

Nachhaltigkeitsbericht 2022

Health & Medical Service AG

## Inhalt

Editorial.....	2
Einleitung.....	3
Über Health & Medical Service AG.....	3
Unsere Corporate Social Responsibility (CSR) Leitsätze.....	3
Nachhaltigkeitsbereiche.....	4
Ökologische Nachhaltigkeit.....	4
Soziale Nachhaltigkeit.....	4
Ökonomische Nachhaltigkeit.....	5
Projekte und Initiativen.....	5

## Editorial

Sehr geehrte Damen und Herren


Seit 2019 befassen wir uns intensiv damit, das Thema Nachhaltigkeit, intern wie auch extern sichtbar zu machen. Grundstein dafür, legten die von der Geschäftsleitung formulierten CSR-Leitsätze und die eigens gesetzten Zielvorgaben in allen drei Nachhaltigkeitsbereichen Massnahmen umzusetzen.

Auf den Leitsätzen aufbauend haben wir unsere gesamten CSR-Bemühungen zusammengetragen und entsprechende Ziele definiert. Im Jahr 2020 wurden daraufhin Messgrössen (KPIs) definiert, die es uns ermöglichen, Entwicklungen über die laufenden Jahre sichtbar zu machen, nachzuvollziehen sowie darauf Einfluss zu nehmen.

In unserem Bericht stellen wir unsere Bemühungen in den drei Bereichen ökologische, soziale und ökonomische Nachhaltigkeit vor. Weiter stellen wir Projekte aus dem Berichtsjahr vor, die aufzeigen, wie wir unsere Kunden in der Wahrnehmung ihrer sozialen Verantwortung unterstützen.

Das Jahr 2022 markierte einen Wendepunkt nach der Corona-Pandemie und das erste Jahr, in welchem wir wieder ein Gefühl der Normalität erleben konnten. Nach einer herausfordernden Zeit der Anpassungen und Unsicherheiten, konnten wir uns 2022 auch wieder verstärkt auf die Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele fokussieren und Massnahmen umsetzen.

Wir sind überzeugt, dass das Verfolgen von Nachhaltigkeitszielen und wirtschaftlicher Erfolg kein Widerspruch sind, sondern langfristig zusammengehören. Davon versuchen wir auch unsere Kunden zu überzeugen.



Ursula Büsler  
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 2022 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. Weiter bieten wir Unterstützungsleistungen für das Gesundheits- und Case Management – einschliesslich dem betrieblichem Case Management, nehmen Datenanalyse- und Beratungsdienstleistungen vor und entwickeln und betreuen Softwarelösungen. 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 danach, den täglichen Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Abfall minimiert und Energie gespart wird.

Bei unserem alltäglichen Bürobedarf ziehen wir umweltfreundliche Produkte vor. Im Jahr 2022 konnten wir deren Anteil um 6 % weiter steigern und liegen nun bei 38 % grüner Produkte, was einem Verhältnis von 1:1.6 entspricht. Ebenso achten wir darauf, ISO-14001-zertifizierte Lieferanten auszuwählen und versuchen jährlich die Zusammenarbeit auszubauen.

Die Nutzung von Druckpapier konnte für das Jahr 2022 wiederum um 26 % reduziert werden. Nachdem im Vorjahr aufgrund der von uns erbrachten Covid-Services viele Unterlagen physisch ausgedruckt werden mussten (bspw. Impf-Dokumentationen), ist dieser Aufwand im Jahr 2022 wieder stark zurückgegangen.

Unsere Standorte werden mehrheitlich mit Naturstrom versorgt. Der Gesamtanteil an Naturstrom betrug im Jahr 2022 rund 98.69 %. Das ist eine minime Veränderung von 0.02 % zum Vorjahr, in welchem der Gesamtanteil 98.67 % betrug.

Seit Ende der Corona-Pandemie nutzen unsere Mitarbeitenden wieder mehrheitlich den öffentlichen Verkehr. Deshalb können wir eine starke Reduktion bei den abgerechneten Auto-Kilometern verzeichnen. Nichtsdestotrotz versuchen wir, wann immer möglich, Geschäftsreisen mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zu absolvieren und bei Autoreisen Nutzen und Kosten abzuwägen. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, ein Auto des Car-Sharing-Dienstleisters Mobility zu benutzen. Zudem erhalten sie jährlich einen Gutschein für das Halbtax-Abonnement. Die Reisen mit dem öffentlichen Verkehr haben um 21 % abgenommen. Dies dürfte daher kommen, dass Gespräche vermehrt «remote» stattgefunden haben und die Mitarbeitenden weniger an externe Termine reisen mussten.

### Soziale Nachhaltigkeit

Im Bereich sozialer Nachhaltigkeit legen wir 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.

Für ein repräsentatives Bild der Frauenquote im Unternehmen, wird die Zusammensetzung unseres Verwaltungsrats für die Berechnung 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.

Die Geschlechterverteilung auf der gesamten Führungsebene beträgt 5 Männer und 6 Frauen. Auf der Ebene der Geschäftsleitung ist eine Zunahme des männlichen Anteils zu verzeichnen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Geschäftsleitung um eine Person erweitert wurde. Diese Position wurde mit einer männlichen Person besetzt. Auf der Ebene Teamleitung kann eine Abnahme des männlichen Anteils verzeichnet werden, da die beiden Teamleiter in den Abteilungen IT & Support sowie Finanzen in die Geschäftsleitung Einsitz genommen haben. Das Verhältnis bei Männern und Frauen auf Ebene Teamleitung ist ausgeglichen mit jeweils zwei Personen pro Geschlecht.

Die Krankheitsabsenzen, die kürzer als 5 Tage andauerten, sind im Vergleich zum Vorjahr um 1.8 Tage auf 3 Tage angestiegen. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass die Mitarbeitenden seit der Pandemie sensibilisierter auf ihre Gesundheit sind und bei Unwohlsein nicht arbeiten. Durch die erhöhten Hygienemassnahmen während der Pandemie ist zudem nachgewiesen, dass Menschen anfälliger für Krankheiten sind, was den Anstieg bei den kurzzeitigen Krankheitsabsenzen ebenfalls erklären kann.

Bei den Krankheitsabsenden die länger als 5 Tage andauerten, konnte eine Reduktion von 2.5 Tagen auf durchschnittlich 2 Tage pro mitarbeitende Person erreicht werden.

Im Jahr 2022 haben wir erneut einen Praktikumsplatz im Rahmen der Informatikmittelschule angeboten. Drei Personen sind als Berufsbildende ausgebildet, was zwei Personen weniger sind als im Vorjahr. Zum Ende des Jahres 2022 haben wir im Rahmen eines Arbeitsversuches der IV-Stelle Zürich einen sechsmonatigen Praktikumsplatz vergeben.

Im Jahr 2022 wurde keine Mitarbeitende-Befragung durchgeführt. Aus diesem Grund wurden die Themen «Chancengleichheit» und «Gesundheitsindex» im vergangenen Jahr nicht erhoben und es kann kein Vergleich zum Jahr 2021 erfolgen.

### 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. Im Jahr 2022 zeigten rund 97% der getesteten Mitarbeitenden vollständig korrektes Verhalten, was eine Steigerung um 1% zum Vorjahr widerspiegelt.

### Projekte und Initiativen

Unser Ansatz zur Nachhaltigkeit soll einerseits unseren Arbeitsalltag prägen und sich auch in individuellen Kundenprojekten widerspiegeln.

Gerne stellen wir nachfolgend eine Massnahme sowie ein Projekt für das Berichtsjahr 2022 vor.

### Unterstützung von Weiterbildungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden

Als Unternehmen haben wir eine starke Verpflichtung zur Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden. Auch im Jahr 2022 haben mehrere Mitarbeitende eine Aus- oder Weiterbildung begonnen oder abgeschlossen, was wir als Unternehmen sehr unterstützen. Diese Bemühungen dienen nicht nur der Steigerung fachlicher Kompetenz, sondern tragen auch zur Mitarbeitendenzufriedenheit und ihrem Wohlbefinden bei. Indem wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit geben und sie unterstützen, sich weiterzuentwickeln, zeigen wir Wertschätzung für ihr Engagement und unterstützen ihre berufliche Karriere. Dies führt zu einer positiven Arbeitsatmosphäre und einem Gefühl der Erfüllung am Arbeitsplatz. Wir sind überzeugt, dass die Förderung der Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden nicht nur zu ihrem persönlichen Wachstum beiträgt, sondern auch zu einer langfristigen Bindung an das Unternehmen und das letztlich zu einer höheren Produktivität und Effizienz führt.

### Entwicklung und Einführung des Fallsteuerungs- und Falldokumentationssystem «SAM»

Gegen Ende des Jahres 2022 hat unser Case Management Team, nach einer intensiven Entwicklungs- und Testphase, unser neu entwickeltes Fallsteuerungs- und Falldokumentationssystem «SAM» (Steuerung, Analyse, Management) in Betrieb genommen. Dank unserer langjährigen Erfahrung haben wir erkannt, wie wichtig es ist, betroffene Personen nach der Stabilisierungsphase durch das Case Management, darauf vorzubereiten, den Lebensalltag wieder selbstständig zu meistern. Oftmals ist genau dieser Schritt mit vielen Ängsten seitens der betroffenen Person verbunden. Aus diesem Grund haben wir den bisherigen CM-Prozess um den neuen sechsten Prozessschritt «Offboarding» erweitert. Unsere Case Managerin oder unser Case Manager bereitet die betroffene Person aktiv auf diesen Schritt vor und bespricht mögliche Aktivitäten, falls es wieder zu Rückschritten käme (Coping-Strategien). Ziel ist es, der betroffenen Person in dieser Phase Sicherheit zu vermitteln und

Auftraggebende (Arbeitgeber oder Versicherer) mögliche mittel- und langfristige Folgekosten zu reduzieren oder zu vermeiden.

Indem wir eine transparente und datenbasierte Fallbegleitung gewährleisten, können wir die Wirksamkeit, der im Case Management umgesetzten Massnahmen beurteilen und wenn nötig, im Verlauf anpassen, um eine nachhaltige Stabilisierung der betroffenen Person zu erreichen. Durch «SAM» kann die Wirksamkeit und der Erfolg des gesamten Case Managements sichtbar gemacht werden.

Die Implementierung von «SAM» hat uns aber nicht nur geholfen, interne Prozesse zu optimieren. Das Ziel des ergänzten Schrittes «Offboarding» soll eine nachhaltige Stabilisierung der Klienten und Klientinnen sein. Weiter kann durch die Messbarkeit der Case Management-Begleitung Werte für eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Case Managements gesammelt werden.