch und systematisch umzusetzen.

Diese Leitsätze liefern die Grundlage für alle unsere heutigen und zukünftigen Ziele und Massnahmen.

Nachhaltigkeitsbereiche

Ökologische Nachhaltigkeit

Im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit konzentrieren wir uns darauf, Ressourcen schonend zu nutzen und streben nach einer stetigen Optimierung des Arbeitsablaufs, um Abfälle zu minimieren und Energie zu sparen.

KPI	Jahr	Anteil	Veränderung in %
Anteil umweltfreundlicher Produkte	2023	35 Produkte	+ 8%

Beim Einkauf unseres alltäglichen Bürobedarfs ziehen wir umweltfreundliche Produkte vor. Im Jahr 2023 konnten wir deren Anteil um weitere 8% steigern und liegen nun bei 45%.

Ebenso achten wir darauf, ISO-14001-zertifizierte Lieferanten auszuwählen und versuchen jährlich die Zusammenarbeit auszubauen.

KPI	Jahr	Anteil	Veränderung in %
Verbrauch Druckpapier	2023	-29'457 Blätter	- 19 %

Die Nutzung von Druckpapier konnte auch im Jahr 2023 weiter reduziert werden. Nachdem in den letzten Jahren aufgrund der von uns erbrachten Covid-19-Services viele Unterlagen physisch ausgedruckt werden mussten (zum Beispiel Impfdokumentationen), ist dieser Aufwand erneut stark zurückgegangen.

KPI	Jahr	Anteil	Veränderung in %
Stromverbrauch	2023	41'435.00 kwh	+ 26.7%

Wir konnten den gesamthaften Stromverbrauch um rund 27% senken. Diese Senkung ist unter anderem auf die verschiedenen Energiesparmassnahmen zurückzuführen, die Ende 2022 umgesetzt wurden und im Jahr 2023 zum Tragen kamen. So wurde am Hauptstandort Zürich ein Hauptschalter installiert, damit am Abend alle Lampen und Computer komplett ausgeschaltet werden können. Zudem setzen wir bei allen Leuchtmitteln auf LED.

Seit 2023 werden nun alle unsere Standorte ausschliesslich mit Naturstrom versorgt. Der Gesamtanteil an Naturstrom beträgt daher 100%.

KPI	Jahr	Anteil	Veränderung in %
Anteil abgerechnete Kilometer	2023	14'745.00 Km	+ 26%

Für 2023 verzeichnen wir wiederum einen Anstieg der abgerechneten Auto-Kilometer. Erklärbar ist dieser Anstieg durch die Integration der Firma Aviga AG per Januar 2023. Mit der Integration hat sich unser Case Management- und Fallkoordination-Team fast verdoppelt. Case Managerinnen und Case Manager besuchen ihre Klientinnen und Klienten in der ganzen Schweiz. Da nicht alle Ortschaften gut und rasch mit den öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar sind, sind sie zum Teil gezwungen, auf das Auto auszuweichen.

Nichtsdestotrotz versuchen wir, wann immer möglich, für Geschäftsreisen die öffentlichen Verkehrsmittel zu nutzen und bei Autoreisen Kosten und Nutzen abzuwägen. Unsere Mitarbeitenden haben

die Möglichkeit, ein Auto des Car-Sharing-Dienstleisters Mobility zu mieten. Zudem erhalten sie jährlich einen Gutschein für das Halbtax-Abonnement.

KPI	Jahr	Anteil	Veränderung in %
Anteil Reisen SBB (abgerechnete CHF)	2023	76'192	+ 81.1%

Nachdem aufgrund der Corona-Pandemie die Reisetätigkeit stark eingeschränkt wurde, haben die Reisen mit dem öffentlichen Verkehr im Vergleich zum Vorjahr um 80% zugenommen. Ein weiterer Grund für die Erhöhung dürfte auch die Vergrößerung des Unternehmens sein aufgrund der Integration der Firma Aviga AG.

Soziale Nachhaltigkeit

Wir legen grossen Wert auf das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden. Unsere Bemühungen konzentrieren sich darauf, ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden zu fördern und zu erhalten. Dabei setzen wir uns für ein angenehmes Arbeitsklima ein, fördern die interne Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern und ermöglichen eine flexible Gestaltung des Arbeitspensums.

KPI	Jahr	Anteil	Veränderung in %
Frauenanteil in der Führung	2023	7 Frauen	+ 10%

Der Frauenanteil in der Führung beträgt 64%. Mit sieben Frauen und vier Männern ist das Geschlechterverhältnis auf der gesamten Führungsebene zugunsten der Frauen. Dieses Ungleichgewicht ist auf die interne Stellenbesetzung durch die Stellvertreterin nach Abgang eines männlichen Geschäftsleitungsmitglied zurückzuführen und kann bei der nächsten externen Besetzung berücksichtigt werden.

Auf Ebene Teamleitung wiederum ist das Geschlechterverhältnis mit zwei Frauen und zwei Männern sehr ausgeglichen.

Für ein repräsentatives Bild der Frauenquote im Unternehmen, wird die Zusammensetzung unseres Verwaltungsrats seit 2021 nicht mehr berücksichtigt. Dies, weil der Verwaltungsrat von unserer Muttergesellschaft Helsana gewählt wird und wir daher keine Möglichkeit haben, die Geschlechterverteilung auf dieser Ebene zu beeinflussen.

KPI	Jahr	Anteil	Veränderung in %
Krankheitstage pro MA (kürzer als 5 Tage)	2023	2.4 Tage	- 0.6%

Die Krankheitsabsenzen, die kürzer als 5 Tage andauerten, sind im Vergleich zum Vorjahr um 0.6 Tage auf 2.4 Tage gesunken. Die Krankheitsabsenzen, die länger als 5 Tage andauerten, sind jedoch von 2 auf durchschnittlich 3.4 Tage pro Mitarbeitende Person gestiegen. Diesen Wert führen wir auf die starke Grippeperiode in der Schweiz zurück.

Die Unfallhäufigkeitsrate sowie die Unfallschwere blieben weiterhin bei einem Wert von 0.

Auch im Jahr 2023 wurde ein Praktikumsplatz im Rahmen der Informatikmittelschule angeboten. Neu verfügen wir über fünf Berufsbildende, was zwei Personen mehr sind als im Vorjahr.

Wir legen grossen Wert auf die kontinuierliche berufliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden. Wir fördern aktiv Weiterbildungen und ermöglichen es so jedem und jeder Einzelnen, seine oder ihre Fähigkeiten zu erweitern und beruflich zu wachsen. Um dieses Engagement zu verdeutlichen haben wir

einen neuen KPI erstellt. Die externen Weiterbildungskosten pro Mitarbeitenden sind von rund CHF 345 auf CHF 615 gestiegen.

KPI	Jahr 2021	Jahr 2022	Jahr 2023
Externe Weiterbildungskosten pro MA	CHF 345.75	CHF 756.09	CHF 615.08

In diesem Jahr wurde erneut eine Mitarbeitende-Befragung durchgeführt. Die Werte für die Themen «Chancengleichheit» und «Gesundheitsindex» liegen bei 95/100 und 74/100 und haben sich im Vergleich zum Jahr 2021 nicht verändert.

Ökonomische Nachhaltigkeit

Als Anbieterin von medizinischen Dienstleistungen legen wir höchsten Wert auf den Schutz sensibler Daten, insbesondere von Kunden und Mitarbeitenden. Die Sicherheit dieser Informationen hat für uns oberste Priorität. Um das Bewusstsein und die Sensibilität unserer Mitarbeitenden im Bereich der Informationssicherheit kontinuierlich zu erhalten und zu erhöhen, setzt unser Mutterhaus regelmässig auf die Durchführung von realitätsnahen Phishing-Mail-Attacken. Diese simulierten Angriffe dienen dazu, potenzielle Schwachstellen aufzudecken und unsere Mitarbeitende für Sicherheitsrisiken zu sensibilisieren. Aufgrund der Reaktionsrate können wir allfällige Massnahmen vornehmen, wie etwa eine erneute Schulung zur Sensibilisierung.

KPI	Jahr	Anteil	Veränderung in %
Rate Reaktionen Phishing-Mails	2023	100% Notendurchschnitt	+ 3.55%

Im Jahr 2023 haben alle getesteten Mitarbeitenden die Phishing-Mail-Attacken erkannt. Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir uns um 3.55% verbessern.

Projekte und Initiativen

Erarbeitung der Führungsgrundsätze

Unser Fokus liegt neben einer nachhaltigen Gestaltung des Arbeitsalltages auch bei einer stabilen und zielorientierten Führung und bei der Schaffung eines inspirierenden und innovativen Arbeitsumfeldes.

Im Jahr 2023 haben wir uns deshalb die Weiterentwicklung unserer Führungskräfte zum Ziel gesetzt.

Über einige Monate durchlief unser Führungsteam ein 360-Grad Leadership Feedback. Dabei wurden Vorgesetzte und Mitarbeitende sowie externe Personen zur Führungskraftbefragt. Die daraus resultierenden Ergebnisse wurden individuell besprochen und bildeten zusammen mit der HMS-Mitarbeitendenbefragung die Grundlage für den Führungsworkshop, welcher am 19. und 20. Juni 2023 in Bad Ramsach stattfand.

Mit den neu gewonnenen Erkenntnissen wurden unsere Führungsgrundsätze erarbeitet, welche der ganzen Belegschaft vorgestellt.

Mit diesen Grundsätzen möchten wir die HMS-Führungsphilosophie näherbringen und aufzeigen, dass es nicht nur um die Führung eines Teams geht, sondern auch um das Schaffen eines Arbeitsumfeldes, wo Mitarbeitende ihr volles Potenzial entfalten können.

Unsere Führungsgrundsätze.

Bei uns geht es nicht nur darum, Teams zu leiten, sondern Menschen zu inspirieren und Potenziale zu entfalten. Wir begegnen Herausforderungen mit Resilienz, fördern Kreativität und schaffen ein Umfeld, in dem jeder und jede Einzelne das volle Potenzial entfalten kann.



Wir fördern eine ehrliche Feedbackkultur und feiern Erfolge.



Wir berücksichtigen unterschiedliche Perspektiven und Haltungen.



Wir geben allen Mitarbeitenden Verantwortung in ihrem Bereich und fordern diese auch ein.



Wir fördern Zugehörigkeitsgefühl, indem wir gemeinsame Werte & Ziele vereinbaren, inklusive Praktiken unterstützen und den Wert der Zusammenarbeit betonen.



Gemeinsam erreichen wir mehr.



Wir schaffen Rahmenbedingungen für klare und verständliche Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten.



Wir fördern unsere Mitarbeitenden nach Fähigkeiten und Bedürfnissen.



Wir strahlen Stabilität aus, leben eine gewisse «Coolness» und begegnen uns auf Augenhöhe.



Durch Transparenz und Klarheit in der Haltung und Kommunikation nehmen wir alle Mitarbeitenden mit auf die Reise.

Projekt Arbeit 4.0

An der jährlichen HMS-Tagung im September 2023 wurde der Start des Projektes „Arbeit 4.0“ per Oktober 2023 bekanntgegeben.

Die Projektgruppe Arbeit 4.0 setzt sich mit verschiedenen Themen im Zusammenhang mit der digitalen Transformation in der Arbeitswelt auseinander. Neben den neuen Technologien geht es aber auch um den sozialen und kulturellen Wandel.

Die übergeordnete Projektziele der HMS im Überblick:

- Neue Technologien und Ressourcen für die Steigerung der Arbeitsproduktivität.
- Steigerung der Anpassungsfähigkeit des Unternehmens auf Markanforderungen, Kundenwünsche oder technologische Entwicklungen
- Automation von Prozessen
- Flexible Arbeitsmodelle
- Partizipation und Mitbestimmung der Mitarbeitende
- Fokus auf physische und psychische Gesundheit
- Steigerung Offenheit, Agilität und Innovationsfreude

Aus allen Fachbereichen wurden Mitarbeitende in fünf Teams unterteilt, welche sich nun diesen verschiedenen Thematiken annehmen und Lösungsansätze erarbeiten, wie etwa der Einsatz von KI-Instrumenten. Die Umsetzung wird mittels Meilensteinplanung und Kommunikation an die HMS begleitet.