

Erster Nachhaltigkeitsbericht der ias-Gruppe für das Geschäftsjahr 2024



1 Vorwort

Für die ias-Gruppe ist nachhaltiges Handeln ein zentraler Grundsatz, der sich auch in unserem Stiftungsauftrag wiederfindet: die Förderung, Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit und Sicherheit des Menschen am Arbeitsplatz, in der Umwelt und im privaten Bereich. Unsere Professionen setzen sich Tag für Tag in ihrer Arbeit dafür ein, eine starke Zukunft für die Mitarbeitenden aus verschiedenen Arbeitswelten zu gestalten, die wir als Dienstleisterin unterstützen. Dabei ist es für unser unternehmerisches Handeln selbstverständlich, wirtschaftliche Stabilität mit sozialer und ökologischer Verantwortung zu verbinden.

Die ias-Gruppe ist seit fast 50 Jahren davon überzeugt, dass Menschen in einer sich dynamisch wandelnden Arbeitswelt gestärkt werden müssen, damit sie lange gesund und leistungsfähig leben. Dazu brauchen sie in jeder Lebensphase unterstützende und personalisierte Maßnahmen. Auf diesem Selbstverständnis und den Anforderungen beruht unser Ansatz der „Prävention 4.0“. Durch eine vernetzte Betreuung von digitalen und analogen Dienstleistungen steht das Wissen unserer Expert:innen jedem Mitarbeitenden unserer Kunden, ausgerichtet am individuellen Bedarf zur Verfügung.

Als Unternehmensgruppe, die Verantwortung für die Gesunderhaltung von Menschen übernimmt, ist der Nachhaltigkeitsgedanke Teil unserer DNA. Unsere Werte und Prinzipien basieren auf Offenheit, Leidenschaft, Authentizität, Selbstreflexion, Pioniergeist und einer positiven Grundhaltung. Indem wir das Thema Nachhaltigkeit anhaltend in unserem und in den Unternehmen unserer Kunden voranbringen, wollen wir eine spürbare, positive Wirkung entfalten – mit unseren Angeboten und Leistungen.

Mit dem aktuellen Vorschlag der EU-Kommission zum EU-Omnibus vom 27. Februar 2025 ist die Notwendigkeit des ersten offiziellen Berichtes nach CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) für die ias-Gruppe vom Geschäftsjahr 2025 voraussichtlich auf das Geschäftsjahr 2027 verschoben. Dessen ungeachtet, setzen wir unsere schon gestarteten Aktivitäten fort und verfassen den ersten Bericht für das Geschäftsjahr 2024 angelehnt an den Anforderungen der CSRD.

Die bereits seit 2023 laufende Bewertung über die Plattform ECOVADIS wird die ias-Gruppe regelmäßig fortsetzen.

Gez.
Dr. Alexandra Schulz-Wrusch
Vorstand (Vorsitzende)

Gez.
Dr. Guido Purper
Vorstand

Berlin, im Mai 2025

2 Zielsetzung der ias-Gruppe

Unser Ziel ist es, gesunde Arbeitswelten zu gestalten und durch verantwortungsbewusste, innovative und gesundheitsfördernde Lösungen einen langfristigen Beitrag zu leisten. Nachhaltigkeit hat die ias-Gruppe dabei schon lange begleitet, denn Verantwortung für die Gesunderhaltung von Menschen zu übernehmen, ist unser Selbstzweck und unsere Überzeugung.

Als ias-Gruppe möchten wir einen effektiven Umwelt- & Klimaschutz (E) vorantreiben, Unternehmen und deren Menschen (S), die in Verbindung mit uns stehen, im Fokus behalten, deren Perspektiven beachten und einbeziehen und unsere nachhaltige Unternehmensführung (G) stetig ausbauen.

Dabei blicken wir auf drei Fokusthemen, die wir in einem strategischen Prozess identifiziert haben:

- Unsere **Mitarbeitenden**, die den entscheidenden Unterschied für uns als Unternehmensgruppe hinsichtlich unserer Wirkung sowie unserer unternehmerischen Zukunftsfähigkeit machen.
- Unsere **Kunden**, die wir mit unseren Leistungen in ihrer Gesundheit und Leistungsfähigkeit unterstützen und stärken wollen.
- Den **Klimawandel**, der aus Gesundheitsperspektive mit unserem Selbstzweck Hand in Hand geht.

Darüber hinaus werden wir uns zwei weiteren Themen widmen, die für uns als Querschnittsthemen ganzheitlich eingebettet sind:

- nachhaltige Unternehmensführung sowie
- Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft.

So wollen wir unseren Beitrag zum Wohlbefinden von Menschen und Umwelt weiter ausbauen.

Im Jahr 2023 haben wir begonnen, unser Nachhaltigkeitsmanagement ganzheitlich aufzustellen. Wir haben uns dabei mit externer fachlicher Unterstützung durch die Firma fors.earth GmbH durch die Anforderungen der CSRD (CORPORATE SUSTAINABILITY REPORTING DIRECTIVE) begleiten lassen. Ziel ist es, neben der Erfüllung von gesetzlichen Vorgaben, auch unsere strategische Weiterentwicklung voranzutreiben. Wir kennen die Bedürfnisse unseres Marktes und wissen, was diese von den Beschäftigten erfordern. Durch die Verbindung regulatorischer Nachhaltigkeitsanforderungen mit unseren eigenen Ansprüchen möchten wir einen Beitrag leisten, der auf die Bedürfnisse unserer Kunden abgestimmt ist, dem Umweltgedanken gerecht wird und unsere Position im Markt weiter stärkt.

Im Rahmen der 17 „Sustainable Development Goals“ (SDG) fühlen wir uns insbesondere folgenden Zielen eng verbunden:

- SDG 3: Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.
- SDG 5: Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.
- SDG 8: Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.
- SDG 13: Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.

Als ias-Gruppe stehen auch wir in der Verantwortung, die Ressourcen unseres Planeten zu achten und durch gezielte Maßnahmen zu einer besseren Zukunft für kommende Generationen beizutragen. Unser wichtigstes Mittel zur Gestaltung dieser Zukunft ist unser Kerngeschäft. Daher engagieren wir uns für gesunde Arbeitswelten.

2.1 Vorgehen

Anfang 2024 startete das Projekt zur Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie und -konzeptes für die ias-Gruppe. Hierzu haben wir uns fachlich durch fors.earth GmbH begleiten lassen. Parallel dazu stehen wir im regelmäßigen Austausch mit unserem Wirtschaftsprüfer zum Vorgehen und zu den Zwischenergebnisse, um den erwartbaren Prüfprozess zur Nachhaltigkeit gemeinsam erfolgreich zu gestalten. Zielsetzung der ias-Gruppe ist es, die regulatorischen Anforderungen der CSRD bis zum ersten offiziellen Bericht (voraussichtlich für das Geschäftsjahr 2027) schrittweise prüfungsfähig, wirkungsvoll und pragmatisch umzusetzen.

Die in die Wesentlichkeitsanalyse einbezogenen Organisationen sind:

- ias Aktiengesellschaft (ias AG).

Der ias AG steht bei drei Tochterunternehmen mittel- und unmittelbar die Mehrheit der Stimmrechte zu. Hierdurch hat die ias AG als Mutterunternehmen die Möglichkeit, die Finanz- und Geschäftspolitik dieser Gesellschaften zu bestimmen. Im Rahmen der Vollkonsolidierungsmethode werden neben der ias AG diese drei Tochterunternehmen in den Konzernabschluss einbezogen.

Die nach der Vollkonsolidierung in den Konzernabschluss der ias AG einbezogenen Unternehmen sind:

- AMVZ Arbeitsmedizinisches Vorsorgezentrum GmbH, Riesa (AMVZ),
- ias mental health GmbH, Bremen (imh) und
- ias health & safety GmbH, München (ihs).

Für die Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2024 wurden folgende Verantwortlichkeiten und Rollen festgelegt:

- Die Verantwortung für Resultate aus der Wesentlichkeitsanalyse trägt der zuständige Vorstand, Herr Dr. Guido Purper.
- Die fachliche Verantwortung sowie Projektleitung und -steuerung obliegen Herrn Marcus Schnorz (Leiter Nachhaltigkeitsmanagement), der dabei von Herrn Mario Weihrich (Compliance-Beauftragter, interne Projektsteuerung) unterstützt wird.
- Hinzu kommen Projektbeteiligte aus den verschiedenen Unternehmensbereichen und Gesellschaften der ias-Gruppe.
- Fachliche Beratung erfolgte im Jahr 2024 durch die fors.earth GmbH.

Kriterien bei der Zusammensetzung des Teams waren:

- Die direkte Beteiligung der Funktionen, die zu Themen der CSRD inhaltlich arbeiten oder für die Erstellung des CSRD-Berichts verantwortlich sein werden.
- Einbeziehung der internen Akteure, die mit den Anforderungen der externen Stakeholder vertraut sind (z. B. Einkauf für Lieferanten, Vertrieb für Kunden, Personal und/oder Arbeitnehmervertretende für Mitarbeitende und Bewerber:innen).
- Einbindung von Querschnittsfunktionen zur strategischen und operativen Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements.

Um die Wesentlichkeitsanalyse mit dem unternehmensspezifischen Kontext zu starten, wurden folgende Umstände analysiert und dokumentiert:

- Die Geschäftsfelder und das Geschäftsmodell einschließlich relevanter Geschäftsbeziehungen in der Wertschöpfungskette, insbesondere bzgl. Hauptkundengruppen und Hauptwaren- und dienstleistungsgruppen der Kernlieferanten, Investoren und weiteren Kapitalgebern.
- Das Marktumfeld unter Berücksichtigung der wichtigsten Wettbewerber.

- Das Stakeholder Mapping von Personen oder Gruppen, die das Unternehmen beeinflussen oder von ihm beeinflusst werden können.

Daneben werden folgende technische Rahmenbedingungen für die Wesentlichkeitsanalyse festgelegt:

- Die Einbeziehung etablierter Prozesse zur Identifizierung von Risiken, Auswirkungen und Chancen und ihrer Ergebnisse. Zudem wird festgelegt, für welchen zeitlichen Horizont die Wesentlichkeitsanalyse angelegt ist und was als kurz-, mittel- und langfristig im Unternehmen verstanden wird.
- Die Strategie zur Einbindung der Stakeholder.

Die Grundlage der Wesentlichkeitsanalyse bilden die Geschäftstätigkeiten des Unternehmens: Die ias-Gruppe hat im Jahr 2024 mehr als 15.000 Unternehmen - vom Kleinunternehmen über den Mittelstand bis zum Großkonzern - zu Gesundheit, Sicherheit und der Förderung von Wohlbefinden von Arbeitnehmenden beraten. An 110 Standorten in Deutschland arbeiten rund 1.500 Ärzt:innen, Ingenieur:innen, Psycholog:innen, Sozialpädagog:innen, Organisations- und BGM-Berater:innen.

Die ias-Gruppe fällt seit dem 1. Januar 2024 unter die Regelung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Unternehmen, die sowohl unter das LkSG als auch unter die CSRD fallen, müssen sicherstellen, dass ihre menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichtenprozesse konsistent und effizient umgesetzt werden. Zum Zeitpunkt unserer ersten Wesentlichkeitsanalyse lagen noch keine Daten der ias-Gruppe zur Erfüllung des LkSG vor, die in die Analyse hätten einfließen können. Notwendige Maßnahmen zur Erfüllung des LkSG bei der ias-Gruppe sind aber bereits in die Wege geleitet.

Die entstandene Sammlung aller möglicherweise relevanten Nachhaltigkeitsaspekte aus Regulatorik und Kontextualisierung und dazugehörige potenzielle Auswirkungen, Risiken und Chancen wurde in einer Übersicht zusammengefasst („Mapping“). Daraus wurden Überschneidungen zwischen Aspekten aus den verschiedenen Quellen identifiziert und eine Liste von Nachhaltigkeitsaspekten (Long List) ohne signifikante Redundanzen generiert.

Aus der **Long List** relevanter Nachhaltigkeitsaspekte wurde mittels der Prüfung unternehmens-spezifischer IRO (Impacts, Risks und Opportunities) die vorläufige **Short List** zu bewertender Nachhaltigkeitsaspekte abgeleitet. Dafür wurden alle Nachhaltigkeitsaspekte der Long List einschließlich der dokumentierten potenziellen IRO daraufhin untersucht, ob sie unternehmensspezifisch relevant sind. Basis der Prüfung ist die Kontextualisierung, d. h. alle Geschäftstätigkeiten, die gesamte Wertschöpfungskette und die Ergebnisse bestehender (Risiko-) Managementprozesse wurden berücksichtigt.

Das war dabei unsere gewählte Vorgehensweise:

- Nachhaltigkeitsaspekte, zu denen keine relevanten IRO im Unternehmenskontext identifiziert werden, wurden gestrichen.
- Nachhaltigkeitsaspekte, die mit denselben oder sehr stark überlappenden IRO verbunden sind, wurden zusammengefasst. Dies soll möglichst nah an den EUROPEAN SUSTAINABILITY REPORTING STANDARDS (ESRS)-Themen geschehen, um die Bestimmung der Berichtspflichten im Nachgang der Wesentlichkeitsanalyse zu vereinfachen.
- Die verbliebenen Nachhaltigkeitsaspekte wurden zur Bewertung zugelassen. Bei der sogenannten Short List handelt es sich also um nach Nachhaltigkeitsaspekten aggregierte unternehmensspezifische tatsächliche und potenzielle IRO.

Um für alle Schritte der doppelten Wesentlichkeitsbewertung eine valide und einheitliche Bewertungsgrundlage zu schaffen, weisen alle IROs in der Mappingliste die folgenden Parameter auf:

- Zuordnung zu den jeweiligen ESRS-Nachhaltigkeitsaspekten (Themen, Unterthemen, ggf. Unterunterthemen; ggf. entity-spezifisch),
- Für Auswirkungen die jeweilige Ausprägung, positiv oder negativ,
- Einstufung für Auswirkungen, ob Menschenrechte betroffen sind (entsprechend UNITED NATIONS (UN) Guiding Principles, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) Multination Guidelines, Internationale Arbeitsorganisation (ILO)-Kernarbeitsnormen),
- Einstufung potenzieller Auswirkungen, Risiken und Chancen im Hinblick auf
 - eigene Geschäftsaktivität,
 - vorgelagerte Wertschöpfungskette,
 - nachgelagerte Wertschöpfungskette,
 - Risiken und Chancen treten qua Definition in der eigenen Geschäftsaktivität auf, auch wenn sie aus Abhängigkeiten zur vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette entstehen.
- Zeitliche Horizonte der jeweiligen Auswirkungen, Risiken und Chancen (kurz-, mittel-, langfristig),
- Betroffenheit in bestimmten Teilen der Organisation bzw. über bestimmte Funktionen (z.B. Entitäten, Geschäftsbereiche),
- Zusammenhänge zwischen den IRO und der Geschäftsstrategie, z. B. mit Blick auf Geschäftsfelder, Produkte, Stakeholder und/oder regionale Ausprägung (festgehalten vor allem durch Quellen und Hintergrund, bzw. den Text der IROs selbst).

Der Bewertungsprozess erfolgte in drei Stufen:

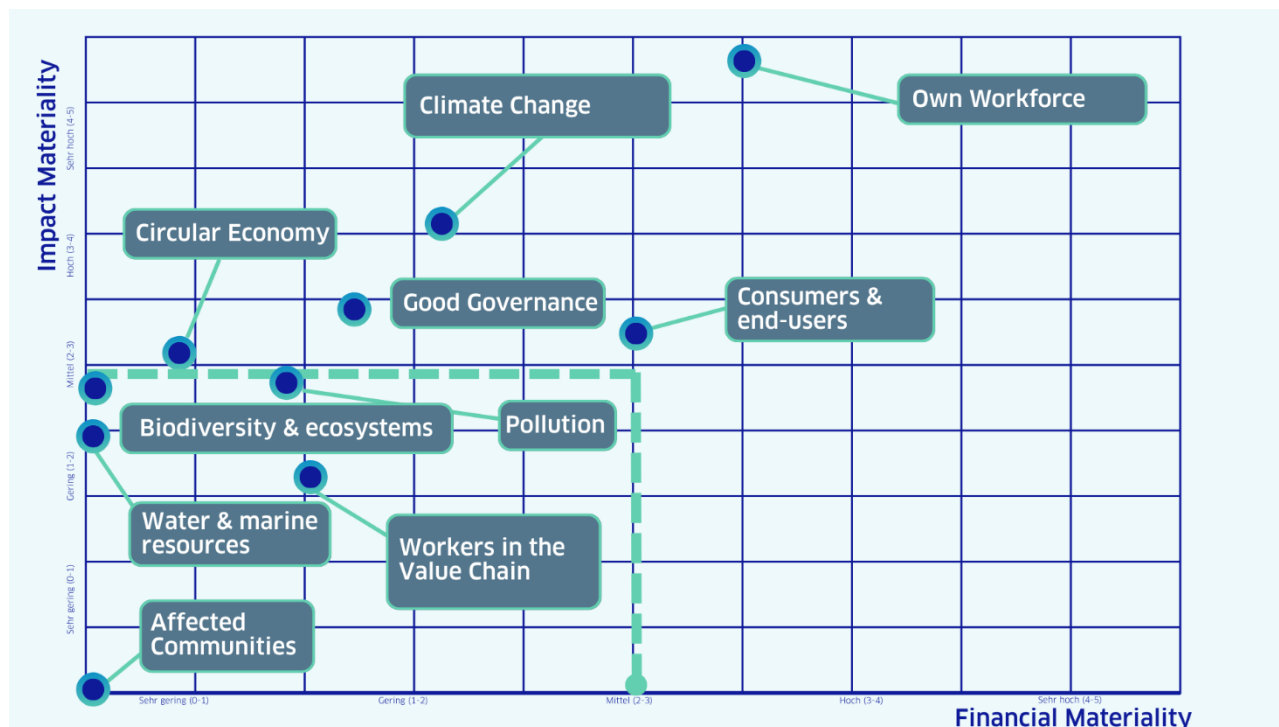
1. Im ersten Schritt wurden die IROs der Short List nach definierten Kriterien, die in einem verbindlich anzuwendenden Bewertungsschema beschrieben sind und sich in den Zeitachsen und monetären Spannen an den Werten des vorhandenen Risikomanagementsystems orientieren, durch Stakeholder der ias-Gruppe bewertet. In diesem Zusammenhang wurde auch die Wesentlichkeitsschwelle der ias-Gruppe mit 2,5 auf einer Skala von 0-5 festgelegt.
2. Im zweiten Schritt fand eine Plausibilisierung der Bewertung durch fors.earth im Sinne einer Qualitätssicherung statt.
3. Im dritten Schritt wurde eine Vorstellung des Arbeitsstandes, abschließende Validierung und Verabschiedung der Bewertung unter Einbindung des gesamten Vorstands durchgeführt. Eine Information zum abschließenden Ergebnis erfolgte anschließend an alle involvierten Führungskräfte.

2.2 Nachhaltigkeitsverständnis

Mit erstmaliger Kenntnis der fünf doppelt wesentlichen Themen für die ias-Gruppe wurde im Rahmen eines Workshops unser aktuelles Nachhaltigkeitsverständnis zusammengetragen. Dabei wurde deutlich, dass unsere strategische Ausrichtung bereits viele Aspekte rund um die Themenfelder Umwelt, Soziales und Unternehmensführung beachtet; die bisher im Kontext einer Nachhaltigkeitsstrategie jedoch nicht aufbereitet wurden. Wenig überraschend ist z.B., dass die Frage nach dem Co2-Ausstoß bei uns nicht im strategischen und wirtschaftlichen Mittelpunkt stand, wir jedoch schon über längere Zeit unseren Strom, wo immer möglich, aus erneuerbaren Energien beziehen und z.B. unsere Reiserichtlinie die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel bei längeren Distanzen ausdrücklich empfiehlt.

2.3 Ergebnisse

Im Ergebnis sind fünf Themen der ESRS für die ias-Gruppe doppelt wesentlich, wie nachstehende Abbildung verdeutlicht.



In den nachfolgenden Kapiteln wird themenbezogen zu den doppelt wesentlichen Themen der ias-Gruppe im Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse berichtet.

3 E1 – Klimawandel

Die ias-Gruppe besitzt aktuell keinen Übergangsplan (Climate Transition Plan) für den Klimawandel. Aufgrund eines geringen Fußabdruckes (im Verhältnis zu anderen Wirtschaftszweigen) standen andere strategische Themen stärker im Fokus.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden im Themenbereich E1 Klimawandel sieben IRO identifiziert, von denen drei IRO über dem Schwellenwert von 2,5 liegen.

Diese sind:

- Treibhausgasemissionen und Energieverbrauch, insbesondere durch Mitarbeitendenmobilität (Arbeitswege und Geschäftsreisen),
- Treibhausgasemissionen und Energieverbrauch, insbesondere durch Gebäudeemissionen in angemieteten und eigenen Gebäuden und
- Energieintensität des Server-Betriebs durch digitale Leistungen der ias-Gruppe.

Die ias-Gruppe hat Regelungen mit Wirkung auf das Thema Klimawandel, jedoch keine spezifische Strategie.

Zu den bestehenden Leitlinien, Richtlinien und Regelungen zählen u.a.:

- „Nutzung von Geschäftsräumen“,
- „Bereitstellung von Dienstfahrzeugen“,
- „Einkauf von Waren- und Dienstleistungen“, sowie einen

- Verhaltenskodex „Anforderungen an unsere Geschäftspartner“.

Zu den Emissionen erhebt die ias-Gruppe bereits regelmäßig die Verbräuche bezüglich Stroms (nach Erzeugungsart) und Wärme (nach Energieträger) im Immobilienbereich und lässt diese auch im Rahmen von Energieaudits extern prüfen. Im Jahr 2024 hat die ias-Gruppe über 90% ihres Stromverbrauchs aus 100% erneuerbarer Energie über den Lieferanten DB Energie bezogen.

Hinsichtlich der Verbräuche der notwendigen Mobilität werden regelmäßig die Energieverbräuche für den eigenen Fuhrpark (nach Energieart) erhoben. Eine Ermittlung der Verbräuche privat eingesetzter Fahrzeuge erfolgt nicht. Der Anteil elektrisch (Plug-In oder vollelektrisch) betriebener Fahrzeuge am Fuhrpark der ias-Gruppe betrug im Geschäftsjahr 2024 15%. Der Umstieg auf Dienstfahrzeuge mit elektrischem Antrieb wird u.a. durch die erneuerte Firmenwagenrichtlinie mit verbesserten Leasingbedingungen und eine mögliche finanzielle Unterstützung bei der Anschaffung der Ladeinfrastruktur am Wohnort gefördert.

Die Emissionen im Jahr 2024 betrugen gemäß nachfolgender tabellarischer Aufstellung für

- Scope 1 1.022 T CO₂-e (Tonnen CO₂-Äquivalente) und für
- Scope 2 390 T CO₂-e.

Emissionen 2024				
			Ausstoß	Einheit
Scope1	Fuhrpark	Benzin	574,98	T CO ₂ -e
	Fuhrpark	Diesel	184,54	T CO ₂ -e
	Immobilien Wärme	Heizöl	22,68	T CO ₂ -e
	Immobilien Wärme	Erdgas	239,85	T CO ₂ -e
	SUMME SCOPE 1		1.022,05	T CO₂-e
Scope2	Fuhrpark	elektrisch	21,47	T CO ₂ -e
	Immobilien	Strom	63,69	T CO ₂ -e
	Immobilien Wärme	Fernwärme	305,01	T CO ₂ -e
	SUMME SCOPE 2		390,16	T CO₂-e

Weitere ergänzende Maßnahmen sind u.a.:

- Bei der Auswahl unseres IT-Partners haben wir auf die Verwendung von erneuerbarer Energie geachtet. Durch die Energie Südbayern GmbH (Stromlieferant für unseren IT-Partner) wird der Einsatz von klimaneutralem Ökostrom zu 100% mit Zertifikat bestätigt.
- Für den Betrieb unserer Internet-Plattform „meinias“ als auch unseres Internetauftritts „ias-Gruppe“ nutzen wir das Angebot von „co2-neutrale website“ zur Kompensation durch uns entstehender CO₂-Emissionen.
- Für das Jahr 2024 hat uns die DB Fernverkehr AG bestätigt, dass die rund 2 Mio. Personenkilometer im Geschäftsjahr 2024, die wir über das Bahnportal gebucht haben, zu 100% mit erneuerbarer Energie durchgeführt wurden.

Eine Erhebung, Ermittlung und Berechnung der Scope 3-Emissionen ist für das Jahr 2025 erstmalig geplant.

4 E5 – Kreislaufwirtschaft

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden im Themenbereich E5 Kreislaufwirtschaft fünf IRO identifiziert, von denen ein IRO über dem Schwellenwert von 2,5 liegt.

Dieser ist:

- Ressourcenverbrauch durch Nutzung materieller Güter wie Gebäude, Fahrzeuge, IT, Medizinprodukte, Möbel.

Die ias-Gruppe hat Regelungen mit Wirkung auf das Thema Kreislaufwirtschaft, jedoch keine spezifische Strategie.

Zu den bestehenden Leitlinien, Richtlinien und Regelungen zählen u.a.:

- „Nutzung von Geschäftsräumen“,
- „Bereitstellung von Dienstfahrzeugen“,
- „Einkauf von Waren- und Dienstleistungen“,
- Verhaltenskodex „Anforderungen an unsere Geschäftspartner“,
- Verfahrensanweisungen zum „sachgerechten Umgang mit ausgewählten medizinischen Geräten und Stoffen“ und
- Gefährdungsbeurteilungen und Betriebsanweisungen je Standort zum Umgang von medizinischen Abfällen (basierend auf der LAGA-Mitteilung 18).

Für alle Mitarbeitenden der ias AG besteht seit 2023 die Möglichkeit, das Deutschlandticket mit einer prozentualen Eigenbeteiligung in Anspruch zu nehmen.

Eine quantitative Messung der Verbräuche erfolgte im Jahr 2024 nicht.

5 S1 – Eigene Belegschaft

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden im Themenbereich S1 Eigene Belegschaft zwanzig IRO identifiziert, von denen vier IRO über dem Schwellenwert von 2,5 liegen.

Diese sind:

- Tarifverträge bei Großteil der Mitarbeitenden-Verträge bzw. Anlehnung an Tarifverträge,
- Steigerung des Wohlbefindens und der Zufriedenheit durch arbeitnehmerfreundliche Arbeitsbedingungen,
- Förderung von Mitarbeitenden durch Trainings- und Entwicklungsmaßnahmen und
- Arbeitsbedingungen; sichere Beschäftigung – IRO: Fachkräftemangel durch Altersabgänge und unzureichendem Zugang lebensjüngerer Fachkräfte kann ein Wachstumsstopp oder Rückgang für betriebliche Leistungen darstellen.

Die ias-Gruppe hat Regelungen mit Wirkung auf das Thema Eigene Belegschaft, jedoch keine spezifische Strategie.

Zu den bestehenden Leitlinien, Richtlinien und Regelungen zählen u.a.:

- Mission der ias-Gruppe,
- Führungsleitbild der ias-Gruppe,

- Installiertes Hinweisgebersystem für interne und externe Meldungen – auch anonym,
- Einrichtung der Beauftragtenfunktion “Gleichstellungsbeauftragter”,
- Einrichtung der Beauftragtenfunktion “Datenschutzbeauftragter”,
- Verhaltenskodex “zum verantwortungsvollen Handeln”,
- Handbuch “Datenschutzkonzept”,
- Einarbeitungs- und Willkommenskonzert “neu bei ias”,
- Tarifsysteem (Mantel-Tarifvertrag und Entgelttarifvertrag) für die tariflichen Angestellten der ias-Gruppe,
- Richtlinie “Jahresarbeitszeitmodelle”,
- Richtlinie “Arbeits- und Gesundheitsschutz” und
- Richtlinie “Gleichbehandlung”.

Zu den Maßnahmen gehört u.a.:

- Regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen (letztmalig in 2024).

Von den durchschnittlich 1.485 Mitarbeitenden im Jahr 2024 hatten 76% eine tarifvertragliche Bindung. Die restlichen Mitarbeitenden sind entweder Führungskräfte oder in einer Gesellschaft, deren tarifliche Regelung sich an anderen Systemen anlehnt (z.B. TVÖD). Unsere Tarifverträge sind generell geschlechterneutral. Die letzten Tarifverhandlungen wurden im Jahr 2024 abgeschlossen und sind zum 1.1.2025 in Kraft gesetzt. Sie ersetzen damit die seit 2022 geltenden Tarifverträge. Die Wirkung der bestehenden Verträge ist bis mindestens Ende 2026.

Die Belegschaft der ias-Gruppe ist zu 73% weiblich und 27% männlich. Die Vorstandsebene ist im Jahr 2024 mit Dr. Alexandra Schulz-Wrusch und Dr. Guido Purper gleichverteilt besetzt. Mit 80% Anteil an männlichen Führungskräften in den weiteren Führungsebenen ist eine mögliche Gleichverteilung noch nicht gegeben. Die ias-Gruppe verfolgt das Ziel, auch in Führungsebene mehr Frauen einzusetzen und unterstützt dies unter anderem mit den Optionen von Führungsrollen in Teilzeitmodellen und einem Talentmanagement, um interessierte Mitarbeiterinnen auch an Führungspositionen heranzuführen.

In viermal jährlich stattfindenden ASA-Sitzungen wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz der ias-Gruppe betrachtet. Die ias-Gruppe verzeichnete im Jahr 2024:

- 67 Einträge in das Verbandsbuch ohne Ausfalltage,
- zwei Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten sowie
- fünf Wegeunfälle mit Ausfallzeiten.

Damit liegt die ias-Gruppe auf einem, auch im Vergleich der Jahresverläufe, insgesamt niedrigen Niveau. Alle Arbeits- und Wegeunfälle mit Ausfallzeit werden einzeln analysiert. Die Ausfalltage sind im Verhältnis zu rund zwei Mio. Arbeitsstunden im Jahr für die ias-Gruppe zu betrachten.

Die Schwerbehindertenquote liegt im Jahr 2024 in der ias-Gruppe bei 4,6%.

6 S4 – Verbraucher und Endnutzer

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden im Themenbereich S4 Verbraucher und Endnutzer vierzehn IRO identifiziert, von denen zwei IRO über dem Schwellenwert von 2,5 liegen.

Diese sind:

- Die Erschließung neuer Kundengruppen durch digitale Lösungen in der Arbeitsmedizin sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz, durch stärkere Vorgaben zur betrieblichen Nachhaltigkeit und
- Digitale Lösungen in der Arbeitsmedizin sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz, wie das „digitale Gesundheitspaket“ und die „Fitnesswelt“, können zu weniger Krankheitsfällen führen, vor allem weil digitale Lösungen auch dort Anwendung finden, wo der Zugang sonst schwierig wäre.

Die ias-Gruppe hat Regelungen mit Wirkung auf das Thema Verbraucher und Endnutzer, jedoch keine spezifische Strategie.

Zu den bestehenden Leitlinien, Richtlinien und Regelungen zählen u.a.:

- Mission der ias-Gruppe,
- Handbuch „Datenschutzkonzept“
- Prozessbeschreibung „Datenschutzvorkommnisse“,
- Prozessbeschreibung „Betroffenenrechte“,
- Regelungen der Medizinproduktebetriebsverordnung (MPBetreibV) und
- Professionsbezogene Einarbeitungsrichtlinien.

Zu den Maßnahmen gehören u.a.:

- Vorhalten einer angemessenen Betriebshaftpflichtversicherung,
- Regelmäßige Überprüfung des Leistungsportfolios der ias-Gruppe auf Marktbedingungen und -bedürfnisse,
- Besetzung der Funktion „Beauftragter für Medizinproduktesicherheit“,
- Besetzung der Funktion „Datenschutzbeauftragter“
- Marketingmaßnahmen zur Kommunikation über das Leistungsportfolio der ias-Gruppe,
- Fachlich gestützte Einarbeitungsprozesse für neue Mitarbeitende,
- Vorhalten einer Fach- und Kompetenzstruktur für das Leistungsportfolio der ias-Gruppe sowie
- Fort- und Weiterbildungsangebote für alle Professionen zur Sicherung der fachlichen Qualifikation.

Der strategische Rahmen der ias-Gruppe

Wir gestalten Arbeitswelten neu

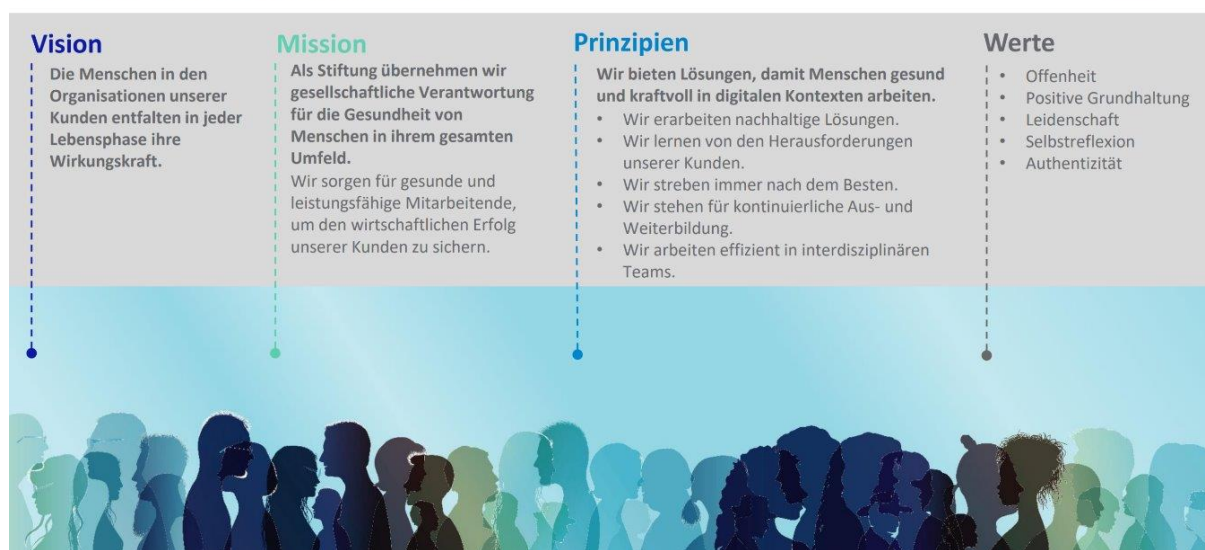


Abbildung: strategischer Rahmen ias-Gruppe 2024

Zum Fundament des Handels der ias-Gruppe, hier mit besonderem Blick auf Verbraucher und Endnutzer, zählt unser strategischer Rahmen (siehe obenstehende Abbildung) und vor allem die bestehende Mission der ias-Gruppe, welche im Kern besagt, dass wir eine gesellschaftliche Verantwortung für die Gesundheit von Menschen in ihrem gesamten Umfeld übernehmen.

Darauf aufbauend wurde, auch beschleunigt durch die besonderen Umstände der Corona-Pandemie, der Aufbau und Ausbau von digitalen Angeboten in unserem Leistungsportfolio gefördert. Im Ergebnis bieten wir unseren Kunden heute eine vernetzte Betreuung an, die sich aus analogen Beratungsleistungen, ergänzt um digitale Bausteine, zusammensetzt. Ein wichtiger Baustein darin ist die Gesundheitsplattform „meinias“, die regelmäßiger Bestandteil unsere Betreuungsangebotes ist. Sie bietet u.a. dem Unternehmen als auch seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich individuell, zeitlich und technisch unabhängig zu Gesundheits- und Präventionsthemen zu informieren, geschult bzw. unterwiesen zu werden und den Status der persönlichen Gesundheit regelmäßig und vertraulich messen zu können. Der weitere Ausbau dieses Leistungsangebots sowie die sinnvolle Integration in unser Beratungsgeschäft sind für die weiteren Jahre vorgesehen.

Dem in seiner Bedeutung gestiegenen Thema Mentale Gesundheit tragen wir durch die imh GmbH umfassend Rechnung. Das diesbezügliche Leistungsportfolio wurde in den letzten Jahren inhaltlich und personell ausgebaut, um der erkennbaren steigende Bedeutung ([Studie 2024: Wie mental gesund ist der Mittelstand](#)) begegnen zu können. Der Wachstumskurs und der inhaltliche Ausbau sind konkrete Maßnahmen, um den Bedürfnissen der Verbraucher und Endnutzer zu entsprechen. Im arbeitsmedizinischen Bereich wurde mit dem Konzept Prävention 4.0 ein Ansatz entwickelt und umgesetzt, der genderspezifisch, lebensphasengerecht und vernetzt eine arbeitsmedizinische Betreuung sicherstellen soll. Dieser Ansatz trägt dazu bei, unsere Mission zu erfüllen: leistungsfähige Mitarbeitende fördern und damit den wirtschaftlichen Erfolg unserer Kunden zu sichern.

7 G1 – Unternehmensführung/-politik

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden im Themenbereich G1 Unternehmensführung/-politik fünf IRO identifiziert, von denen ein IRO über dem Schwellenwert von 2,5 liegt.

Dies ist:

- Positive Auswirkungen auf die Mitarbeitenden durch die Förderung einer Unternehmenskultur mit gemeinsamen Werten und Überzeugungen.

Die ias-Gruppe hat Regelungen mit Wirkung auf das Thema Unternehmensführung/ -politik, jedoch keine spezifische Strategie.

Zu den bestehenden Leitlinien, Richtlinien und Regelungen zählen u.a.:

- Mission der ias-Gruppe,
- Führungsleitbild der ias-Gruppe,
- Satzung der ias-Stiftung,
- Verhaltenskodex „zum verantwortungsvollen Handeln“,
- Verhaltenskodex „Anforderungen an unsere Geschäftspartner“,
- Unterschriftenregelung ias-Gruppe,
- Verfahrensweisung „Anforderungs- und Freigaberegulation“,
- Verfahrensweisung „Korruptionsprävention“,
- „Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie“.

Zu den Maßnahmen gehören u.a.:

- Durchführung mehrerer Willkommensveranstaltungen „neu bei ias“ in 2024,
- Durchführung von mehreren Townhall-Meetings,
- Betrieb und Pflege des ias-Intranets (Teamwerk),
- Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und Ableitung von Maßnahmen,
- Fachlich gestützte Einarbeitungsprozesse für neue Mitarbeitenden,
- Umsetzung eines Hinweisgebersystems,
- Anpassung der Allgemeinen Einkaufsbedingungen.

Unseren Beitrag zur Förderung der Unternehmenskultur leisten wir u.a. durch ein gemeinsam erarbeitetes, in der gesamten Unternehmensgruppe vorgestelltes und eingeführtes Führungsleitbild.



Abbildung: Führungsleitbild ias-Gruppe

Die Arbeit an der Unternehmenskultur und an weiteren fachlichen Bausteinen beginnt bereits mit dem beruflichen Start in die ias-Gruppe. Im Jahr 2024 erhielten alle neuen Mitarbeitenden der ias-Gruppe in den ersten Wochen ihrer Zugehörigkeit eine Einladung zur Veranstaltung „neu bei ias“; in dem wir u.a. (Fach-)Wissen, gemeinsames Arbeiten und Vernetzung bieten. Aufgrund der positiven Erfahrungen dieses Formates gibt es im Jahr 2025 bereits eine Weiterentwicklung mit dem Titel „ias Akademie“.

Neben der fachlichen Einarbeitung bietet die ias-Gruppe umfassenden Möglichkeiten von Fort- und Weiterbildungen für alle Professionen. Angefangen von der Weiterbildung zur Fachärztin/zum Facharzt, über die Vertiefung von fachlichen Themen in der Arbeitssicherheit bis zur Entwicklung der persönlichen IT-Kompetenz. Zur Ergänzung unseres Fort- und Weiterbildungsangebotes nutzen wir das Angebot von GoodHabitz.

Im Jahr 2024 gab es insgesamt 414 Schulungen, darunter sechs Veranstaltungen „neu bei ias“. Für die fachliche Fortbildung bzw. den Qualifikationserhalt gab es über alle Professionen intern 81 verschiedene Angebote.

Über das Thema Unternehmenskultur hinaus hat die ias-Gruppe wichtige Bausteine einer guten Unternehmensführung. Hierzu zählen u.a. die Beauftragtenfunktionen zu Compliance, Gleichstellungs- und Inklusion, Datenschutz, Umweltmanagement und Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement.

Im Jahr 2024 wurden gut 75% der Mitarbeitenden zum Thema Compliance zu den Themen Menschenrechte und Gleichbehandlung, Korruption und Bestechung, Interessenkonflikte sowie Datenschutz und Informationssicherheit geschult; ergänzend stehen im Intranet alle wichtigen Informationen für jede:n Mitarbeiter:in über das Intranet zugänglich zusammengefasst.

Im Jahr 2024 bestand ein webbasiertes, zweisprachiges (deutsch und englisch) Hinweisgebersystem (<https://hinweisgebersystem.ias-gruppe.de/>), das 24/7 erreichbar ist und internen, wie externen Hinweisgebern zur Verfügung steht. Die Auswertung der Meldung erfolgt über den Compliance-Beauftragten bzw. die interne Meldestelle mit regelmäßigem, direkten Berichtsweg an den Vorstand.

Erstmals wurde für den Berichtszeitraum 1.1.2024 bis 31.12.2024 der LkSG-Bericht (https://www.ias-gruppe.de/fileadmin/assets/Website_Dateien/Bericht_nach_dem_Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz_2024.pdf) angefertigt, der sich aufgrund der Anforderungen auf die ias Aktiengesellschaft als größte Gesellschaft der ias-Gruppe bezieht. Im Bezug dazu wurde die „Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie“ erstellt und der bestehende „Verhaltenskodex der ias-Gruppe für verantwortliches Handeln“ um Themen der Menschenrechte und Umweltaspekte ergänzt und aktualisiert. Zu den Elementen der Grundsatzklärung der Menschenrechtsstrategie gehören u.a.:

- Einrichtung eines Risikomanagementsystems,
- Jährliche Risikoanalyse,
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen und
- Bereitstellung eines Beschwerdeverfahrens.

Kommunikativ wurde dies intern durch eine Mitarbeitenden-Information an alle Mitarbeitenden der ias-Gruppe sowie durch Hinweise in Führungskräfteveranstaltungen und eine exponierte Darstellung im Intranet begleitet. Auch für externe Stakeholder sind die Grundsatzklärungen auf der Internetseite der ias-Gruppe zugänglich ([Microsoft Word - 0-1-1 31 Ril Grundsatzklärung Menschenrechte.pdf](#))

Für das Jahr 2024 wurden keine Verletzungen im Kontext LkSG im eigenen Geschäftsbereich, bei mittelbaren als auch bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt.

Als weitere Richtlinie wurde die Richtlinie „Verhaltenskodex Anforderungen an Geschäftspartner“ aktualisiert in Kraft gesetzt und auch einkaufsseitig die Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB), um menschenrechts- und umweltbezogene Erwartungen zu adressieren und über Sorgfaltspflichten zu informieren, aktualisiert und in Kraft gesetzt.

8 Schlusswort

Die ias-Gruppe hat mit dem Vorhaben, einen ersten Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2024 zu erstellen, einen strukturierten Weg beschritten, der durch externe fachliche Expertise unterstützt wurde. Dieser durchgeführte Prozess bietet für uns im Ergebnis eine umfassende Beschreibung des aktuellen Status Quo der ias-Gruppe zu den Themen der Nachhaltigkeit Umwelt, Soziales und Unternehmensführung.

Als Unternehmen stehen wir in der Verantwortung, die Ressourcen unseres Planeten zu achten und durch gezielte Maßnahmen zu einer besseren Zukunft für kommende Generationen beizutragen. Unser größter Hebel, Zukunft zu gestalten, ist unser Kerngeschäft. Denn wir setzen uns für gesunde Arbeitswelten ein. Im Jahr 2025 werden wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie konkretisieren, um auf dieser Basis Nachhaltigkeit intern zu verstetigen. Dafür haben wir bereits im Jahr 2024 eine Funktion Leiter Nachhaltigkeit geschaffen, was unser Bestreben nach einem langfristigen Aufbau des Themas unterstreicht.

Im Geschäftsjahr 2025 werden wir am bisher gewählten Vorgehen festhalten und nächste Schritte unternehmen, um – mit wirtschaftlichen Augenmaß – die identifizierten Lücken schrittweise zu schließen und zur erwarteten offiziellen, prüffähigen Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2027 gut vorbereitet zu sein.

Für die kommenden Jahre wollen wir neben der Erfüllung regulatorischer Maßnahmen unser individuelles Angebot an Menschen weiter wirkungsvoll gestalten und uns als Arbeitgeber:in und als Gesundheitspartner:in langfristig positionieren.