Kanton Bern
Canton de Berne

Berichterstattung über das Geschäftsjahr 2025 der Träger öffentlicher Aufgaben und Beteiligungen im öffentlichen Interesse

Kreis 1

Bearbeitungsdatum	7. September 2026
Dokument Status	Genehmigt (Regierungssitzung vom 16. September 2026)
Klassifizierung	Nicht klassifiziert

Inhalt

1. Übergeordnete Entwicklungen in den Clustern «Bildung», «Gesundheit», «Kultur» und «öffentlicher Verkehr» 3

2. Berichterstattungen Träger öffentlicher Aufgaben und Beteiligungen im öffentlichen Interesse Kreis 1 7
Bedag Informatik AG 7
Berner Fachhochschule 10
Berner Kantonalbank BEKB AG 12
Bernische Lehrerversicherungskasse (BLVK) 15
Bernische Pensionskasse (BPK) 18
BKW AG 21
BLS AG (inkl. BLS Netz AG) 24
Gebäudeversicherung Bern (GVB) 27
Insel Gruppe AG (Konzern) 29
Pädagogische Hochschule 33
PZM Psychiatriezentrum Münsingen AG 36
Schweizerische Nationalbank 39
Spital Emmental AG 42
Spital Region Oberaargau AG 45
Spital STS AG 48
Spitäler FMI AG 51
Spitalzentrum Biel AG 54
Universität Bern 57
Universitäre Psychiatrische Dienste UPD AG 60

3. Erläuterungen zur Berichterstattung 63
3.1 Erläuterungen zu den Vergütungen an Führungsorgane 63

1. Übergeordnete Entwicklungen in den Clustern «Bildung», «Gesundheit», «Kultur» und «öffentlicher Verkehr»

Nachfolgend werden übergeordnete Entwicklungen im Jahr 2025 in den Clustern «Bildung», «Gesundheit», «Kultur» und «öffentlicher Verkehr» beschrieben. Dabei handelt es sich um Entwicklungen, welche die den einzelnen Clustern zugeordneten Träger öffentlicher Aufgaben und Beteiligungen im öffentlichen Interesse gleichermassen betreffen.

Clusterbezeichnung	Übergeordnete Entwicklungen
Bildung Berner Fachhochschule, Pädagogische Hochschule, Universität Bern, Haute Ecole ARC, Neuchâtel, Berne, Jura (HE-Arc), Haute Ecole Pédagogique BEJUNE	Der Rückgang der Eigenkapitalreserven der drei kantonalen Hochschulen infolge von durch sie nicht direkt beeinflussbare Faktoren, u. a. das Lohnsummenwachstum aufgrund kantonaler Gehaltsmassnahmen, hat sich fortgesetzt. Erste Korrekturmassnahmen bei den Staatsbeiträgen an die Hochschulen wurden bereits auf das Rechnungsjahr 2025 durch Regierung und Parlament beschlossen, grössere Schritte erfolgten im Hinblick auf das Rechnungsjahr 2026. Diese Schritte zeigen erste Wirkungen. Insbesondere konnte die PHBern, die über keine Reserven verfügt, eine Stabilisierung einleiten. Zur Sicherung ihrer Liquidität war sie im Jahr 2025 jedoch weiterhin auf periodische Darlehen angewiesen. Alle Hochschulen haben 2025 eigene Kostensenkungs- und Einsparungsmassnahmen umgesetzt. Signifikant steigende Studierendenzahlen in einzelnen Bereichen, infrastrukturelle Herausforderungen und weitere externe Faktoren erhöhen die Kosten jedoch weiterhin. Ein Teil dieser Steigerungen soll mittelfristig durch Ertragsentwicklungen der Hochschulen (interkantonale Hochschulvereinbarungen, Grundbeiträge des Bundes, Teuerungsanpassungen bei Forschungsdrittmitteln) ausgeglichen werden, jedoch verläuft diese Entwicklung nicht parallel zur Gehaltsentwicklung, die der Kanton vorgibt. Einmaleffekte (Auflösung von Rückstellungen infolge des Erreichens der Vollkapitalisierung der BPK) ermöglichten allen drei Hochschulen im Jahr 2025 positive Abschlüsse, doch der Grenzwert «Kostendeckungsgrad gemäss Aufsichtskonzept» konnte bei den drei kantonalen Hochschulen ohne diese Auflösung von Rückstellungen nicht eingehalten werden. Die drei kantonalen ebenso wie die beiden interkantonalen Hochschulen werden aufgrund der Rahmenbedingungen ihre hohe Kostendisziplin aufrechterhalten und in den Controlling-Prozessen nachweisen müssen.
Gesundheit Insel Gruppe AG (Konzern), PZM-Psychiatriezentrum Münsingen AG, Regionalspital Emmental, Spitäler FMI AG Spital STS AG, Spital Region Oberaargau AG, Spitalzentrum Biel AG, Universitäre Psychiatrische Dienste UPD AG.	Der Kanton Bern steuert die Spitalversorgung und damit auch die RSZ in erster Linie mit der Versorgungsplanung, der Spitalliste und Jahresleistungsverträgen. Nur subsidiär wird über die institutionelle Einflussnahme auf die Leistungserbringer gelenkt. Mit der Einführung des Fallpauschalensystems SwissDRG am 1. Januar 2012 stieg der finanzielle Druck auf die Spitäler erheblich. Aufgrund häufig nicht kostendeckender Tarife stehen die Spitäler – selbst bei effizientem Betrieb – weiterhin finanziell unter Druck. Aufwandseitig steigen insbesondere Löhne und Personalkosten. Da Tarifanpassungen nur verzögert erfolgen, können die steigen-

den Kosten, insbesondere die höheren Löhne, vielfach nicht zeitnah gedeckt werden. Zusätzlich musste aufgrund des Fachkräftemangels in den letzten Jahren vermehrt teures Temporärpersonal eingestellt werden, das im Jahr 2025 schrittweise wieder abgebaut und durch die Einrichtung von Personalpools ersetzt werden konnte. Ertragsseitig waren veraltete Tarifstrukturen problematisch, insbesondere im ambulanten Bereich. Zwar konnten in den letzten Jahren Tariferhöhungen für stationäre und ambulante Leistungen erzielt werden, doch auch die Einführung neuer ambulanter Tarifstrukturen (TARDOC und Pauschalen ab 2026) und die Einführung von der «einheitlichen Finanzierung ambulant und stationär» (EFAS) ab 2028 birgt Unsicherheiten in Bezug auf Liquidität aufgrund verzögerter Abrechnungen und allenfalls auch Ertragseinbussen. Im Geschäftsjahr 2025 lancierten die SZB AG, die Einkaufsgemeinschaft HSK (Helsana, Sanitas, KPT) und der Kanton Bern ein innovatives Tarifmodell, um die Ambulantisierung operativer Eingriffe entschlossen voranzutreiben. Das Tarifmodell begünstigt den Transfer operativer Eingriffe ins ambulante Setting.

Verschiedene Kantone haben in den vergangenen Jahren finanzielle Unterstützungsmassnahmen für ihre Spitäler beschlossen, um Liquiditätsengpässe oder eine Insolvenz zu verhindern. Im Kanton Bern stimmte der Grosse Rat am 11. Juni 2024 dem vom Regierungsrat beantragten Rahmenkredit von CHF 100 Mio. zur Gewährung von verzinslichen Darlehen und Bürgschaften zur Liquiditätssicherung von Listenspitälern zu. Aktuell wird eine Gesetzesrevision durchgeführt, um die Liquiditätssicherung ins ordentliche Recht zu überführen.

Zudem beschloss der Regierungsrat im Februar 2025 rückwirkend ab dem 1. Januar 2025 die Abgeltung für Weiterbildungsleistungen von CHF 15 000 auf CHF 30 000 pro Vollzeitstelle und Jahr sowie die Abgeltung für ambulante Leistungen in Kinderspitälern (Inselspital und Spitalzentrum Biel (SZB AG)) um CHF 10 Mio. zu erhöhen und verbesserte so die Rahmenbedingungen.

Die verbesserten Rahmenbedingungen und Reformen machen sich bereits bei den Spitälern bemerkbar, die seit dem Berichtsjahr 2025 überwiegend mit positiven Ergebnissen abschliessen. Es gelingt jedoch meist nicht, die erforderliche EBITDA-Marge zu erreichen, um grössere anstehende Investitionen ohne Unterstützung des Kantons zu stemmen.

Mit der Umsetzung des 4+-Versorgungsregionenmodells und des Hub-and-Spoke-Modells sollen die Leistungsaufträge für die spezialisierte Medizin angepasst, d. h. innerhalb der Region konzentriert werden, um die Angebote aufrecht zu erhalten.
Nach den ersten unmittelbaren Auswirkungen der Transformation der Berner Spitallandschaft im Jahr 2024 wurde die Umsetzung des 4+-Versorgungsregionenmodells im Berichtsjahr 2025 mit weiteren strukturellen Anpassungen in den Versorgungsregionen

	fortgeführt. Durch die Konzentration ausgewählter Leistungsangebote, die Vertiefung regionaler und überregionaler Kooperationen sowie die Weiterentwicklung integrierter und sektorenübergreifender Versorgungsmodelle wurde die Neuausrichtung der Gesundheitsversorgung weiter vorangetrieben und die langfristige Sicherung bedarfsgerechter Versorgungsstrukturen gestärkt.
Kultur Bernisches Historisches Museum, Bühnen Bern, Kunstmuseum Bern, Stiftung Ballenberg, Zentrum Paul Klee - Maurice E. and Martha Müller Foundation	Bei zwei Kulturinstitutionen (Stiftung Bernisches Historisches Museum, Stiftung Ballenberg) stehen grosse Bau- und Investitionsvorhaben an. Bei der Stiftung Bühnen Bern und Zentrum Paul Klee sind Instandsetzungsarbeiten geplant oder bereits in Umsetzung.
Öffentlicher Verkehr BLS AG (inkl. BLS Netz AG), Aare Seeland Mobil AG, Berner Oberland Bahn (BOB), Chemin de fer du Jura (CJ), Montreux-Berner-Oberland-Bahn (MOB), Regionalverkehr Bern-Solothurn (RBS), STI Beteiligungen AG	Revision Personenbeförderungsgesetz: Im Dezember 2023 hat das Parlament die Revision des Personenbeförderungsgesetzes abgeschlossen. In der Folge wurden verschiedene Verordnungen angepasst und in Kraft gesetzt. Zielvereinbarungen: Gemäss Personenbeförderungsgesetz wurden im Jahr 2025 Zielvereinbarungen zwischen den Bestellern des ÖV und den Transportunternehmen erarbeitet. Sie werden im Jahr 2026 unterzeichnet und für die Jahre 2027-2030 verbindlich sein. Angebotsbeschluss und Investitionsrahmenkredit für die Jahre 2027-2030: Der Grosse Rat hat den Angebotsbeschluss ÖV und den Investitionsrahmenkredit ÖV für die Jahre 2027-2030 am 2. März 2026 beschlossen. Diese Beschlüsse bilden die Grundlage für die Bestellung des ÖV-Angebots im Regional- und Ortsverkehr sowie für die Ausrichtung von Investitionsbeiträgen an ÖV-Projekte. Guidance: Im Nachgang zu den Subventionsfällen hat das BAV verschiedene Richtlinien (Guidance) erlassen, die Klarheit im Bestellprozess schaffen sollen. Die TU sind nun gefordert, die korrekte Umsetzung dieser Vorgaben sicherzustellen. Ausbau der Bahninfrastruktur: Das schweizerische Bahnsystem wird im Sinne der rollenden Planung schrittweise ausgebaut, die Federführung dazu liegt beim Bund. Aufgrund der hohen Kostenentwicklung der beschlossenen Projekte sowie hohen Kostenschätzungen für zusätzliche Projekte, welche für die Umsetzung des Ausbauschritt 2035 notwendig sind, sowie wegen hohen Erwartungen zu zusätzlichen Ausbauprojekten, hat das UVEK die ETH Zürich mit der Überprüfung und Priorisierung der noch nicht weit fortgeschrittenen Projekte beauftragt. Gestützt auf diese Expertise hat der Bundesrat im Januar 2026 die Eckwerte für die Botschaft 27 festgelegt. Die Vorlage befindet sich aktuell in der Vernehmlassung. Zahlreiche vom Parlament beschlossene Infrastrukturausbauten sollen wegfallen.

Im Verlauf des Frühjahrs 2026 wurde bekannt, dass der BIF Anfang der 30er-Jahre ein Liquiditätsproblem und gleichzeitig auch ein Finanzierungsproblem hat.

Entlastungsprogramm 27 des Bundes:
Im Entlastungsprogramm 27 wurden geringfügige Kürzungen beim Regionalen Personenverkehr, bei der Einlage des Bundes in den Bahninfrastrukturfonds und bei Beiträgen an die Dekarbonisierung des Busverkehrs vorgenommen. Dies erschwert die Finanzierung des öffentlichen Orts- und Regionalverkehrs im Kanton Bern.

Die nachfolgend aufgeführten Träger öffentlicher Aufgaben und Beteiligungen im öffentlichen Interesse des ersten und des zweiten Kreises gemäss Anhang 1 der PCG-Richtlinien wurden keinem der vorstehend erwähnten Cluster zugeordnet:

Bedag Informatik AG, Berner Kantonalbank BEKB AG, Bernische Lehrerversicherungskasse (BLVK), Bernische Pensionskasse (BPK), BKW AG, Gebäudeversicherung Bern (GVB), Interregionales Fortbildungszentrum Tramelan, Schweizerische Nationalbank, Made in Bern AG, Bernische Stiftung für Agrarkredite, Flughafen Bern AG, Immobiliengesellschaft Wankdorf AG (IWAG), Messepark Bern AG, Schweizer Salinen AG, SelFin Invest AG, Swisslos, Schulverlag plus AG

2. Berichterstattungen Träger öffentlicher Aufgaben und Beteiligungen im öffentlichen Interesse Kreis 1

Unternehmen / Institution	**Bedag Informatik AG**
Allgemeine Informationen (öffentlich)	
Zweck des kantonalen Engagements	Die Bedag Informatik AG betreibt in ihrem Rechenzentrum für die kantonale Verwaltung die strategischen Informatikanwendungen insbesondere in den Bereichen Personal, Finanzen, Steuern, Grundbuch und Strassenverkehr und weitere Konzern- und Fachanwendungen sowie die ICT-Systeme und den kantonalen Arbeitsplatz im Bereich der Grundversorgung. Als weiteres Standbein entwickelt und wartet die Tochterunternehmung Bedag Solutions AG Applikationen für den Kanton Bern, für weitere Kunden der öffentlichen Hand und für verwaltungsnahe Betriebe und Organisationen.
Rechtsform	Privatrechtliche Aktiengesellschaft
Mitglieder des strategischen Führungsorgans	Adrian Bieri (Präsident) Hanspeter Feuz (Vizepräsident) Marlene Arnold Reto Conrad Prof. Dr. Hannes Lubich Christine Maier Mirjam Tschumi
Vertreter des Kantons im strategischen Führungsorgan	Mirjam Tschumi (Staatskanzlei)
Vorsitzende/r des operativen Führungsorgans	Fred Wenger
Sachzuständige Direktion und Amt	Finanzdirektion, Generalsekretariat
Kennzahlen (öffentlich)	
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ) Berichtsjahr und Vorjahr	Berichtsjahr: 472,0 (Vorjahr: 456,3) (inkl. Bedag Solutions AG)
Umfang des finanziellen Engagements	– Der Kantons Bern ist mit einem Aktienkapital von CHF 10 Mio. Alleinaktionär. – Im Jahr 2025 vereinnahmte Dividende: CHF 1,43 Mio. (Vorjahr: CHF 2,45 Mio.).

Betriebliche Schlüsselkennzahlen

Kennzahl	Vorjahr	Berichtsjahr
Umsatz (Mio. CHF) inkl. Bedag Solutions AG	109,6	115,0
Gewinn (Mio. CHF)	2,85	5,55

Liquiditäts-grad 2	126 %	86 %
Eigenkapital-quote	73 %	71 %
EBIT-Marge	4,3 %	7,9 %
Kapitalum-schlagshäu-figkeit	1,41	1,35
Anlagede-ckungsgrad 2	121 %	110 %
Eigenkapital-rendite	8 %	12 %

Geschlechtervertretungen in den strategischen und operativen Führungsorganen

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Total
Verwaltungsrat	3	4	7
Geschäftsleitung	1	6	7

Ausweis der Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane

Vergütungen in TCHF (inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen)	Vergütungen Vorjahr	Vergütungen Berichtsjahr
Vergütung Verwaltungsrat total	385	386
Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	106	106
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	46	46
Vergütung Geschäftsleitung total	2 409	2 496
Vergütung Vorsitzende/r Geschäftsleitung	473	487
Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	345	357

Begründung allfälliger Abweichungen gegenüber dem Vorjahr

Die Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung sind gegenüber dem Vorjahr wenig verändert.
Vier der sieben Mitglieder des Verwaltungsrates sind zugleich Mitglieder des Verwaltungsrates der Tochtergesellschaft Bedag Solutions AG. Für diese Tätigkeit wird ihnen keine separate Entschädigung ausgerichtet.

Die Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates wird gemäss Art. 12 Abs. 2 Ziff. 10 der Statuten durch die Generalversammlung, das heisst den Kanton Bern als Alleinaktionär, bestimmt. Das Lohnsystem für alle Mitarbeitenden und die Geschäftsleitungsmitglieder basiert auf dem Grundsatz von Marktlöhnen. Die herangezogenen Marktlöhne für Informatikerinnen und Informatiker beruhen auf den anerkannten Lohnerhebungen des Branchenverbands SwissICT sowie für die übrigen Berufsgattungen – mangels geeigneter Vergleichsdaten – auf der Kienbaum-Kadersalärstudie Schweiz.

Einhaltung der Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziff. 13 der PCG-Richtlinien	Gemäss Auskunft des strategischen Führungsorgans im Rahmen des Controllinggesprächs vom 21. August 2025 werden die Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziffer 13 der PCG-Richtlinien von der Bedag Informatik AG eingehalten.
Weitere massgebliche Beteiligte	Keine.
Steuerungsinstrumente	Eignerstrategie 2024 (und die dazugehörenden Ausführungsbestimmungen) sowie das Aufsichtskonzept 2024. Diese aktualisierten Grundlagen wurden vom Regierungsrat am 13. Dezember 2023 erlassen.
Lohngleichheitsanalyse	Die Bedag bekennt sich ausdrücklich zum Grundsatz «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit». Sie hat als eines der ersten Unternehmen in der Schweiz die Lohngleichheit unternehmensweit durch externe Stellen untersuchen lassen. Die jährliche Überprüfung mit dem vom Bund zur Verfügung gestellten Analysetool Logib ist fester Bestandteil der Lohnpolitik. Die Löhne richten sich bei der Bedag ausschliesslich nach der Funktion und der Leistung. Die Bedag ist zudem Mitglied der Initiative «Engagement Lohngleichheit» und hat als einer der ersten 34 staatsnahen Betriebe die «Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor» unterzeichnet.

Unternehmen / Institution	**Berner Fachhochschule**

Allgemeine Informationen **(öffentlich)**

Zweck des kantonalen Engagements	– Gemäss Artikel 1 Absatz 1 FaG unterhält der Kanton die Berner Fachhochschule (BFH). – Die BFH erhöht mit ihrem Studienangebot, mit Forschung und Entwicklung sowie mit Dienstleistungen den Bildungswert und dadurch die Wertschöpfung im Kanton (Art. 4 FaG).
Rechtsform	Selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt
Mitglieder des strategischen Führungsorgans	Thomas Bernhard (Präsident) Donald Vogt (Vizepräsident) Madeleine Deckert Michael Lüthi Christian Wasserfallen Daniela Wiest Matthias Zurbuchen
Vertreter des Kantons im strategischen Führungsorgan	Martin Kummer (mit beratender Stimme)
Vorsitzende/r des operativen Führungsorgans	Sebastian Wörwag
Sachzuständige Direktion und Amt	Bildungs- und Kulturdirektion, Amt für Hochschulen

Kennzahlen **(öffentlich)**

Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	Berichtsjahr: 1954 (Vorjahr 1919)
Umfang des finanziellen Engagements	– Beitrag des Kantons: CHF 131.95 Mio. (Vorjahr CHF 122.56 Mio.) – Die Liegenschaften (Schul-, Labor- und Büroräume), welche durch den Kanton zur Verfügung gestellt werden, haben einen kalkulatorischen Mietwert von CHF 30.97 Mio. (Vorjahr CHF 31.24 Mio.).

Betriebliche Schlüsselkennzahlen

Kennzahl	Vorjahr	Berichtsjahr
Studierendenzahl (ohne Weiterbildung)	7 925	7 959
Jahresergebnis (Mio. CHF)	–5,41	24,66
Betrieblicher Aufwand (Mio. CHF)	357,42	341,41
FHV-Beiträge Kanton Bern an andere FH (Mio. CHF)	44,44	46,70
FHV-Erträge BFH von anderen Kantonen (Mio. CHF)	41,30	41,77

Geschlechtervertretungen in den strategischen und operativen Führungsorganen

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Total
Schulrat	2	5	7
Fachhochschulleitung	5	6	11

Ausweis der Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane

Vergütungen in TCHF (inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen)	Vergütungen Vorjahr	Vergütungen Berichtsjahr
Vergütung Fachhochschulrat total	113	113
Vergütung Fachhochschulratspräsident/in	27	27
Durchschnittliche Vergütung pro Mitglied (ohne Präsident/in)	14	14
Vergütung Fachhochschulleitung total	3 049	3 096
Vergütung Rektor	307	310
Durchschnittliche Vergütung pro Leitungsmitglied	277	281

Begründung allfälliger Abweichungen gegenüber dem Vorjahr

-

Einhaltung der Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziff. 13 der PCG-Richtlinien

Gemäss Auskunft des strategischen Führungsorgans im Rahmen des Controllinggesprächs vom 23. Oktober 2025 werden die Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziffer 13 der PCG-Richtlinien von der BFH eingehalten.

Weitere massgebliche Beteiligte

Öffentlich-rechtliche Anstalt im alleinigen Kantonsbesitz

Steuerungsinstrumente

Da sämtliche Elemente, die eine Eignerstrategie gemäss Ziffer 9.5 der PCG-Richtlinien enthalten müssen, im Leistungsauftrag des Regierungsrates an die Berner Fachhochschule oder in der Spezialgesetzgebung enthalten sind, wurde auf die Erstellung einer vom Leistungsauftrag separaten Eignerstrategie gemäss Ziffer 9 der PCG-Richtlinien verzichtet.
Das Aufsichtskonzept wurde am 14. Dezember 2022 vom Regierungsrat genehmigt. Das Aufsichtskonzept wird 2026 überprüft und dem Regierungsrat zur Genehmigung unterbreitet.

Lohngleichheitsanalyse

Die letzte Lohngleichheitsanalyse wurde im Jahr 2023 durchgeführt. Gemäss Auskunft der Berner Fachhochschule wird die Lohngleichheit eingehalten. Die nächste Analyse wird im Jahr 2026 erstellt.

Unternehmen / Institution	**Berner Kantonalbank BEKB AG**

Allgemeine Informationen **(öffentlich)**

Zweck des kantonalen Engagements	– Art. 53 KV hält fest, dass der Kanton zur Förderung der volkswirtschaftlichen und sozialen Entwicklung eine Bank betreibt und den Kanton und die Gemeinden bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützt. – Weiter wird in Artikel 2 AGBEKBG festgehalten, dass die BEKB als Universalbank die Besorgung aller banküblichen Geschäfte betreibt.
Rechtsform	Privatrechtliche Aktiengesellschaft
Mitglieder des strategischen Führungsorgans	Antoinette Hunziker-Ebneter (Präsidentin) Christoph Lengwiler Gilles Frôté Reto Heiz Petra Kalt Annelis Lüscher Hämmerli Hugo Schürmann Pascal Sieber Zinniker Danielle Villiger
Vertreter des Kantons im strategischen Führungsorgan	Keine
Vorsitzende/r des operativen Führungsorgans	Armin Brun
Sachzuständige Direktion und Amt	Finanzdirektion, Generalsekretariat

Kennzahlen **(öffentlich)**

Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	Berichtsjahr: 1 058 (Vorjahr: 1 011)
Umfang des finanziellen Engagements	– Beteiligung Kanton Bern bei einem Aktienkapital von CHF 186,4 Mio.: CHF 96 Mio. oder 51,5 % (Mehrheitsaktionär). – Im Jahr 2025 vereinnahmte Dividende aus kantonaler Beteiligung: CHF 49,9 Mio. (Vorjahr: CHF 48 Mio.)

Betriebliche Schlüsselkennzahlen

Kennzahl	Vorjahr	Berichtsjahr
Jahresgewinn (Mio. CHF)	180,7	175,4
Geschäftsertrag (Mio. CHF)	553,1	547,3
Geschäftsaufwand (Mio. CHF)	266,9	280,6
Börsenkapitalisierung per 31.12. (Mrd. CHF)	2,19	2,9
Cost-Income-Ratio	47,1 %[1]	50,4 %

[1] Anpassung Vorjahreswert aufgrund angepasster Berechnungsmethodik

Basel-III-Gesamtkapital-quote	19,4 %	20,4 %
Kundengelder in % der Ausleihungen	88,4 %[2]	87,9 %

Geschlechtervertretungen in den strategischen und operativen Führungsorganen

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Total
Verwaltungsrat	4	5	9
Geschäftsleitung	1	5	6

Ausweis der Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane

Vergütungen in CHF Tausend (inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen)	Vergütungen Vorjahr	Vergütungen Berichtsjahr
Vergütung Verwaltungsrat total	(9) 1 471	(9) 1 452
Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	524	521
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(8) 118	(8) 116
Vergütung Geschäftsleitung total	(5,33) 4 301	(5,87) 4 685
Vergütung Vorsitzende/r Geschäftsleitung	992	998
Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	(5,33) 809	(5,87) 798

Begründung allfälliger Abweichungen gegenüber dem Vorjahr

In den Vergütungen an die Geschäftsleitung 2024 ist eine vertragliche Zahlung innerhalb der Kündigungsfrist enthalten. Hinzu kommt eine Doppelbesetzung einer Funktion auf Ebene der Geschäftsleitung in den ersten vier Monaten des Jahres 2024. Im Verlauf des Jahres 2025 erfolgte eine Aufstockung der Geschäftsleitung auf neu sechs Mitglieder.

Einhaltung der Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziff. 13 der PCG-Richtlinien

Die BEKB informiert jeweils im Rahmen des Controllinggesprächs im Februar über die Vergütungen des operativen und des strategischen Führungsorgans. Der Regierungsrat nimmt anschliessend im Rahmen des GV-Geschäfts Kenntnis von der Einhaltung der Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziffer 13 der PCG-Richtlinien.

Weitere massgebliche Beteiligte

Mit mehr als 48 000 Aktionärinnen und Aktionären zählt die Bank in Bezug auf die Breite des Aktionariats zu den zehn bedeutendsten Schweizer Publikumsgesellschaften

Steuerungsinstrumente

Eignerstrategie (durch den Regierungsrat genehmigt am 21. Dezember 2022)
Aufsichtskonzept (durch den Regierungsrat genehmigt am 26. Oktober 2022)

[2] Anpassung Vorjahreswert aufgrund angepasster Berechnungsmethodik

Lohngleichheitsanalyse	Die letzte Lohngleichheitsanalyse wurde im Jahr 2021 durchgeführt. Gemäss Auskunft der BEKB wurden dabei die rechtlichen Verpflichtungen nach Art. 13a ff. des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann eingehalten. Im Jahr 2022 hat die BEKB – basierend auf ihrem neuen Vergütungsmodell – erneut eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt und das Zertifikat «Fair-ON-Pay» erhalten. Im Berichtsjahr wurde die Einhaltung der betrieblichen Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern erneut geprüft. Die BEKB wurde auf das Label «Fair-ON-Pay Advanced» hochgestuft. Damit erfüllt sie die strengeren Schwellenwerte, das heisst, die statistisch nicht erklärbaren Lohndifferenzen liegen unterhalb des anspruchsvollen Grenzwerts von 2,5 Prozent. Als Basis für die Umsetzung der Lohngleichheit dient das Funktionenmodell der BEKB. In diesem Modell werden alle Funktionen nach einheitlichem Massstab und mit objektiven Kriterien bewertet. Das systematische Vorgehen trägt dazu bei, geschlechtsabhängige Unterschiede zu minimieren. Mittels Salärstrukturanalysen werden einzelne geschlechtsspezifische Parameter der Entlöhnung kontrolliert.

Unternehmen / Institution	**Bernische Lehrerversicherungskasse (BLVK)**
Allgemeine Informationen (öffentlich)	
Zweck des kantonalen Engagements	Die Bernische Lehrerversicherungskasse (BLVK) versichert die bernische Lehrerschaft gegen die wirtschaftlichen Folgen von Invalidität, Alter und Tod. Der Kanton ist auf Sekundarstufe II direkter und auf Volksschulstufe indirekter Arbeitgeber für die Lehrkräfte und Schulleitungen. Das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) schreibt eine Beteiligung des Arbeitgebers vor und der Kanton Bern regelt die Umsetzung im Gesetz über die kantonalen Pensionskassen (PKG; BSG 153.41).
Rechtsform	Öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit
Mitglieder des strategischen Führungsorgans	Esther Peyer (P) Kerstin Windhövel (VP) Stefan Christen Hansjörg Gurtner Manuel Jacot Ernst Meer Christian Robert Dieter Stohler
Vertreter des Kantons im strategischen Führungsorgan	Stefan Christen Hansjörg Gurtner Dieter Stohler Kerstin Windhövel
Vorsitzende/r des operativen Führungsorgans	Thomas Keller
Sachzuständige Direktion und Amt	Bildungs- und Kulturdirektion, Generalsekretariat
Kennzahlen (öffentlich)	
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	Berichtsjahr: 23,85 (Vorjahr 22,35)
Umfang des finanziellen Engagements	Arbeitgeberbeiträge des Kantons für das Jahr 2025 (Spar-, Risiko- und Finanzierungsbeiträge): CHF 233.7 Mio. (Vorjahr CHF 222.9 Mio.) Schuldanerkennung (gemäss Art. 44 PKG): CHF 330.0 Mio. (Vorjahr CHF 341.4 Mio.) Staatsgarantie bzw. Unterdeckung (gemäss Art. 12 PKG): CHF 27.4 Mio. (Vorjahr CHF 196.7 Mio.)

Betriebliche Schlüsselkennzahlen

Kennzahl	Vorjahr	Berichtsjahr
Deckungsgrad global	97,9 %	99,7 %
Nettoperformance	8,3 %	5,8 %
Anzahl rentenbeziehende Personen	10 125	10 259

Anzahl aktiv Versicherte	20 878	21 417
Technischer Zinssatz	1,5 %	1,25 %
Angeschlossene Institutionen	44	44
Verfügbares Vorsorgevermögen (Mio. CHF)	9 259	9 786
Vorsorgeverpflichtungen (Mio. CHF)	9 456	9 813

Geschlechtervertretungen in den strategischen und operativen Führungsorganen

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Total
Verwaltungskommission	2	6	8
Geschäftsleitung	0	3	3

Ausweis der Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane

Vergütungen in TCHF (Berichtsjahr inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen)	Vergütungen Vorjahr	Vergütungen Berichtsjahr
Vergütung Verwaltungskommission total	323	307
Vergütung Präsident/in Verwaltungskommission	48	52
Durchschnittliche Vergütung pro VK-Mitglied (ohne VKP)	39	37
Vergütung Geschäftsleitung total	832	851
Vergütung Direktor	325	335
Durchschnittliche Vergütung pro Geschäftsleitungsmitglied	277	284

Begründung allfälliger Abweichungen gegenüber dem Vorjahr

-

Einhaltung der Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziff. 13 der PCG-Richtlinien

Gemäss Artikel 51a des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) entscheidet die Verwaltungskommission über eine angemessene Entschädigung ihrer Mitglieder und der operativen Führung. Die Entschädigung der operativen Führungsorgane orientiert sich am kantonalen Gehaltssystem.

Weitere massgebliche Beteiligte

-

Steuerungsinstrumente

Aufsichtskonzept (durch den Regierungsrat genehmigt am 15. Oktober 2025).

	Die BLVK versichert die Personen, die in einem Arbeitsverhältnis zum Kanton oder zu einer Gemeinde, soweit sie Trägerin der Volksschule ist, stehen und deren Anstellungsbedingungen sich nach dem LAG richten (Art. 5 Abs. 3 Bst. a PKG) gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod (Art. 3 Abs. 1 PKG). Die BLVK erfüllt ihre Aufgabe im Rahmen der Bundesgesetzgebung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (Art. 3 Abs. 2 PKG). Die Frage, weshalb sich der Kanton an der BLVK «beteiligt», stellt sich nicht; er muss seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichern (Art. 2 Abs. 1 BVG). Eine Eignerstrategie ist somit nicht erforderlich.
Lohngleichheitsanalyse	Die BLVK beschäftigt weniger als 100 Mitarbeitende. Gemäss Bundesgesetz zur Gleichstellung ist sie nicht zu einer Lohngleichheitsanalyse verpflichtet.

Unternehmen / Institution	**Bernische Pensionskasse (BPK)**
Allgemeine Informationen (öffentlich)	
Zweck des kantonalen Engagements	– Die BPK versichert die Personen, die in einem Arbeitsverhältnis zum Kanton, zur Universität, zur Berner Fachhochschule oder zur deutschsprachigen Pädagogischen Hochschule stehen und deren Anstellungsbedingungen sich nach dem Personalgesetz vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01) richten (vgl. Art. 4 Abs. 3 Bst. a des Gesetzes vom 18. Mai 2014 über die kantonalen Pensionskassen PKG; BSG 153.41). – Die BPK versichert die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod (vgl. Art. 3 Abs. 1 PKG). – Die BPK erfüllt ihre Aufgabe im Rahmen der Bundesgesetzgebung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (vgl. Art. 3 Abs. 2 PKG).
Rechtsform	Öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit
Mitglieder des strategischen Führungsorgans	Daniel Wyrsch (Präsident) Beatrice Nobel-Zbinden (Vizepräsidentin) Jürg Schad Franziska Hügli Kästli Stefan Janz Claudia Graf Barbara Haller Hans Kupferschmid Susanne Schneeberger Geisler Michael Schori
Vertreter des Kantons im strategischen Führungsorgan	Beatrice Nobel-Zbinden Franziska Hügli Kästli Jürg Schad Stefan Janz Claudia Graf
Vorsitzende/r des operativen Führungsorgans	Dr. André Matthey
Sachzuständige Direktion und Amt	Finanzdirektion, Personalamt
Kennzahlen (öffentlich)	
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	Berichtsjahr: 29.5 (Vorjahr: 30)
Umfang des finanziellen Engagements	– Arbeitgeberbeiträge (Spar-, Risiko- und Finanzierungsbeiträge sowie Beiträge für Überbrückungsrenten KAPO): CHF 160,9 Mio. (Vorjahr: CHF 156,4 Mio.) – Schuldanerkennung (gemäss Art. 44 PKG): CHF 185,3 Mio. (Vorjahr: CHF 191,6 Mio.) – Staatsgarantie bzw. Unterdeckung (gemäss Art. 12 PKG): Es besteht keine Unterdeckung mehr. Die Staatsgarantie ist nicht bezifferbar (Vorjahr: CHF 0,1076 Mia.)

Betriebliche Schlüsselkennzahlen

Kennzahl	Vorjahr	Berichtsjahr
Deckungsgrad	99,4%	103,2%
Nettoperformance	8,5%	6,7%
Anzahl rentenbeziehende Personen	18 026	18 321
Anzahl aktiv Versicherte	41 414	42 145
Technischer Zinssatz	1,75%	1,5%
Angeschlossene Organisationen	135	135
Verfügbares Vorsorgevermögen (Mio. CHF)	16 768,2	17 744,6
Vorsorgeverpflichtungen (Mio. CHF)	16 875,7	17 186,8
Unterdeckung (-) / Freie Mittel (+) (Mio. CHF)	-107,6	0

Geschlechtervertretungen in den strategischen und operativen Führungsorganen

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Total
Verwaltungskommission	5	5	10
Geschäftsleitung	1[3]	3	4

Ausweis der Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane

Vergütungen in CHF Tausend (inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen)	Vergütungen Vorjahr	Vergütungen Berichtsjahr
Vergütung Verwaltungskommission total	225	241
Vergütung Präsident Verwaltungskommission	34	33
Durchschnittliche Vergütung pro VK-Mitglied (ohne VKP)	21	23
Vergütung Geschäftsleitung total	1 023	973
Vergütung Vorsitzende/r Geschäftsleitung	299	302
Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied (ohne Direktor)	242	224

Begründung allfälliger Abweichungen gegenüber dem Vorjahr

Die gegenüber dem Vorjahr tieferen Vergütungen an die Direktion sind begründet in der 3 Monate dauernden Vakanz der Bereichsleitung Versicherungen. Die Vergütung an die Verwaltungskommission hängt von der

[3] Bis 30. September 2025

	Anzahl Sitzungen ab, die von Jahr zu Jahr variiert. Im Berichtsjahr hielt die Verwaltungskommission 7 Sitzungen ab.
Einhaltung der Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziff. 13 der PCG-Richtlinien	Gemäss Artikel 51a Absatz 4 des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) entscheidet die Verwaltungskommission über eine angemessene Entschädigung seiner Mitglieder und der operativen Führung. Die Entschädigung der operativen Führungsorgane orientiert sich am kantonalen Gehaltssystem.
Weitere massgebliche Beteiligte	Inselspital, Universität Bern, Berner Fachhochschule, (deutschsprachige) Pädagogische Hochschule Bern
Steuerungsinstrumente	Aufsichtskonzept (durch den Regierungsrat genehmigt am 05. November 2025).
Lohngleichheitsanalyse	Die BPK unterliegt nicht der Lohngleichheitsanalyse nach Gleichstellungsgesetz (Arbeitgeber mit weniger als 100 Mitarbeitenden)

Unternehmen / Institution	**BKW AG**
Allgemeine Informationen (öffentlich)	
Zweck des kantonalen Engagements	Die Beteiligung leistet einen Beitrag zur Erreichung der energiepolitischen, wirtschaftspolitischen und finanzpolitischen Ziele des Kantons (vgl. Art. 6 des Gesetzes vom 21. März 2018 über die Beteiligung des Kantons an der BKW AG [BKW-Gesetz, BKWG; BSG 741.3]).
Rechtsform	Privatrechtliche Aktiengesellschaft
Mitglieder des strategischen Führungsorgans	– Roger Baillod (Präsident) – Andreas Rickenbacher (Vizepräsident) – Dr. Carole Ackermann – Rebecca Guntern – Kurt Schär – Prof. Dr. Petra Denk – Martin à Porta – Linda de Winter (ab 29. April 2025)
Vertreter des Kantons im strategischen Führungsorgan	Andreas Rickenbacher
Vorsitzende/r des operativen Führungsorgans	Robert Itschner
Sachzuständige Direktion und Amt	Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion, Generalsekretariat
Kennzahlen (öffentlich)	
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	Berichtsjahr: rund 11 468 (insgesamt 12 390 Mitarbeitende) Vorjahr: rund 11 228 (insgesamt 12 100 Mitarbeitende)
Umfang des finanziellen Engagements	Beteiligung: CHF 69,36 Mio. (Nominalwert), 52,54 %[4] des Aktienkapitals. Dies entspricht bei einer Börsenkapitalisierung von CHF 8,887 Mrd. per 31. Dezember 2025 einem Wert von rund CHF 4,669 Mrd.

Betriebliche Schlüsselkennzahlen

Kennzahl	Vorjahr	Berichtsjahr
Nettoumsatz (Mio. CHF)	4 549	4 201
EBITDA (Mio. CHF)	1 073	811
EBIT (Mio. CHF)	790	561
Gearing Ratio	33,7 %	32,0 %
Investitionen in Sachanlagen (Mio. CHF)	414	358
Kurs der Aktie am Jahresende (CHF)	150,2	168,4

[4] Mit dem Kantonswechsel von Moutier wird gemäss Anhang A4-2 des Konkordats vom 15. November 2023 zwischen den Kantonen Bern und Jura über den Wechsel der Einwohnergemeinde Moutier zum Kanton Jura (BSG 105.234-1) ein Anteil an der Beteiligung der BKW AG an den Kanton Jura übertragen. Die Übertragung erfolgt gemäss Artikel 8 Absatz 1 der Vollzugsvereinbarung Nr. 19 (BSG 105.235.1-19) bis zum 31. Oktober 2026. Nutzen (insb. Dividendenauszahlung) und Gefahr sind jedoch gemäss Artikel 8 Absatz 2 der Vollzugsvereinbarung Nr. 19 bereits zum Zeitpunkt des Kantonswechsels der Gemeinde Moutier an den Kanton Jura übergegangen. Der Kanton Bern wird nach erfolgter Übertragung voraussichtlich 52.17% der Aktien halten.

Börsenkapitalisierung am Jahresende (Mio. CHF)	7 925	8 887
Dividende Kanton Bern (Mio. CHF)	102,649	105,423
Verschuldungskapazität	0,91[5]	1,15
Selbstfinanzierungsgrad[6]	280,0 %	223,6 %
EBIT-Marge	17,4 %	13,4 %

Geschlechtervertretungen in den strategischen und operativen Führungsorganen

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Total
Verwaltungsrat	4	4	8
Konzernleitung	1	7	8

Ausweis der Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane

Vergütungen in CHF Tausend (inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen)	Vergütungen Vorjahr	Vergütungen Berichtsjahr
Vergütung Verwaltungsrat total	1 219	1 390
Vergütung Verwaltungsratspräsident	397	446
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	137	135
Vergütung Konzernleitung total	8 886	8 827
Vergütung Vorsitzende/r Konzernleitung	1 592	1 519
Durchschnittliche Vergütung pro KL-Mitglied	1 111	1 103

Begründung allfälliger Abweichungen gegenüber dem Vorjahr

Der Verwaltungsrat verfügt seit der Generalversammlung 2025 über ein zusätzliches Mitglied. Zudem wurde das Vergütungsmodell des Verwaltungsrates aufgrund einer Benchmarkanalyse per 1. Mai 2025 leicht angepasst. Der Verwaltungsratspräsident erhält neu keine zusätzlichen Entschädigungen für die Arbeit in den Ausschüssen mehr, dafür ist seine Nettovergütung höher.

Einhaltung der Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziff. 13 der PCG-Richtlinien

Gemäss Auskunft des strategischen Führungsorgans im Rahmen des Controllinggesprächs vom 13. März 2026 werden die Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziffer 13 der PCG-Richtlinien vom 13. November 2024 eingehalten.

Weitere massgebliche Beteiligte

- Groupe E SA: 10,0 % des Aktienkapitals
- BlackRock Inc.: > 3 % des Aktienkapitals
- Es gibt keine weiteren Aktionärinnen und Aktionäre, die gestützt auf Art. 120 des Bundesgesetzes vom 19. Juni 2015 über die Finanz-

[5] Die Stilllegungs- und Entsorgungsfonds für Kernanlagen (STENFO) wird vom Bund verwaltet und die BKW hat keinen Zugriff auf die verwalteten Vermögenswerte. Die Berechnung der Nettoverschuldung und somit auch die Kennzahl des Vorjahres wurden daher angepasst.
[6] exkl. Verwendung nuklearer Rückstellungen

	marktinfrastrukturen und das Marktverhalten im Effekten- und Derivatehandel (FinfraG; SR 958.1) eine Beteiligung von mehr als 3 % am Aktienkapital der BKW AG gemeldet haben.
Steuerungsinstrumente[7]	Eignerstrategie vom 21. Dezember 2022 Aufsichtskonzept vom 21. Dezember 2022
Lohngleichheitsanalyse	Die Lohngleichheitsanalyse für alle Unternehmen der BKW-Gruppe in der Schweiz wurde im Jahr 2021/2022 durchgeführt. Gemäss Auskunft der BKW AG erfüllen alle Konzerngesellschaften in der Schweiz mit über 100 Mitarbeitenden die gesetzlichen Anforderungen und halten die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau ein.

[7] Eignerstrategie und Aufsichtskonzept wurden am 22. April 2026 aktualisiert. Für die vorliegende Berichterstattung sind indes noch die bisherigen Steuerungsinstrumente massgebend

Unternehmen / Institution	**BLS AG (inkl. BLS Netz AG)**

Allgemeine Informationen **(öffentlich)**	
Zweck des kantonalen Engagements	Der Kanton will ein starkes und konkurrenzfähiges Bahnunternehmen, das kostengünstige und kundenfreundliche ÖV-Dienstleistungen in hoher Qualität anbietet. Strategische Ziele: – Regionaler Personenverkehr (Bahn und Bus): Erhöhung der Produktivität, der Qualität und der Kundenfreundlichkeit – Infrastruktur: Unterhalt und Ausbau zur Verbesserung des öffentlichen Verkehrs und der Gesamtmobilität Finanzielle Ziele: – Erhöhung der Produktivität und der Wirtschaftlichkeit. Der Kanton hat ein Interesse an einem konkurrenzfähigen, innovativen Unternehmen mit rentablen Nebengeschäften. Dabei muss der abgeltungsberechtigte Bereich buchhalterisch klar von den Nebengeschäften abgetrennt sein. Verkehrspolitische Ziele: – Einbindung des Kantons Bern in das europäische Eisenbahn-Hochleistungsnetz – Unterstützung der kantonalen Gesamtmobilitätsstrategie – Attraktiver, effizienter und günstiger regionaler Personenverkehr Personelle Ziele: – Erhalt und Schaffung qualifizierter Arbeitsplätze im Kanton Bern, fortschrittliche und sozialverträgliche Arbeitsbedingungen und Förderung des Frauenanteils im Kader
Rechtsform	Privatrechtliche Aktiengesellschaft
Mitglieder des strategischen Führungsorgans	Kurt Bobst, Präsident Yvette Körber, Vizepräsidentin Bernhard Antener, Vertreter Kanton Bern Martin Bütikofer Marco Dirren Martin Pfund Valérie Schelker Stefanie Zimmermann Corina Caluori
Vertreter des Kantons im strategischen Führungsorgan	Bernhard Antener
Vorsitzende/r des operativen Führungsorgans	Daniel Schafer
Sachzuständige Direktion und Amt	Bau- und Verkehrsdirektion

Kennzahlen **(öffentlich)**

Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)

Berichtsjahr: 3 579 (Vorjahr: 3 552)

Umfang des finanziellen Engagements

- Beteiligung: CHF 44,3 Mio. (Nominalwert), 55,75 % des Aktienkapitals
- Keine Dividendenausschüttung
- Abgeltung der öffentlichen Hand:
  - Total: CHF 425,71 Mio.
  - Kanton Bern (inkl. Gemeindedrittel): CHF 49,98 Mio.
- Darlehen:
  Investitionsdarlehen Kanton Bern (inkl. Gemeindedrittel):
  BLS Netz AG: bedingt rückzahlbar CHF 302,29 Mio.
  BLS AG: rückzahlbar: CHF 0,33 Mio.
  BLS AG: bedingt rückzahlbar: CHF 32,12 Mio.

Betriebliche Schlüsselkennzahlen

Kennzahl	Vorjahr	Berichtsjahr
Umsatz (Mio. CHF)	1 293	1 291
Verkehrsertrag Personenverkehr (Mio. CHF)	264	268
Verkehrsertrag Fernverkehr (Mio. CHF)	57,4	53,9
Verkehrsertrag Autoverlad (Mio. CHF)	32,8	33,5
Verkehrsertrag Güterverkehr (Mio. CHF)	268	251,5
EBITDA (Mio. CHF)	299,1	271,3
EBIT (Mio. CHF)	35,1	-2,2
Gearing Ratio	131 %	138 %

Geschlechtervertretungen in den strategischen und operativen Führungsorganen

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Total
Verwaltungsrat	4	5	9
Geschäftsleitung	2	6	8

Ausweis der Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane

Vergütungen in CHF Tausend (inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen)	Vergütungen Vorjahr	Vergütungen Berichtsjahr
Vergütung Verwaltungsrat total	414,6	387,3
Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	72,3	65,3
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	42,8	46,3
Vergütung Geschäftsleitung total	3 893	3 604

	Vergütung Vorsitzende/r Geschäftsleitung	689,9	673,3
	Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied (inkl. GLP)	389,3	360,4
Begründung allfälliger Abweichungen gegenüber dem Vorjahr	Die Angaben der Vergütungen wurden von der BVD für alle KTUs vereinheitlicht. Dadurch entstehen Abweichungen zum Vorjahr. Angegeben werden der Bruttolohn plus Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen. Spesenentschädigungen sind im Vergleich zum Reporting vom Vorjahr nicht mehr in der Angabe enthalten, da diese kein Lohnbestandteil sind.		
Einhaltung der Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziff. 13 der PCG-Richtlinien	Gemäss Auskunft des strategischen Führungsorgans im Rahmen des Controllinggesprächs vom 12.5.2025 werden die Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziffer 13 der PCG-Richtlinien von der BLS eingehalten.		
Weitere massgebliche Beteiligte	– Schweizerische Eidgenossenschaft: 21,7 % des Aktienkapitals – Nicht stimmberechtigte Aktien: 11,16 % des Aktienkapitals – Andere Kantone und Gemeinden: 7,37 % des Aktienkapitals – Natürliche und juristische Personen: 4 % des Aktienkapitals		
Steuerungsinstrumente	Eignerstrategie (durch den Regierungsrat genehmigt am 26. November 2025) Aufsichtskonzept (durch den Regierungsrat genehmigt am 26. November 2025)		
Lohngleichheitsanalyse	Die letzte Lohnanalyse wurde im Jahr 2025 durchgeführt. Gemäss Auskunft der BLS AG wurden dabei die rechtlichen Verpflichtungen nach Art. 13a ff. des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann eingehalten.		

Unternehmen / Institution	**Gebäudeversicherung Bern (GVB)**
Allgemeine Informationen (öffentlich)	
Zweck des kantonalen Engagements	Die GVB versichert alle Gebäude im Kanton Bern gegen Feuer- und Elementarschäden und engagiert sich in der Schadenprävention sowie Schadenbekämpfung (Versicherungsmonopol mit Versicherungspflicht und hoheitlichem Brandschutzvollzug).
Rechtsform	Selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalt
Mitglieder des strategischen Führungsorgans	Reto Heiz (Präsident) Sarah Schläppi (Vizepräsidentin) Hans Peter Wehrli René Schmied Olivier Voumard Marlene Arnold Brigitte Hulliger
Vertreter/in des Kantons im strategischen Führungsorgan	keine
Vorsitzende/r des operativen Führungsorgans	Stefan Dürig
Sachzuständige Direktion und Amt	Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion, Generalsekretariat
Kennzahlen (öffentlich)	
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	Berichtsjahr: 266 intern; 243 extern Vorjahr: 278 intern; 261 extern
Umfang des finanziellen Engagements	Keine finanzielle Beteiligung

Betriebliche Schlüsselkennzahlen

Kennzahl	Vorjahr	Berichtsjahr
Versicherungswert der Gebäude (Mio. CHF)	429 800	471 000
Gesamtschadensumme (Mio. CHF)	156,2	79,2
Geschäftsergebnis (Mio. CHF)	8,8	12,4
Versicherungstechnisches Ergebnis (Mio. CHF)	-74,9	-28,7
Kapitalanlagenergebnis (Mio. CHF)	85,5	42,2
Combined Ratio	123,2 % (5-Jahres Mittelwert: 108,1 %)	101,5 % (5-Jahres Mittelwert: 109,0 %)

	Relativer Kostensatz	21,1 %	20,4 %
	Relatives Anlageergebnis	6,3 %	5,0 %
	Kundenzufriedenheit	4,7 (von 5,0)	4,7 (von 5,0)

Geschlechtervertretungen in den strategischen und operativen Führungsorganen

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Total
Verwaltungsrat	3	4	7
Geschäftsleitung	1	5	6

Ausweis der Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane

Vergütungen in CHF Tausend (inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen)	Vergütungen Vorjahr	Vergütungen Berichtsjahr
Vergütung Verwaltungsrat total	276	270
Vergütung Verwaltungsratspräsident	67	67
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	35	34
Vergütung Geschäftsleitung total	2 451	2 298
Vergütung Vorsitzender Geschäftsleitung	576	560
Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	408	383

Begründung allfälliger Abweichungen gegenüber dem Vorjahr	Es liegen keine wesentlichen Abweichungen vor.
Einhaltung der Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziff. 13 der PCG-Richtlinien	Gemäss Auskunft des strategischen Führungsorgans im Rahmen des Controllinggesprächs vom 19. Februar 2026 werden die Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziffer 13 der PCG-Richtlinien vom 13. November 2024 eingehalten.
Weitere massgebliche Beteiligte	keine
Steuerungsinstrumente[8]	Eignerstrategie (durch den Regierungsrat genehmigt am 15. Dezember 2021) Aufsichtskonzept (durch den Regierungsrat genehmigt am 21. September 2022)
Lohngleichheitsanalyse	Die letzte Lohngleichheitsanalyse wurde im Jahr 2025 durchgeführt. Gemäss Auskunft der GVB wurden dabei die rechtlichen Verpflichtungen nach Art. 13a ff. des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann eingehalten.

[8] Eignerstrategie und Aufsichtskonzept wurden am 20. Mai 2026 aktualisiert. Für die vorliegende Berichterstattung sind indes noch die bisherigen Steuerungsinstrumente massgebend.

Unternehmen / Institution **Insel Gruppe AG (Konzern)**

Allgemeine Informationen **(öffentlich)**

Zweck des kantonalen Engagements	Die Insel Gruppe AG führt das einzige akutsomatische Universitätsspital im Kanton Bern und versorgt in dieser Funktion die Bevölkerung einerseits mit hoch spezialisierten Spitalleistungen, anderseits mit Leistungen der umfassenden Grundversorgung, soweit dies für die Ausbildung, Lehre, Forschung oder Versorgungssicherheit notwendig und wirtschaftlich ist. Sie ist für die gesamte Spitalversorgung des Kantons systemrelevant und ist zur Stärkung des Medizinalstandorts Bern zusätzlich ein wichtiger Grundversorger nach dem Grundsatz der abgestuften Versorgung.
Rechtsform	Privatrechtliche Aktiengesellschaft
Mitglieder des strategischen Führungsorgans	Prof. Dr. Bernhard Pulver (Verwaltungsratspräsident) (bis 7. November 2025) Adrian Schmitter (Verwaltungsratspräsident ab 7. November 2025 / Mitglied ab 4. Juni 2025) Daniel Hoffet (bis 4. Juni 2025) Ariste Baumberger Thomas Harnischberg (ab 4. Juni 2025) Marc Müller Madeleine Petit Barbara Radtke Simon Roten (ab 4. Juni 2025) Virginia Richter Prof. Dr. Jochen Werner Danuta Zemp (ab 4. Juni 2025)
Vertreter des Kantons im strategischen Führungsorgan	Keine
Vorsitzende/r des operativen Führungsorgans	Prof. Dr. Christian Leumann[9]
Sachzuständige Direktion und Amt	Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion, Generalsekretariat

Kennzahlen **(öffentlich)**

Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	Berichtsjahr: 8 083 (Vorjahr: 8 265)[10] (Durchschnitt nach Swiss GAAP FER))
Umfang des finanziellen Engagements	Insel Gruppe AG: Beteiligung CHF 0,27 Mio. (Nominalwert der Aktien), 0,9 % des Aktienkapitals. Die Aktien werden nicht an der Börse gehandelt.

[9] Ab 1. Januar 2026 Jennifer Diedler
[10] Die Angabe weicht vom angegebenen Wert in der Berichterstattung über das Geschäftsjahr 2024 ab (8 212), Bei der Zustellung der aktuellen Durchschnittszahlen VZÄ, korrigierte die Insel Gruppe den Wert für das Jahr 2024.

Abgeltung des Kantons für erbrachte Leistungen[11]: CHF 415,7[12] Mio. (Vorjahr CHF 376,7 Mio.)

Betriebliche Schlüsselkennzahlen

Kennzahl	Vorjahr	Berichtsjahr
Stationäre Austritte	54 195	55 802
Ambulante Taxpunkte TARMED	322 334 000	345 022 000
Case-Mix-Index	1,46	1,49
Betriebsertrag (Mio. CHF)	1 853,2	1 999,2
Betriebsaufwand (Mio. CHF)	1 751,0	1 719,3
EBITDA (Mio. CHF)	102,2	279,9
Jahresergebnis (Mio. CHF)	-23,7	134,8
EBITDA-Marge	5,5 %	14,0 %
EBITDAR-Marge	6,1 %	14,5 %
Liquiditätsgrad 2	249,2[13] %	163,09[14] %
Anlagedeckungsgrad 2	127,5 %	119,3 %
Eigenfinanzierungsgrad	26,0%	31,0 %

Geschlechtervertretungen in den strategischen und operativen Führungsorganen

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Total
Verwaltungsrat	4	6	10
Geschäftsleitung	2	6	8

Ausweis der Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane

Vergütungen in CHF Tausend (inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen)	Vergütungen Vorjahr	Vergütungen Berichtsjahr
Vergütung Verwaltungsrat total	(10)[15] 975[16]	(12) 1 017
Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	291[17]	270[18]
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(7,4) 92[19]	(8,8) 85

[11] Die kantonalen Beiträge für Lehre und Forschung fliessen von der Bildungs- und Kulturdirektion an die Universität Bern und von dieser an die Insel Gruppe AG respektive die UPD AG. Diese Beiträge sind im ausgewiesenen Wert entsprechend nicht enthalten.
[12] Diese Kennzahl umfasst die folgenden Abgeltungen der GSI: Akutsomatik stationär, Rehabilitation stationär, Psychiatrie stationär, Rettungsdienst (Akontozahlungen inkl. SNZ, KATA, MATA etc. Aufgrund der Zusammenschlüsse der Rettungsdienste FMI/STS und SE/SRO werden die Akontozahlungen gemäss Aktienbeteiligung je hälftig ausgewiesen), ärztliche und pharmazeutische Weiterbildung, Ausbildungsleistungen nichtuniversitäre Gesundheitsberufe, LTT-Praxis, ambulante und tagesklinische Psychiatrie inkl. Notfallpauschalen (NKM), Psychiatrische Akutbehandlung zu Hause (PAH), ambulante Krisenintervention AKI KJPP Schwangerschaftsberatung, Kinderschutzstelle, ambulante Kinderklinik, Umgebungsuntersuchungen Lungen-Tuberkulose, integrierte Versorgung, Mobile Palliativ-Dienste, Hausärztliche Notfallversorgung, Kinderphysio. Die in der Kennzahl enthaltenen Leistungen variieren je nach Spital.
[13] Inklusive aktive Rechnungsabgrenzung für noch nicht codierte Fälle in Höhe von TCHF 100 778.
[14] Inklusive aktive Rechnungsabgrenzung für noch nicht codierte Fälle in Höhe von TCHF 130 892.
[15] Anzahl VR-Mitglieder an die im Berichtsjahr eine Vergütung entrichtet wurde. Im PCG Reporting zum Geschäftsjahr 2024 wurde die unterjährige Anzahl mit Berücksichtigung der Wechsel ausgewiesen.
[16] Abweichend vom Geschäftsbericht 2024 inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen, ohne Pensionskassenbeiträge.
[17] Abweichend vom Geschäftsbericht 2024 inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen, ohne Pensionskassenbeiträge.
[18] Bernhard Pulver (1. Januar 2025 – 7. November 2025: TCHF 221; Adrian Schmitter ab 1. November 2025: TCHF 49)
[19] Abweichend vom Geschäftsbericht 2024 inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen, ohne Pensionskassenbeiträge.

Vergütung Geschäftsleitung total[20]	(8) 5 107[21]	(8) 3 940[22]
Vergütung Vorsitzende/r Geschäftsleitung	474[23]	514[24]
Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	638[25]	492

Begründung allfälliger Abweichungen gegenüber dem Vorjahr

Die Vergütung des Verwaltungsrats insgesamt stieg gegenüber dem Vorjahr um rund TCHF 42. Im Zusammenhang mit den Verwaltungsratswahlen 2025 sowie dem geplanten Führungswechsel im Verwaltungsratspräsidium per November 2025 wurde frühzeitig vereinbart, Adrian Schmitter zur Sicherstellung einer geordneten Übergabe bereits anlässlich der Generalversammlung vom 13. Juni 2025 als ordentliches VR-Mitglied zu wählen. Der Führungswechsel im Verwaltungsratspräsidium wurde anschliessend an der a. o. Generalversammlung vom 7. November 2025 vollzogen. Durch diese Übergangsregelung ergibt sich eine Einführungs- und Übergabephase von rund 5 Monaten, während sowohl der bisherige VRP Bernhard Pulver als auch der designierte VRP Adrian Schmitter im Verwaltungsrat tätig waren. Dies führte zu einem Mehraufwand bei der Vergütung der Verwaltungsratshonorare von insgesamt TCHF 42. In seiner Rolle als VRP überschritt Adrian Schmitter die maximale Vergütung um TCHF 8. Die Überschreitung der maximalen Vergütung von Madeleine Petit in Höhe von TCHF 28 ist auf die Übernahme des Vizepräsidiums sowie auf den zusätzlichen zeitlichen und inhaltlichen Mehraufwand im Zusammenhang mit ihrer Mitwirkung und Verantwortungsübernahme in der Task Force zur Einleitung und Begleitung der Sanierungs-/Transformationsphase zurückzuführen. Die höhere Vergütung von Ariste Baumberger in Höhe von TCHF 7 resultiert aus der Übernahme zusätzlicher Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Rahmen der Task Force im Kontext der Sanierungs- und Transformationsphase. Die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats hielten die maximale Vergütung ein.
Die im Geschäftsjahr 2024 erhöhte Vergütung der Geschäftsleitung in Zusammenhang mit der Sicherstellung der finanziellen Gesundung der Insel Gruppe und den entsprechenden Aktivitäten für den Sanierungsplan konnte wieder reduziert werden.

Einhaltung der Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziff. 13 der PCG-Richtlinien

Gemäss Auskunft des strategischen Führungsorgans im Rahmen des Controllinggesprächs vom 12. Februar 2026 werden die Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziffer 13 der PCG-Richtlinien von der Insel Gruppe AG eingehalten.

Weitere massgebliche Beteiligte

Die Inselspital-Stiftung besitzt kapital- und stimmenmässig 99,1 % der Aktien der Insel Gruppe AG.
Es gibt neben der Inselspital-Stiftung und dem Kanton Bern keine weiteren Aktionäre.

Steuerungsinstrumente

Inselvertrag (durch den Regierungsrat genehmigt am 8. Mai 2019)[26]

[20] Im Vergütungsbericht der Insel Gruppe AG werden die Vergütungen für die Mitglieder der Geschäftsleitung exkl. Professorinnen und Professoren mit einer Anstellung bei der Universität Bern aufgeführt.
[21] Im Vorjahr wurde der Betrag in Höhe von TCHF 4 096 ohne die Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von TCHF 1 011 ausgewiesen.
[22] Inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen (CHF 294 616) und Pensionskasse (CHF 425 364)
[23] Dr. med. Uwe Jocham CHF 253 689 bis 16.05.2024; Prof- Dr. Christian Leumann CHF 220 378 ab 16.06.2024
[24] Inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen (CHF 40 815). Da Christian Leumann bereits Rentenbezüger war, wurden keine Beiträge an die Pensionskasse entrichtet.
[25] Im Vorjahr wurde der Betrag in Höhe von TCHF 512, ohne die Berücksichtigung der die Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von TCHF 1 011 ausgewiesen
[26] In den Grundsätzen genehmigt durch den Grossen Rat am 2. September 2019.

	Aktionärsbindungsvertrag (von den Parteien unterzeichnet am 29. April 2016 bzw. am 25. Mai 2016) Aufsichtskonzept (durch den Regierungsrat genehmigt am 21. Dezember 2022). Aktualisierung im Jahr 2026. Inkrafttreten per 1. Januar 2027 (vgl. Ziff. 10.9 PCG-Richtlinien).
Lohngleichheitsanalyse	Die letzte Lohngleichheitsanalyse wurde im Jahr 2021 durchgeführt. Gemäss Auskunft der Insel Gruppe AG wurden dabei die rechtlichen Verpflichtungen nach Art. 13a ff. des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann eingehalten.

Unternehmen / Institution	**Pädagogische Hochschule**
Allgemeine Informationen (öffentlich)	
Zweck des kantonalen Engagements	– Gemäss Artikel 1b Absatz 1 PHG unterhält der Kanton für die deutschsprachige Lehrerinnen- und Lehrerbildung eine Pädagogische Hochschule (PHBern). – Die PHBern erhöht durch ihr Studienangebot, durch Forschung und Entwicklung sowie durch Dienstleistungen die Qualität der schulischen Bildung und die Wertschöpfung im Kanton (Art. 4 PHG).
Rechtsform	Selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt
Mitglieder des strategischen Führungsorgans	Elisabeth Schenk Jenzer (Präsidentin) Therese Hilfiker (Vizepräsidentin bis 30.11.2025) Bernhard Blank (Vizepräsident ab 01.12.2025) Zoltán Balogh Kathrin Hüppi Thomas Längin Christa Marti
Vertreter des Kantons im strategischen Führungsorgan	Angela Fuchs (mit beratender Stimme)
Vorsitzende/r des operativen Führungsorgans	Martin Schäfer
Sachzuständige Direktion und Amt	Bildungs- und Kulturdirektion, Amt für Hochschulen
Kennzahlen (öffentlich)	
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	Berichtsjahr: 528,3 (Vorjahr 524,6)
Umfang des finanziellen Engagements	Beitrag des Kantons: CHF 64.2 Mio. (Vorjahr: CHF 63.6 Mio.) Die Liegenschaften (Schul- und Büroräume), welche durch den Kanton zur Verfügung gestellt werden, haben einen kalkulatorischen Mietwert von CHF 7.4 Mio. (Vorjahr CHF 7.4 Mio.).

Betriebliche Schlüsselkennzahlen

Kennzahl	Vorjahr	Berichtsjahr
Studierendenzahl Grundausbildungen (inkl. Erweiterungs- und Ergänzungsausbildungen, ohne NMS, ohne Fachdidaktikzentren)	3 008	3 048
Studierendenzahl Fachdidaktikzentren	161	176
Teilnehmendenzahl Weiterbildung (Kursorische Weiterbildung, Weiterbildungslehrgänge, Dienstleistungen und Beratung)	34 301	39 711
Jahresergebnis (Mio. CHF)	–6,1	1,9

	Betrieblicher Aufwand (Mio. CHF)	103,9	98,1
	Beiträge des Kantons Bern an andere PH (Mio. CHF)	6,3	6,5
	Erträge der PH von anderen Kantonen (Mio. CHF)	18,0	18,5

Geschlechtervertretungen in den strategischen und operativen Führungsorganen

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Total
Schulrat	4	3	7
Schulleitung	2	6	8

Ausweis der Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane

Vergütungen in TCHF (inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen)	Vergütungen Vorjahr	Vergütungen Berichtsjahr
Vergütung Schulrat total	91	75
Vergütung Schulratspräsident/in	26	26
Durchschnittliche Vergütung pro Mitglied (ohne Präsident/in)	9	7
Vergütung Schulleitung total	2 109	2 131
Vergütung Rektor	297	310
Durchschnittliche Vergütung pro Leitungsmitglied	264	266

Begründung allfälliger Abweichungen gegenüber dem Vorjahr

Die Vergütungen des Schulrats sind im Vorjahresvergleich zurückgegangen, insbesondere ist die Anzahl der Sitzungen mit strategisch notwendiger Teilnahme des Vizepräsidiums 2025 zurückgegangen.

Einhaltung der Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziff. 13 der PCG-Richtlinien

Gemäss Auskunft des strategischen Führungsorgans im Rahmen des Controllinggesprächs vom 17. November 2025 werden die Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziffer 13 der PCG-Richtlinien von der PHBern eingehalten.

Weitere massgebliche Beteiligte

Öffentlich-rechtliche Anstalt im alleinigen Kantonsbesitz

Steuerungsinstrumente

Da sämtliche Elemente, die eine Eignerstrategie gemäss Ziffer 9.5 der PCG-Richtlinien enthalten muss, im Leistungsauftrag des Regierungsrates an die Pädagogische Hochschule Bern oder in der Spezialgesetzgebung enthalten sind, wurde auf die Erstellung einer vom Leistungsauftrag separaten Eignerstrategie gemäss Ziffer 9 der PCG-Richtlinien verzichtet. Das Aufsichtskonzept wurde am 14. Dezember 2022 vom Regierungsrat genehmigt. Das Aufsichtskonzept wird 2026 überprüft und dem Regierungsrat zur Genehmigung unterbreitet.

Lohngleichheitsanalyse	Die letzte Lohngleichheitsanalyse wurde im Jahr 2021 durchgeführt. Gemäss Auskunft der PHBern wird die Lohngleichheit eingehalten. Die nächste Analyse ist für 2027 geplant.

Unternehmen / Institution **PZM Psychiatriezentrum Münsingen AG**

Allgemeine Informationen **(öffentlich)**	
Zweck des kantonalen Engagements	Gemäss Art. 15 Abs. 2 SpVG stellen die Regionalen Psychiatrischen Dienste (RPD) die regionale umfassende psychiatrische Grundversorgung der Bevölkerung des Kantons Bern sicher.
Rechtsform	AG gemäss Art. 620 OR ff.
Mitglieder des strategischen Führungsorgans	Jean-Marc Lüthi (Verwaltungsratspräsident) Christoph Benedikt Egger (Vizepräsident) Maria Theresia Caratsch Thomas Keller Simon Meier Tessa Müller Sarah Schläppi Erich Seifritz
Vertreter des Kantons im strategischen Führungsorgan	Keine
Vorsitzende/r des operativen Führungsorgans	Ivo Spicher
Sachzuständige Direktion und Amt	Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion, Generalsekretariat

Kennzahlen **(öffentlich)**	
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	Berichtsjahr: 658 ((Vorjahr: 643) (nach Swiss GAAP FER))
Umfang des finanziellen Engagements	Nominalwert der Aktien: CHF 34,9 Mio. Abgeltung des Kantons für erbrachte Leistungen: CHF 49,1[27] Mio. (Vorjahr CHF 45,7 Mio.)

Betriebliche Schlüsselkennzahlen[28]

Kennzahl	Vorjahr	Berichtsjahr
Pflegetage stationäre Leistungen	103 594	110 376
Amb. Taxpunkte TARMED	2 168 061	2 449 574
Day-Mix-Index (DMI)	1,031	1,023
Betriebsertrag (Mio. CHF)	100,8	108,6

[27] Diese Kennzahl umfasst die folgenden Abgeltungen der GSI: Akutsomatik stationär, Rehabilitation stationär, Psychiatrie stationär, Rettungsdienst (Akontozahlungen inkl. SNZ, KATA, MATA etc. Aufgrund der Zusammenschlüsse der Rettungsdienste FMI/STS und SE/SRO werden die Akontozahlungen gemäss Aktienbeteiligung je hälftig ausgewiesen), ärztliche und pharmazeutische Weiterbildung, Ausbildungsleistungen nichtuniversitäre Gesundheitsberufe, LTT-Praxis, ambulante und tagesklinische Psychiatrie inkl. Notfallpauschalen(NKM), Psychiatrische Akutbehandlung zu Hause (PAH), ambulante Krisenintervention AKI KJPP Schwangerschaftsberatung, Kinderschutzstelle, ambulante Kinderklinik, Umgebungsuntersuchungen Lungen-Tuberkulose, integrierte Versorgung, Mobile Palliativ-Dienste, Hausärztliche Notfallversorgung, Kinderphysio. Die in der Kennzahl enthaltenen Leistungen variieren je nach Spital.

[28] Die ausgewiesenen Werte des Geschäftsjahrs 2025 enthalten durch die vollständige Auflösung der Rückstellung für Verpflichtungen/Finanzbeiträge gegenüber der Bernischen Pensionskasse (BPK), ausgelöst durch deren Wechsel ab 1. Januar 2026 ins System der Vollkapitalisierung, bedeutende Sondereffekte. Damit einhergehend weist die PZM AG im Personalaufwand des Berichtsjahrs 2025 einen positiven Effekt von ca. CHF 5 Mio. aus.

Betriebsaufwand (Mio. CHF)	97,7[29]	97,5[30]
EBITDA (Mio. CHF)	3,5	11,4
Jahresergebnis (Mio. CHF)	- 0,3	6,1
EBITDA-Marge	3,4 %	10,5 %
EBITDAR-Marge	3,7 %	10,7 %
Liquiditätsgrad 2	106 %	83 %
Anlagedeckungsgrad 2	115 %	109 %
Eigenfinanzierungsgrad	67 %	70 %

Geschlechtervertretungen in den strategischen und operativen Führungsorganen

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Total
Verwaltungsrat	3	5	8
Geschäftsleitung	2	7	9

Ausweis der Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane

Vergütungen in CHF Tausend (inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen) [gem. Deklaration im Vergütungsbericht]	Vergütungen Vorjahr	Vergütungen Berichtsjahr
Vergütung Verwaltungsrat total	(10[31]) 202	(8) 240
Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	63	71
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(5,5[32]) 25	(7) 24
Vergütung Geschäftsleitung total	(8) 2 643	(9) 2 548
Vergütung Vorsitzender Geschäftsleitung	379	378
Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	330[33]	283[34]

Begründung allfälliger Abweichungen gegenüber dem Vorjahr

Die zusätzlich gewährten Projektspesen, welche die totale Vergütung des Verwaltungsrates erhöhen, betreffen allesamt die Fusionsarbeiten.
Obwohl die Geschäftsleitung um eine Person erweitert wurde (Frau Karin Hunziker als gemeinsame HR-Direktorin der UPD AG und der PZM AG), konnte die totale Vergütung der Geschäftsleitung, insb. auch die durchschnittliche Entschädigung pro Mitglied, reduziert werden.

[29] Der in der Tabelle ausgewiesene Vorjahreswert Betriebsaufwand weicht vom im Geschäftsbericht 2024 ausgewiesenen Wert ab. Grund dafür ist, dass die PZM AG im Vergleich zur UPD AG den totalen Betriebsaufwand exklusive dem Mietaufwand (2024: CHF 288 244) ausweisen. Diese beiden Kennzahlen wurden folglich aufsummiert.
[30] Der in der Tabelle ausgewiesene Betriebsaufwand setzt sich aus der Summe der betriebswirtschaftlichen Kennzahlen «Betriebsaufwand» und «Mietaufwand» (CHF 97 209 572) zusammen (CHF 289 937).
[31] Gemäss Vorgabe weist der Wert in Klammern bei der Position «Vergütung Verwaltungsrat total» die Anzahl Verwaltungsratsmitglieder aus, an welche in der Berichtsperiode Vergütungen entrichtet wurden. Im PCG-Reporting 2024 wurde jedoch fälschlicherweise die Anzahl Verwaltungsratsmitglieder während der gesamten Berichtsperiode unter der Berücksichtigung von allfälligen unterjährigen Ein- und Austritten ausgewiesen.
[32] Im Geschäftsbericht 2024 wird für das «Total Verwaltungsrat (Köpfe mit monatlicher Berücksichtigung unterjährige Wechsel» ein Wert von 7 ausgewiesen. Korrekt ist jedoch ein Wert von 6,5 Personen, d.h. 5,5 Personen ohne Verwaltungsratspräsident
[33] Im Geschäftsbericht der PZM AG wird die durchschnittliche Entschädigung pro GL-Mitglied exkl. Sozialversicherungsbeiträge errechnet: CHF 270 855. Vorliegend wird die durchschnittliche Vergütung inkl. Sozialversicherungsbeiträge analog den anderen Spitalinstitutionen ausgewiesen.
[34] Im Geschäftsbericht der PZM AG wird die durchschnittliche Entschädigung pro GL-Mitglied exkl. Sozialversicherungsbeiträge errechnet: CHF 239 958. Vorliegend wird die durchschnittliche Vergütung inkl. Sozialversicherungsbeiträge analog den anderen Spitalinstitutionen ausgewiesen.

Einhaltung der Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziff. 13 der PCG-Richtlinien	Gemäss Auskunft des strategischen Führungsorgans im Rahmen des Controllinggesprächs vom 29. Januar 2026 werden die Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziffer 13 der PCG-Richtlinien von der PZM AG eingehalten.
Weitere massgebliche Beteiligte	Keine
Steuerungsinstrumente	Eignerstrategie (durch den Regierungsrat genehmigt am 21. Dezember 2022, Aktualisierung im Jahr 2026, Inkrafttreten per 1. Januar 2027 (vgl. Ziff. 9.6 PCG-Richtlinien)) Aufsichtskonzept (durch den Regierungsrat genehmigt am 21. Dezember 2022, Aktualisierung im Jahr 2026, Inkrafttreten per 1. Januar 2027 (vgl. Ziff. 10.9 PCG-Richtlinien))
Lohngleichheitsanalyse	Die letzte Lohngleichheitsanalyse wurde im Jahr 2021 durchgeführt. Gemäss Auskunft der PZM AG wurden dabei die rechtlichen Verpflichtungen nach Art. 13a ff. Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann eingehalten.

Unternehmen / Institution	**Schweizerische Nationalbank**
Allgemeine Informationen (öffentlich)	
Zweck des kantonalen Engagements	Die Schweizerische Nationalbank (SNB) führt als unabhängige Zentralbank die Geld- und Währungspolitik des Landes. Sie muss sich gemäss Verfassung und Gesetz vom Gesamtinteresse des Landes leiten lassen, als vorrangiges Ziel die Preisstabilität gewährleisten und dabei der konjunkturellen Entwicklung Rechnung tragen. Damit setzt sie grundlegende Rahmenbedingungen für die Entwicklung der Wirtschaft. Die Beteiligung des Kantons Bern an der Nationalbank ist historisch bedingt. Im Jahr 1891 war die Frage, in welche Rechtsform die künftige schweizerische Zentralbank gekleidet werden sollte, heftig umstritten und verzögerte die Gründung der Nationalbank massgeblich. So scheiterten in den Jahren 1898 und 1899 zwei Vorschläge zur Rechtsform der künftigen schweizerischen Zentralbank. Erst eine dritte Vorlage, welche private und öffentlich-rechtliche Elemente vereinigte, führte am 6. Oktober 1905 zur Annahme des Nationalbankgesetzes und zur Errichtung der SNB in Form einer spezialgesetzlichen Aktiengesellschaft, die unter Mitwirkung und Aufsicht des Bundes verwaltet wird. Vom Grundkapital von CHF 50 Mio. waren zwei Fünftel für die Kantone im Verhältnis ihrer Wohnbevölkerung und ein Fünftel für die vormaligen Emissionsbanken im Verhältnis ihrer effektiven Notenemission reserviert. Da der Kanton Bern damals die grösste Wohnbevölkerung der Schweiz aufwies, wurde er mit 6,63% der Aktienanteile der grösste Aktionär der SNB.
Rechtsform	Spezialgesetzliche Aktiengesellschaft
Mitglieder des strategischen Führungsorgans	Barbara Janom Steiner (Präsidentin) Christoph Ammann (Vizepräsident) Dr. Romeo Lacher (bis 30.4.2025) Vania Alleva Prof. Dr. Andreas Dietrich (seit 1.5.2024) Prof. Dr. Rajna Gibson Brandon Prof. Dr. Christoph Lengwiler (bis 30.4.2024) Christoph Mäder Shelby Robert du Pasquier (bis 30.4.2024) Dr. Renaud de Planta (seit 1.5.2024) Prof. Dr. Angelo Ranaldo Dr. Cornelia Stamm Hurter Dr. Christian Vitta
Vertreter des Kantons im strategischen Führungsorgan	-
Vorsitzende/r des operativen Führungsorgans	Dr. Martin Schlegel (ab 1.10.2024) Prof. Dr. Thomas J. Jordan (bis 30.9.2024)
Sachzuständige Direktion und Amt	Finanzdirektion, Generalsekretariat
Kennzahlen (öffentlich)	
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	Berichtsjahr: 941,2 (Vorjahr: 927,0)

Umfang des finanziellen Engagements

Beteiligung Kanton bei einem Aktienkapital von CHF 25 Mio.: CHF 1,66 Mio. oder 6,63 % (= grösster Aktionär der SNB).

Im Jahr 2025 vereinnahmte Gewinnausschüttung: CHF 238 Mio. (Vorjahr: CHF 0 Mio.)
Im Jahr 2025 vereinnahmte Dividende: CHF 0,1 Mio. (Vorjahr: CHF 0 Mio.)

Betriebliche Schlüsselkennzahlen

Kennzahl	Vorjahr	Berichtsjahr
Jahresergebnis (Mio. CHF)	80 729	26 146
Ausschüttbares Jahresergebnis (Mio. CHF)	69 152	13 411
Ausschüttungsreserve nach Gewinnverwendung (Mio. CHF)	12 938	22 347
Bilanzsumme (Mio. CHF)	854 078	893 858
Bilanzgewinn	15 939	26 348
Gewinnausschüttung an Bund und Kantone (Mio. CHF)	3 000	4 000

Geschlechtervertretungen in den strategischen und operativen Führungsorganen

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Total
Bankrat	4	6	10
Direktorium	1	2	3

Ausweis der Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane

Vergütungen in CHF Tausend (inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen)	Vergütungen Vorjahr	Vergütungen Berichtsjahr
Vergütung Bankrat total	(11) 856	(10.33) 788
Vergütung Bankratspräsident/in	223	211
Durchschnittliche Vergütung pro Bankrats-Mitglied (ohne BRP)	(10) 63	(9.33) 62
Vergütung Direktorium total	(3,25) 4 086	(3,25) 4 385
Vergütung Vorsitzende/r Direktorium	1 276	1 295
Durchschnittliche Vergütung pro Direktionsmitglied	(3,25) 1 257	(3,25) 1 349

Begründung allfälliger Abweichungen gegenüber dem Vorjahr

Im Total der an das Direktorium für die Jahre 2024 und 2025 entrichteten Vergütungen enthalten ist auch die an den vormaligen Vorsitzenden des Direktoriums entrichtete Lohnfortzahlung nach Ende der Amtszeit. Dieser erhielt ab Oktober 2024 während der Freistellungsdauer von sechs Monaten eine Lohnfortzahlung («Cooling off»-Periode). Im Total der an das Direktorium für das Jahr 2024 entrichteten Vergütung enthalten ist zudem ab dem 1. Oktober 2024 die an Petra Tschudin entrichtete Vergütung.

Einhaltung der Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziff. 13 der PCG-Richtlinien	Angesichts der besonderen Rolle der SNB bzw. ihrer gesetzlichen Aufgaben (Art. 5 NBG) wie der in der Bundesverfassung verbrieften Unabhängigkeit (Art. 99 BV) verzichtet der Regierungsrat auf die Durchführung von Controllinggesprächen gem. Ziffer 16 der PCG-Richtlinien (vgl. dazu Ziffer 10 des Aufsichtskonzeptes). Vor diesem Hintergrund kommt Ziffer 13.6 der PCG-Richtlinien vorwiegend nicht zur Anwendung.
Weitere massgebliche Beteiligte	Kanton Zürich (5,2 %) Prof. Dr. Theo Siegert, Düsseldorf (5,0 %) Kanton Waadt (3,4 %) Kanton St. Gallen (3,0 %)
Steuerungsinstrumente	Aufsichtskonzept (durch den Regierungsrat genehmigt am 27. April 2022; gestützt auf Ziffer 10 des Aufsichtskonzepts wird auf die Erarbeitung einer Eignerstrategie bewusst verzichtet)
Lohngleichheitsanalyse	Die gesetzliche Lohngleichheitsanalyse wurde im Jahr 2021 durchgeführt. Gemäss Auskunft der SNB wurden dabei die rechtlichen Verpflichtungen nach Art. 13a ff. des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann eingehalten. Gemäss ihrem Geschäftsbericht (vgl. S. 156, GB 2025) führt die SNB weiterhin regelmässig interne Analysen durch, um die Lohngleichheit auch langfristig sicherzustellen. Die SNB trägt zudem das Label «We Pay Fair» des Competence Center for Diversity, Disability and Inclusion (CCDI) der Universität St. Gallen (HSG) sowie das Branchengütesiegel der Sozialpartnerschaftlichen Fachstelle für Lohngleichheit in der Bankenbranche (SF-LoBa).

Unternehmen / Institution	**Spital Emmental AG**

Allgemeine Informationen **(öffentlich)**	
Zweck des kantonalen Engagements	Die RSZ sind gemäss Art. 15 Abs. 1 SpVG für die umfassende Grundversorgung der Bevölkerung des Kantons Bern mit Leistungen der stationären Akutversorgung zuständig.
Rechtsform	Privatrechtliche Aktiengesellschaft
Mitglieder des strategischen Führungsorgans	Bernhard Antener (Verwaltungsratspräsident) Matthias Glück Thomas Leiser Prof. Dr. med. Beat Müller Katja Schmid Dr. med. Rolf Zundel
Vertreter des Kantons im strategischen Führungsorgan	Keine
Vorsitzende/r des operativen Führungsorgans	Regula Feldmann
Sachzuständige Direktion und Amt	Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion, Generalsekretariat

Kennzahlen **(öffentlich)**	
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)[35]	Berichtsjahr: 1 001 (Vorjahr: 961 (nach Swiss GAAP FER))
Umfang des finanziellen Engagements	Nominalwert der Aktien: CHF 7,202 Mio. Gesamthöhe der Bürgschaften: CHF 14,4 Mio. Gesamthöhe der Darlehen[36]: CHF 36,4 Mio. Abgeltung des Kantons für erbrachte Leistungen: CHF 71,0[37] Mio. (Vorjahr CHF 69,7 Mio.)

Betriebliche Schlüsselkennzahlen

Kennzahl	Vorjahr	Berichtsjahr
Stationäre Austritte	11 226	11 501
Ambulante Taxpunkte TARMED	42 018 275	43 198 425
Case-Mix-Index	0,945	0,941
Stationäre Austritte Psychiatrie	647	655
Amb. Taxpunkte Psychiatrie	3 089 743	3 246 375
Pflegetage Psychiatrie	17 521	17 331

[35] Vollzeitstellen im Jahresdurchschnitt ohne Auszubildende.
[36] Befristetes und verzinsliches Darlehen von CHF 36 Mio., rückzahlbar bis am 30. Juni 2031, während der Laufzeit des Darlehens gestundeter jährlicher Zins von 0,25 %.
[37] Diese Kennzahl umfasst die folgenden Abgeltungen der GSI: Akutsomatik stationär, Rehabilitation stationär, Psychiatrie stationär, Rettungsdienst (Akontozahlungen inkl. SNZ, KATA, MATA etc. Aufgrund der Zusammenschlüsse der Rettungsdienste FMI/STS und SE/SRO werden die Akontozahlungen gemäss Aktienbeteiligung je hälftig ausgewiesen), ärztliche und pharmazeutische Weiterbildung, Ausbildungsleistungen nichtuniversitäre Gesundheitsberufe, LTT-Praxis, ambulante und tagesklinische Psychiatrie inkl. Notfallpauschalen (NKM), Psychiatrische Akutbehandlung zu Hause (PAH), ambulante Krisenintervention AKI KJPP Schwangerschaftsberatung, Kinderschutzstelle, ambulante Kinderklinik, Umgebungsuntersuchungen Lungen-Tuberkulose, integrierte Versorgung, Mobile Palliativ-Dienste, Hausärztliche Notfallversorgung, Kinderphysio. Die in der Kennzahl enthaltenen Leistungen variieren je nach Spital.

Day-Mix-Index (DMI)	0,997	0,999
Betriebsertrag (Mio. CHF)	222,9	233,6
Betriebsaufwand (Mio. CHF)	208,1	219,7
EBITDA (Mio. CHF)	14,8	13,9
Jahresergebnis (Mio. CHF)	3,6	2,1
EBITDA-Marge	6,6 %	6,0 %
EBITDAR-Marge	7,2 %	6,6 %
Liquiditätsgrad 2	253,5[38] %	308,1 %
Anlagedeckungsgrad 2	151,6 %	158,8 %
Eigenfinanzierungsgrad	36,1 %	37,1 %

Geschlechtervertretungen in den strategischen und operativen Führungsorganen

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Total
Verwaltungsrat	1	5	6
Geschäftsleitung	3	4	7

Ausweis der Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane

Vergütungen in CHF Tausend (inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen)	Vergütungen Vorjahr	Vergütungen Berichtsjahr
Vergütung Verwaltungsrat total	(8)[39] 170	(6) 162
Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	41	45
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(5,7) 23	(5) 23
Vergütung Geschäftsleitung total	(7,9) 2 703	(6,5[40]) 2 231
Vergütung Vorsitzende/r Geschäftsleitung	314	345
Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied[41]	349[42]	342

Begründung allfälliger Abweichungen gegenüber dem Vorjahr

Es gibt keine wesentlichen Veränderungen zum Vorjahr. Die durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (exkl. VRP) ist mit TCHF 23 unverändert gegenüber dem Vorjahr. Die durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied ist ebenfalls mit TCHF 342 konstant.

[38] Aufgrund der Vergleichbarkeit der RSZ, wurde beim Liquiditätsgrad 2, das von der SE AG berücksichtigte Festgeld von CHF 10 Mio. nicht mit einbezogen. Gemäss der SE AG beträgt der Liquiditätsgrad 294,1.
[39] Anzahl VR-Mitglieder an die in der Berichtsperiode Vergütungen entrichtet wurden. Im PCG Reporting zum Geschäftsjahr 2024 wurden unterjährige Anzahl mit Berücksichtigung der Wechsel ausgewiesen.
[40] Die SE AG weist in ihrem Geschäftsbericht 6,8 aus; rechnerisch ergibt sich 6,5.
[41] Die SE AG weist das Total der Vergütungen an GL-Mitglieder aus (z.B. Lohn GL-Tätigkeit plus Lohn Arzttätigkeit).
[42] Im Geschäftsbericht 2024 wurden TCHF 342 ausgewiesen. Im Geschäftsbericht 2025 wird für das Jahr 2024 TCHF 349 ausgewiesen.

Einhaltung der Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziff. 13 der PCG-Richtlinien	Gemäss Auskunft des strategischen Führungsorgans im Rahmen des Controllinggesprächs vom 12. Februar 2026 werden die Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziffer 13 der PCG-Richtlinien von der SE AG eingehalten.
Weitere massgebliche Beteiligte	Keine
Steuerungsinstrumente	Eignerstrategie (durch den Regierungsrat genehmigt am 21. Dezember 2022). Aktualisierung im Jahr 2026. Inkrafttreten per 1. Januar 2027 (vgl. Ziff 9.6 PCG-Richtlinien). Aufsichtskonzept (durch den Regierungsrat genehmigt am 21. Dezember 2022) Aktualisierung im Jahr 2026. Inkrafttreten per 1. Januar 2027 (vgl. Ziff. 10.9 PCG-Richtlinien).
Lohngleichheitsanalyse	Die letzte Lohngleichheitsanalyse wurde im Jahr 2021 durchgeführt. Gemäss Auskunft der Regionalspital Emmental AG wurden dabei die rechtlichen Verpflichtungen nach Art. 13a ff. des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann eingehalten.

Unternehmen / Institution	**Spital Region Oberaargau AG**

Allgemeine Informationen **(öffentlich)**	
Zweck des kantonalen Engagements	Die RSZ sind gemäss Art. 15 Abs. 1 SpVG für die umfassende Grundversorgung der Bevölkerung des Kantons Bern mit Leistungen der stationären Akutversorgung zuständig.
Rechtsform	Privatrechtliche Aktiengesellschaft
Mitglieder des strategischen Führungsorgans	Daniel Schmid (Verwaltungsratspräsident) Dr. med. Sascha Geier Christoph Jäggi Prof. Dr. med. Hans-Peter Kohler Dr. med. Beat Rössler (bis 26. Juni 2025) Christian Witschi
Vertreter des Kantons im strategischen Führungsorgan	Keine
Vorsitzende/r des operativen Führungsorgans	Dr. Andreas Kohli (bis Juni 2025) Rolf Hayoz (ad interim ab Juni 2025)
Sachzuständige Direktion und Amt	Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion, Generalsekretariat

Kennzahlen **(öffentlich)**	
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	Berichtsjahr: 975,1 (Vorjahr: 976,2 (nach Swiss GAAP FER))
Umfang des finanziellen Engagements	Nominalwert der Aktien: CHF 7,801 Mio. Gesamthöhe der Bürgschaften: CHF 18,0 Mio. Abgeltung des Kantons für erbrachte Leistungen: CHF 49,5[43] Mio. (Vorjahr CHF 46,3 Mio.)

Betriebliche Schlüsselkennzahlen

Kennzahl	Vorjahr	Berichtsjahr
Stationäre Austritte	8 846	8 706
Ambulante Taxpunkte TARMED	44 504 000	46 194 000
Case-Mix-Index	0,902	0,904
Stationäre Austritte Psychiatrie	370	399
Amb. Taxpunkte Psychiatrie TARMED	6 641 000[44]	6 921 000
Pflegetage Psychiatrie	11 133[45]	11 169
Day-Mix-Index (DMI)	0,972	0,977

[43] Diese Kennzahl umfasst die folgenden Abgeltungen der GSI: Akutsomatik stationär, Rehabilitation stationär, Psychiatrie stationär, Rettungsdienst (Akontozahlungen inkl. SNZ, KATA, MATA etc. Aufgrund der Zusammenschlüsse der Rettungsdienste FMI/STS und SE/SRO werden die Akontozahlungen gemäss Aktienbeteiligung je hälftig ausgewiesen), ärztliche und pharmazeutische Weiterbildung, Ausbildungsleistungen nichtuniversitäre Gesundheitsberufe, LTT-Praxis, ambulante und tagesklinische Psychiatrie inkl. Notfallpauschalen (NKM), Psychiatrische Akutbehandlung zu Hause (PAH), ambulante Krisenintervention AKI KJPP Schwangerschaftsberatung, Kinderschutzstelle, ambulante Kinderklinik, Umgebungsuntersuchungen Lungen-Tuberkulose, integrierte Versorgung, Mobile Palliativ-Dienste, Hausärztliche Notfallversorgung, Kinderphysio. Die in der Kennzahl enthaltenen Leistungen variieren je nach Spital.
[44] Im Lagebericht 2024 wurden 6 640 000 ambulante Taxpunkte Psychiatrie TARMED ausgewiesen
[45] Im Lagebericht 2024 wurden 11 823 Pflegetage Psychiatrie ausgewiesen

Betriebsertrag (Mio. CHF)	224,9	226,7
Betriebsaufwand (Mio. CHF)	229,2[46]	225,3
EBITDA (Mio. CHF)	9,1	12,6
Jahresergebnis (Mio. CHF)	-5,6	0,3
EBITDA-Marge	4,1 %	5,6 %
EBITDAR-Marge	4,9 %	6,4 %
Liquiditätsgrad 2	113[47] %	181 %
Anlagedeckungsgrad 2	107 %	126 %
Eigenfinanzierungsgrad	38 %	45 %

Geschlechtervertretungen in den strategischen und operativen Führungsorganen

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Total
Verwaltungsrat	1	5	6
Geschäftsleitung	2	5	7

Ausweis der Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane

Vergütungen in CHF Tausend (inkl. Spesen sowie Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen)	Vergütungen Vorjahr	Vergütungen Berichtsjahr
Vergütung Verwaltungsrat total	(6) 176	(6) 162
Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	55	52
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(5) 24,1	(4,5,) 24,4
Vergütung Geschäftsleitung total	(7,90) 3 045	(7,71) 3 056
Vergütung Vorsitzende/r Geschäftsleitung	382	618
Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	385[48]	396[49]

Begründung allfälliger Abweichungen gegenüber dem Vorjahr

Die durchschnittliche Vergütung des Vorsitzenden der Geschäftsleitung und pro GL-Mitglied ist stark gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Dies begründet sich mit dem Austritt von Andreas Kohli im Mai 2025, der jedoch noch bis zum 30. November 2025 entschädigt wurde. Am 1. Juni 2025 übernahm Rolf Hayoz den Vorsitz der Geschäftsleitung ad interim.

[46] Im PCG Reporting über das Geschäftsjahr 2024 wurden 215,7 ausgewiesen. Dabei handelt es sich jedoch nur um den Personal- und Sachaufwand und nicht um den Betriebsaufwand.
[47] Im Lagebericht 2024 wurde ein Liquiditätsgrad von 114 % ausgewiesen, der im Lagebericht 2025 auf 113 % korrigiert wurde.
[48] Im Bericht der Revisionsstelle zur Jahresrechnung 2024 wurde TCHF 380.6 ausgewiesen. Im Bericht 2025 wurde der Betrag auf TCHF 385,4 korrigiert, was auch rechnerisch nachvollziehbar ist.
[49] Im Bericht der Revisionsstelle zur Jahresrechnung 2025 werden für das Berichtsjahr TCHF 386 ausgewiesen. Rechnerisch ergibt sich jedoch die Gesamtvergütung TCHF 3 056 / 7,71 = TCHF 396

Einhaltung der Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziff. 13 der PCG-Richtlinien	Gemäss Auskunft des strategischen Führungsorgans im Rahmen des Controllinggesprächs vom 10. Februar 2026 werden die Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziffer 13 der PCG-Richtlinien von der SRO AG eingehalten.
Weitere massgebliche Beteiligte	Keine
Steuerungsinstrumente	Eignerstrategie (durch den Regierungsrat genehmigt am 21. Dezember 2022), Aktualisierung im Jahr 2026, Inkrafttreten per 1. Januar 2027 (vgl. Ziff. 9.6 PCR-Richtlinien). Aufsichtskonzept (durch den Regierungsrat genehmigt am 21. Dezember 2022), Aktualisierung im Jahr 2026, Inkrafttreten per 1. Januar 2027 (vgl. Ziff. 10.9 PCG-Richtlinien).
Lohngleichheitsanalyse	Die letzte Lohngleichheitsanalyse wurde im Jahr 2022 durchgeführt. Gemäss Auskunft der Spital Region Oberaargau AG wurden dabei die rechtlichen Verpflichtungen nach Art. 13a ff. des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann eingehalten.

Unternehmen / Institution	**Spital STS AG**

Allgemeine Informationen **(öffentlich)**	
Zweck des kantonalen Engagements	Die RSZ sind gemäss Art. 15 Abs. 1 SpVG für die umfassende Grundversorgung der Bevölkerung des Kantons Bern mit Leistungen der stationären Akutversorgung zuständig.
Rechtsform	Privatrechtliche Aktiengesellschaft
Mitglieder des strategischen Führungsorgans[50]	Thomas Straubhaar Prof. Dr. med Urs Mosimann Corinne Reuteler Christine Elisabeth Schmid Iris Wietlisbach
Vertreter des Kantons im strategischen Führungsorgan	Keine
Vorsitzende/r des operativen Führungsorgans	David Roten
Sachzuständige Direktion und Amt	Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion, Generalsekretariat

Kennzahlen **(öffentlich)**	
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	Berichtsjahr: 1 886 (Vorjahr: 1 814)[51]
Umfang des finanziellen Engagements	Nominalwert der Aktien: CHF 5,85 Mio. Abgeltung des Kantons für erbrachte Leistungen: CHF 95,8[52] Mio. (Vorjahr CHF 95,2 Mio.)

Betriebliche Schlüsselkennzahlen

Kennzahl	Vorjahr	Berichtsjahr
Stationäre Austritte	17 715	17 733
Ambulante Taxpunkte	57 322 382	59 516 487
Case-Mix-Index	0,9181	0,9132
Stationäre Austritte Psychiatrie[53]	--	--
Amb. Taxpunkte Psychiatrie	3 993 923[54]	4 072 178

[50] Erläuterungen zum Wechsel des Verwaltungsrats, siehe unter Berichterstattung vertraulich
[51] Vollzeitstellen Konzern: In den Vorjahren wurde jeweils die Anzahl Vollzeitstellen ohne Alterswohnen und easyCab ausgewiesen (vgl. Geschäftsbericht STS AG 2025, S. 27). Neu werden die Konzernrechnungswerte gemäss Geschäftsbericht der STS AG, ohne Bereinigung um Alterswohnen und easyCab, ausgewiesen (vgl. Geschäftsbericht STS AG 2025, S. 52). Die Zahlen sind deshalb nicht direkt vergleichbar mit der Berichterstattung im Vorjahr.
[52] Diese Kennzahl umfasst die folgenden Abgeltungen der GSI: Akutsomatik stationär, Rehabilitation stationär, Psychiatrie stationär, Rettungsdienst (Akontozahlungen inkl. SNZ, KATA, MATA etc. Aufgrund der Zusammenschlüsse der Rettungsdienste FMI/STS und SE/SRO werden die Akontozahlungen gemäss Aktienbeteiligung je hälftig ausgewiesen), ärztliche und pharmazeutische Weiterbildung, Ausbildungsleistungen nichtuniversitäre Gesundheitsberufe, LTT-Praxis, ambulante und tagesklinische Psychiatrie inkl. Notfallpauschalen (NKM), Psychiatrische Akutbehandlung zu Hause (PAH), ambulante Krisenintervention AKI KJPP Schwangerschaftsberatung, Kinderschutzstelle, ambulante Kinderklinik, Umgebungsuntersuchungen Lungen-Tuberkulose, integrierte Versorgung, Mobile Palliativ-Dienste, Hausärztliche Notfallversorgung, Kinderphysio. Die in der Kennzahl enthaltenen Leistungen variieren je nach Spital.
[53] Die STS AG bietet keine stationären psychiatrischen Leistungen an.
[54] Die Zahl umfasst ausschliesslich die Taxpunkte für «Psychiatrische Dienste», ohne psychologische Therapien. Letztere waren im Vorjahr noch mitberücksichtigt.

Day-Mix-Index (DMI)	--	--
Betriebsertrag (CHF Mio.)	344,4	348,3
Betriebsaufwand (CHF Mio.)[55]	321,0	333,1
EBITDA (CHF Mio.)	23,4	15,3
Jahresergebnis (CHF Mio.)	9,8	1,7
EBITDA-Marge	6,8 %	4,4 %
EBITDAR-Marge	7,5 %	5,3 %
Liquiditätsgrad 2	219,3 %	211.0 %
Anlagedeckungsgrad 2	137,5 %	134,4 %
Eigenfinanzierungsgrad	82,3 %[56]	83,6 %

Geschlechtervertretungen in den strategischen und operativen Führungsorganen

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Total
Verwaltungsrat	3	2	5
Geschäftsleitung[57]	1	5	6

Ausweis der Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane

Vergütungen in CHF Tausend (inkl. variable Anteile sowie Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen)	Vergütungen Vorjahr	Vergütungen Berichtsjahr
Vergütung Verwaltungsrat total	(5,3) 209	(5,0) 205
Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	67	60
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(4,3) 33	(4,0) 36
Vergütung Geschäftsleitung total[58]	(13,6) 6 413	(11,2) 5 262
Vergütung Vorsitzende/r Geschäftsleitung	536	374
Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied[59]	458	472

Begründung allfälliger Abweichungen gegenüber dem Vorjahr

Die Vergütungen des Verwaltungsrats der STS AG lagen im Jahr 2025, mit Ausnahme der Vizepräsidentin des Verwaltungsrates, alle über dem zulässigen Maximalbetrag. Die Überschreitungen lagen im Bereich von CHF 4 643 bis CHF 15 432. Die Überschreitungen werden mit der hohen Zahl von zwölf Verwaltungsratssitzungen und der hohen Arbeitsbelastung insbesondere aufgrund der neuen Geschäftsleitungsstruktur, welche am 1. Oktober 2025 in Kraft gesetzt wurde, sowie dem neuen Betriebskonzept am Spitalstandort Zweisimmen, begründet.

[55] Der Wert weicht von der im Geschäftsbericht auf den Seiten 23, 27 und 31 ausgewiesenen Kennzahl ab, da dieser inkl. Abschreiben ausgewiesen wird.
[56] Der ausgewiesene Wert weicht von den Angaben im Geschäftsbericht 2024 ab. Er ist im Geschäftsbericht 2025 der STS AG korrekt ausgewiesen, war jedoch im letzten Geschäftsbericht mit 82,6 % zu hoch ausgewiesen.
[57] Die neue Geschäftsleitungsstruktur wurde per 1. Oktober 2025 in Kraft gesetzt. Die Zahlen zeigen die Geschlechtervertretung per 31. Dezember 2025.
[58] Die neue Geschäftsleitungsstruktur wurde per 1. Oktober 2025 in Kraft gesetzt.
[59] Die STS AG weist das Total der Vergütungen an GL-Mitglieder aus (z.B. Lohn GL-Tätigkeit plus Lohn Arzttätigkeit).

	Die neue Geschäftsleitungsstruktur umfasst sechs Personen (vorher 13) und ist seit dem 1. Oktober 2025 in Kraft. Der neue CEO, welcher die Funktion am 1. Januar 2025 übernahm, erhält eine tiefere Entschädigung als sein Vorgänger.
Einhaltung der Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziff. 13 der PCG-Richtlinien	Gemäss Auskunft des strategischen Führungsorgans im Rahmen des Controllinggesprächs vom 22. Januar 2026 werden die Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziffer 13 der PCG-Richtlinien von der STS AG eingehalten.
Weitere massgebliche Beteiligte	Keine
Steuerungsinstrumente	Eignerstrategie (durch den Regierungsrat genehmigt am 21. Dezember 2022), Aktualisierung im Jahr 2026, Inkrafttreten per 1. Januar 2027 (vgl. Ziff. 9.6 PCG-Richtlinien) Aufsichtskonzept (durch den Regierungsrat genehmigt am 21. Dezember 2022), Aktualisierung im Jahr 2026, Inkrafttreten per 1. Januar 2027 (vgl. Ziff. 10.9 PCG-Richtlinien)
Lohngleichheitsanalyse	Die letzte Lohngleichheitsanalyse wurde im Jahr 2021 durchgeführt. Gemäss Auskunft der Spital STS AG wurden dabei die rechtlichen Verpflichtungen nach Art. 13a ff. des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann eingehalten.

Unternehmen / Institution	**Spitäler FMI AG**
Allgemeine Informationen (öffentlich)	
Zweck des kantonalen Engagements	Die RSZ sind gemäss Art. 15 Abs. 1 SpVG für die umfassende Grundversorgung der Bevölkerung des Kantons Bern mit Leistungen der stationären Akutversorgung zuständig.
Rechtsform	Privatrechtliche Aktiengesellschaft
Mitglieder des strategischen Führungsorgans	Dr. Karin Ritschard Ugi (Präsidentin) Dr. med. Corinne Sydler-Bertschi Roland Donzé Simon Maurer PD Dr. med. Daniel Andreas Müller Dr. Christian Peter
Vertreter des Kantons im strategischen Führungsorgan	Keine
Vorsitzende/r des operativen Führungsorgans	Dr. Karin Ritschard Ugi (ad interim)
Sachzuständige Direktion und Amt	Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion, Generalsekretariat
Kennzahlen (öffentlich)	
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	Berichtsjahr: 968 (Vorjahr: 1020 (nach Swiss GAAP FER 28))
Umfang des finanziellen Engagements	Nominalwert der Aktien: CHF 6,25 Mio. Gesamthöhe der Bürgschaften: CHF 7,2 Mio. Abgeltung des Kantons für erbrachte Leistungen: CHF 55,6[60] Mio. (Vorjahr CHF 54,6 Mio.)

Betriebliche Schlüsselkennzahlen

Kennzahl	Vorjahr	Berichtsjahr
Stationäre Austritte	9 869	9 847
Ambulante Taxpunkte	23 017 068	24 035 884
Case-Mix-Index	0.890	0.892
Amb. Taxpunkte Psychiatrie	3 956 875	3 746 185
Day-Mix-Index (DMI)	0,961	0.965
Betriebsertrag (Mio. CHF)	193,6	200,3
Betriebsaufwand (Mio. CHF)	182,6	183,3

[60] Diese Kennzahl umfasst die folgenden Abgeltungen der GSI: Akutsomatik stationär, Rehabilitation stationär, Psychiatrie stationär, Rettungsdienst (Akontozahlungen inkl. SNZ, KATA, MATA etc. Aufgrund der Zusammenschlüsse der Rettungsdienste FMI/STS und SE/SRO werden die Akontozahlungen gemäss Aktienbeteiligung je hälftig ausgewiesen), ärztliche und pharmazeutische Weiterbildung, Ausbildungsleistungen nichtuniversitäre Gesundheitsberufe, LTT-Praxis, ambulante und tagesklinische Psychiatrie inkl. Notfallpauschalen (NKM), Psychiatrische Akutbehandlung zu Hause (PAH), ambulante Krisenintervention AKI KJPP Schwangerschaftsberatung, Kinderschutzstelle, ambulante Kinderklinik, Umgebungsuntersuchungen Lungen-Tuberkulose, integrierte Versorgung, Mobile Palliativ-Dienste, Hausärztliche Notfallversorgung, Kinderphysio. Die in der Kennzahl enthaltenen Leistungen variieren je nach Spital.

EBITDA (Mio. CHF)	12,4	18,1
Jahresergebnis (Mio. CHF)	-0,0[61]	5,9
EBITDA-Marge	6,4 %	9,0 %
EBITDAR-Marge	7,1 %	9,5 %
Liquiditätsgrad 2[62]	290,9 %	268,6 %
Anlagedeckungsgrad 2	114,5 %	115,0 %
Eigenfinanzierungsgrad	62,7 %	63,6 %

Geschlechtervertretungen in den strategischen und operativen Führungsorganen

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Total
Verwaltungsrat	2	4	6
Geschäftsleitung	3	3	6

Ausweis der Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane

Vergütungen in CHF Tausend (inkl. Dienstaltersgeschenke und Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen)	Vergütungen Vorjahr	Vergütungen Berichtsjahr
Vergütung Verwaltungsrat total	(6) 166	(6) 186
Vergütung Verwaltungsratspräsidium	54	63
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(5) 22	(5) 25
Vergütung Geschäftsleitung total	(5,7) 1 880	(5,9) 1 979
Vergütung Vorsitzende/r Geschäftsleitung	380	451
Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	329	337

Begründung allfälliger Abweichungen gegenüber dem Vorjahr

Bei der FMI AG wurde die maximale Entschädigung beim Präsidium (Dr. Karin Ritschard Ugi) um CHF 7'306 überschritten. Das Jahr 2025 war für die FMI AG ein intensives Jahr, geprägt durch bedeutende organisatorische und strategische Veränderungen, insbesondere im Zusammenhang mit personellen Wechseln in der Geschäftsleitung sowie der Weiterentwicklung der Kooperation mit der STS AG. Dies führte zu einem erhöhten Sitzungs- und Arbeitsaufwand des Verwaltungsrats, namentlich durch zusätzliche Workshops und strategische Abstimmungen.

Die ausgewiesene Vergütung des Vorsitzes der Geschäftsleitung erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr von CHF 380'020 auf CHF 451'455. Die Erhöhung ist insbesondere auf die temporäre Doppelbesetzung der CEO-Funktion im Juni und Juli 2025 zurückzuführen. Im Zusammenhang mit dem Austritt von Daniela

[61] Das Jahresergebnis der FMI betrug im Jahr 2024 -45 500.
[62] Nach Auskunft des CFO berechnet die FMI AG den Liquiditätsgrad 2 ohne Berücksichtigung der Rechnungsabgrenzungen und der Rückstellungen. Sie weist im Geschäftsbericht einen Liquiditätsgrad von 250,5 % im Berichtsjahr (427,1 % im Vorjahr) aus.

	Wiest und dem Bezug ihres Ferienguthabens ab Juni 2025 fielen weiterhin Vergütungen für die bisherige CEO an, während Karin Ritschard Ugi die operative Führung als CEO ad interim übernahm.
Einhaltung der Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziff. 13 der PCG-Richtlinien	Gemäss Auskunft des strategischen Führungsorgans im Rahmen des Controllinggesprächs vom 29. Januar 2026 werden die Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziffer 13 der PCG-Richtlinien von der FMI AG eingehalten.
Weitere massgebliche Beteiligte	Keine
Steuerungsinstrumente	Eignerstrategie (durch den Regierungsrat genehmigt am 21. Dezember 2022, Aktualisierung im Jahr 2026, Inkrafttreten per 1. Januar 2027 (vgl. Ziff. 9.6 PCG-Richtlinien)) Aufsichtskonzept (durch den Regierungsrat genehmigt am 21. Dezember 2022, Aktualisierung im Jahr 2026, Inkrafttreten per 1. Januar 2027 (vgl. Ziff. 10.9 PCG-Richtlinien))
Lohngleichheitsanalyse	Die letzte Lohngleichheitsanalyse wurde im Jahr 2022 durchgeführt. Gemäss Auskunft der FMI AG wurden dabei die rechtlichen Verpflichtungen nach Art. 13a ff. des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann eingehalten.

Unternehmen / Institution	**Spitalzentrum Biel AG**
Allgemeine Informationen (öffentlich)	
Zweck des kantonalen Engagements	Die RSZ sind gemäss Art. 15 Abs. 1 SpVG für die umfassende Grundversorgung der Bevölkerung des Kantons Bern mit Leistungen der stationären Akutversorgung zuständig.
Rechtsform	Privatrechtliche Aktiengesellschaft
Mitglieder des strategischen Führungsorgans	Christoph Gygax (Verwaltungsratspräsident) Stefan Stefaniak (Vizepräsident) Dr. med. Hansulrich Blunier Dr. med. Nathalie Koch Peter Kummer Thomas Straubhaar
Vertreter des Kantons im strategischen Führungsorgan	Keine
Vorsitzende/r des operativen Führungsorgans	Kristian Schneider
Sachzuständige Direktion und Amt	Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion, Generalsekretariat
Kennzahlen (öffentlich)	
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	Berichtsjahr: 1 467 (Vorjahr: 1 399 (nach Swiss GAAP FER))
Umfang des finanziellen Engagements	Beteiligung CHF 7,73 Mio. (Nominalwert der Aktien), 99,75 % des Aktienkapitals. Die Aktien werden nicht an der Börse gehandelt. Gesamthöhe der Bürgschaften: CHF 16,8 Mio. Abgeltung des Kantons für erbrachte Leistungen: CHF 73,9[63] Mio.[64] (Vorjahr CHF 72,7 Mio.)

Betriebliche Schlüsselkennzahlen

Kennzahl	Vorjahr	Berichtsjahr
Stationäre Austritte	14 433	14 632
Ambulante Taxpunkte	76 077 377[65]	85 689 377[66]
Case-Mix-Index	0,929	0,916
Stationäre Austritte Psychiatrie[67]	-	-

[63] Diese Kennzahl umfasst die folgenden Abgeltungen der GSI: Akutsomatik stationär, Rehabilitation stationär, Psychiatrie stationär, Rettungsdienst (Akontozahlungen inkl. SNZ, KATA, MATA etc. Aufgrund der Zusammenschlüsse der Rettungsdienste FMI/STS und SE/SRO werden die Akontozahlungen gemäss Aktienbeteiligung je hälftig ausgewiesen), ärztliche und pharmazeutische Weiterbildung, Ausbildungsleistungen **nichtuniversitäre Gesundheitsberufe, LTT-Praxis**, ambulante und tagesklinische Psychiatrie inkl. Notfallpauschalen (NKM), Psychiatrische Akutbehandlung zu Hause (PAH), ambulante Krisenintervention AKI KJPP Schwangerschaftsberatung, Kinderschutzstelle, ambulante Kinderklinik, Umgebungsuntersuchungen Lungen-Tuberkulose, integrierte Versorgung, Mobile Palliativ-Dienste, Hausärztliche Notfallversorgung, Kinderphysio. Die in der Kennzahl enthaltenen Leistungen variieren je nach Spital.

[64] Inklusive Kantonsbeiträge an die Ambulanzwesen der Region Biel AG (ARB AG).

[65] Der Wert weicht vom im Vorjahr ausgewiesenen Wert ab, da vorliegend die ambulanten Taxpunkte der vollkonsolidierten Tochtergesellschaften (10 630 000) zu den ambulanten Taxpunkten des Spitalzentrums Biel (65 447 377) hinzuaddiert wurden.

[66] Der Wert setzt sich aus der Summe der ambulanten Taxpunkte der vollkonsolidierten Tochtergesellschaften (15 000 000) und den ambulanten Taxpunkten des Spitalzentrums Biel (70 689 377) zusammen.

[67] Die SZB AG hat selbst weder ein ambulantes noch ein stationäres Psychiatrieangebot. Die Psychiatrieleistungen werden mit Kooperationsverträgen von der PZM AG und der RdA SA erbracht. Die PZM AG hat dazu im Februar 2021 am Standort der SZB AG eine stationäre Kriseninterventionsstation aufgebaut. Leistungsdaten sind in den jeweiligen Betrieben erfasst.

Amb. Taxpunkte Psychiatrie	-	-
Pflegetage Psychiatrie	-	-
Day-Mix-Index (DMI)	-	-
Betriebsertrag (Mio. CHF)	286,3	301,2
Betriebsaufwand (Mio. CHF)	270,8	284,4[68]
EBITDA (Mio. CHF)	15,5	16,8
Jahresergebnis (Mio. CHF)	- 1,8	-0,7
EBITDA-Marge	5,4 %	5,6 %
EBITDAR-Marge	6,4 %	6,6%
Liquiditätsgrad 2	208,9 %	190,6 %
Anlagedeckungsgrad 2	125,0 %	128,0 %
Eigenfinanzierungsgrad	26,5 %	25,7 %

Geschlechtervertretungen in den strategischen und operativen Führungsorganen

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Total
Verwaltungsrat	1	5	6
Geschäftsleitung	4	7	11

Ausweis der Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane

Vergütungen in CHF Tausend (inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen [gem. Deklaration im Vergütungsbericht])	Vergütungen Vorjahr	Vergütungen Berichtsjahr
Vergütung Verwaltungsrat total	(9[69]) 177	(6) 174
Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	69[70]	60
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(5,5) 24	(5) 23
Vergütung Geschäftsleitung total	(12,6) 4 381	(11,8[71]) 4 129
Vergütung Vorsitzende/r Geschäftsleitung	436	453
Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	347	351[72]

Begründung allfälliger Abweichungen gegenüber dem Vorjahr

Die Vergütung der Geschäftsleitung ist in der Summe von 2024 auf 2025 gesunken. Im Geschäftsjahr kam es zu gewissen Änderungen in der Struktur der Geschäftsleitung: nur noch eine Direktorin Pflege/MTT (Austritt 31.

[68] Die Werte weichen von der im Geschäftsbericht auf S. 15 ausgewiesenen Kennzahl «Betriebsaufwand» ab, da diese ohne Mietaufwand ausgewiesen wird. Die vorliegenden Werte für das Vorjahr und das Berichtsjahr berücksichtigen den zusätzlichen Mietaufwand.
[69] Gemäss Vorgabe weist der Wert in Klammern bei der Position «Vergütung Verwaltungsrat total» die Anzahl Verwaltungsratsmitglieder aus, an welche in der Berichtsperiode Vergütungen entrichtet wurden. Im PCG-Reporting 2024 wurde jedoch fälschlicherweise die Anzahl Verwaltungsratsmitglieder während der gesamten Berichtsperiode unter der Berücksichtigung von allfälligen unterjährigen Ein- und Austritten ausgewiesen.
[70] Die ausgewiesene Vergütung setzt sich aus der Vergütung der beiden Verwaltungsratspräsidenten, Thomas von Burg (bis 24. Juni 2024) und Christoph Gygax (per 25. Juni 2024), zusammen: TCHF 41 + TCHF 28.
[71] Im Geschäftsbericht wird ein Wert von 11,2 ausgewiesen. Auf Rückfrage hin korrigierte die SZB AG den Wert auf 11,75 zur Berechnung der durchschnittlichen Vergütung pro GL-Mitglied.
[72] In der Konzernrechnung hat sich ein Fehler eingeschlichen, der richtige Wert stammt aus dem Einzelabschluss nach OR.

	August 2025), kein Generalsekretär mehr (Austritt 31. August 2025), über mehrere Monate unbesetzte IT-Direktor-Stelle (Austritt 31. Dezember 2024, Eintritt 1. August 2025).
Einhaltung der Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziff. 13 der PCG-Richtlinien	Gemäss Auskunft des strategischen Führungsorgans im Rahmen des Controllinggesprächs vom 19. Januar 2026 werden die Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziffer 13 der PCG-Richtlinien von der SZB AG eingehalten.
Weitere massgebliche Beteiligte	Die Stiftung Wildermeth hält als Minderheitsaktionärin 0,75 % der Aktien.
Steuerungsinstrumente	Eignerstrategie (durch den Regierungsrat genehmigt am 21. Dezember 2022,Aktualisierung im Jahr 2026, Inkrafttreten per 1. Januar 2027 (vgl. Ziff. 9.6 PCG-Richtlinien)) Aufsichtskonzept (durch den Regierungsrat genehmigt am 21. Dezember 2022, Aktualisierung im Jahr 2026, Inkrafttreten per 1. Januar 2027 (vgl. Ziff. 10.9 PCG-Richtlinien))
Lohngleichheitsanalyse	Die letzte Lohngleichheitsanalyse wurde im Jahr 2021 durchgeführt. Gemäss Auskunft der Spitalzentrum Biel AG wurden dabei die rechtlichen Verpflichtungen nach Art. 13a ff. des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann eingehalten.

Unternehmen / Institution	**Universität Bern**
Allgemeine Informationen (öffentlich)	
Zweck des kantonalen Engagements	Gestützt auf Art. 44 KV unterhält der Kanton eine Universität. Sie bildet die Studierenden wissenschaftlich aus und bereitet sie auf die Tätigkeiten in akademischen Berufen vor, fördert durch Forschung die wissenschaftliche Erkenntnis und erbringt Dienstleistungen, die in Zusammenhang mit ihrer Bildungs- und Forschungsaufgabe stehen.
Rechtsform	Selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt
Mitglieder des strategischen Führungsorgans	Der Regierungsrat übt die Aufsicht über die Universität aus und wählt die Universitätsleitung. Der Senat ist gemäss Gesetz das oberste rechtsetzende Organ der Universität (Art. 35 UniG), die Universitätsleitung das strategische Führungs- und Koordinationsorgan (Art. 37 UniG). Vorliegend wird aufgrund dieser Ausgangslage die Universitätsleitung als internes strategisches Führungsorgan der Universität bezeichnet. Universitätsleitung: Prof. Virginia Richter, Rektorin (Vorsitz) Prof. Hugues Abriel, Vizerektor Forschung und Innovation Prof. Andrew Chan, Vizerektor Internationales und Akademische Karrieren Prof. Heike Mayer, Vizerektorin Qualität und Nachhaltige Entwicklung Prof. Fritz Sager, Vizerektor Lehre Markus Brönnimann, Verwaltungsdirektor
Vertreter des Kantons im strategischen Führungsorgan	keiner
Vorsitzende/r des strategischen Führungsorgans	Prof. Virginia Richter
Sachzuständige Direktion und Amt	Bildungs- und Kulturdirektion, Amt für Hochschulen
Kennzahlen (öffentlich)	
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	Berichtsjahr: 5 338[73] (Vorjahr 5 268)
Umfang des finanziellen Engagements	Beitrag des Kantons Bern: CHF 347.46 Mio.[74] (Vorjahr CHF 334.14 Mio. Mio.). Die Liegenschaften, welche durch den Kanton zur Verfügung gestellt werden, haben einen kalkulatorischen Mietwert von CHF 109.39 Mio.[75] (Vorjahr CHF 109.53 Mio.).

Betriebliche Schlüsselkennzahlen

Kennzahl	Vorjahr	Berichtsjahr
Studierendenzahl (ohne Weiterbildung)	16 581[76]	16 815[77]

[73] Siehe UniBE_Jahresbericht_2025_DE_ger.pdf, S. 3, Stand 01.06.2026.
[74] Siehe RRB 1276/2024.
[75] Siehe Jahresbericht UniBE_Jahresbericht_2025_DE_ger.pdf, S. 49, Stand 01.06.2026.
[76] Siehe Anzahl Studierende Major und Mono nach Studienstufe 2024, Stand 22.05.2025.
[77] Siehe Anzahl Studierende Major und Mono nach Studienstufe, Stand 01.06.2026.

Jahresergebnis (Mio. CHF)	–37,15[78]	10,50[79]
Betrieblicher Aufwand (Mio. CHF)	1 018,67[80]	980,23[81]
IUV-Beiträge des Kantons an andere Universitäten (Mio. CHF)	35,39[82]	34,47[83]
IUV-Erträge der Universität Bern von anderen Kantonen (Mio. CHF)	124,84[84]	126,87[85]

Geschlechtervertretungen in den strategischen und operativen Führungsorganen

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Total
Senat[86]	9	15	24
Universitätsleitung	2	4	6

Ausweis der Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane

Vergütungen in TCHF (inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen)	Vergütungen Vorjahr	Vergütungen Berichtsjahr
Vergütung Verwaltungsrat total[87]	-	-
Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	-	-
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	-	-
Vergütung Universitätsleitung total	1 500	1 497
Vergütung Vorsitzende/r Universitätsleitung	395	460
Durchschnittliche Vergütung pro Leitungsmitglied	214	250

Begründung allfälliger Abweichungen gegenüber dem Vorjahr

Erhöhung Vergütung Vorsitzende Universitätsleitung
Die Differenz ergibt sich aus dem unterjährigen Amtsantritt der Rektorin im Jahr 2024. Ab Amtsantritt wurden universitäre Mandate wahrgenommen; die damit verbundenen Vergütungen wurden jedoch erstmals im Jahr 2025 ausbezahlt. Dies führt zu einer entsprechenden Differenz zwischen den ausgewiesenen Vergütungen 2024 und 2025.

[78] Siehe Jahresbericht_2024_UniBE_ger.pdf, S. 31, Stand 22.05.2025.
[79] Siehe UniBE_Jahresbericht_2025_DE_ger.pdf, S. 31, Stand 01.06.2026.
[80] Siehe Jahresbericht_2024_UniBE_ger.pdf, S. 31., Stand 22.05.2025.
[81] Siehe UniBE_Jahresbericht_2025_DE_ger.pdf, S. 31, Stand 01.06.2026.
[82] Siehe Vortrag zum RRB 393/2025.
[83] Siehe Vortrag zum RRB 372/2026.
[84] Siehe Vortrag zum RRB 393/2025.
[85] Siehe Vortrag zum RRB 372/2026.
[86] Stand Juni 2026.
[87] Das Gesetz über die Universität Bern bezeichnet kein Gremium explizit als strategisches Führungsorgan, vielmehr wird die Universitätsleitung als Führungs- und Koordinationsorgan der Universität (Art. 37 Abs. 1 UniG) und der Senat als ihr oberstes rechtsetzendes Organ (Art. 35 UniG) bezeichnet. Es wird hier somit die Vergütung der Universitätsleitung abgebildet. Die Mitglieder des Senats sind Angestellte der Universität. Die Tätigkeit im Senat wird im Rahmen der ordentlichen Anstellung wahrgenommen. Es gibt keine zusätzliche Vergütung.

	Erhöhung der durchschnittlichen Vergütung pro Leitungsmitglied Die Erhöhung der durchschnittlichen Vergütung pro Leitungsmitglied ergibt sich aus der unterschiedlichen Anzahl berücksichtigter Leitungsmitglieder. Im Jahr 2024 waren aufgrund des unterjährigen Wechsels im Rektorat sieben Personen berücksichtigt. Im Jahr 2025 waren sechs Leitungsmitglieder während des gesamten Jahres berücksichtigt. Dadurch kann die durchschnittliche Vergütung pro Mitglied trotz einer leicht tieferen Gesamtvergütung der Universitätsleitung im Jahr 2025 höher ausfallen.
Einhaltung der Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziff. 13 der PCG-Richtlinien	Gemäss Auskunft des strategischen Führungsorgans im Rahmen des Controllinggesprächs vom 3. November 2025 werden die Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziffer 13 der PCG-Richtlinien von der Universität Bern eingehalten.
Weitere massgebliche Beteiligte	Öffentlich-rechtliche Anstalt im alleinigen Kantonsbesitz
Steuerungsinstrumente	Da sämtliche Elemente, die eine Eignerstrategie gemäss Ziffer 9.5 der PCG-Richtlinien enthalten muss, im Leistungsauftrag des Regierungsrates an die Universität Bern oder in der Spezialgesetzgebung enthalten sind, wurde auf die Erstellung einer vom Leistungsauftrag separaten Eignerstrategie gemäss Ziffer 9 der PCG-Richtlinien verzichtet. Das Aufsichtskonzept wurde am 14. Dezember 2022 vom Regierungsrat genehmigt. Das Aufsichtskonzept wird 2026 überprüft und dem Regierungsrat zur Genehmigung unterbreitet.
Lohngleichheitsanalyse	Die letzte Lohngleichheitsanalyse wurde im Jahr 2022 durchgeführt. Im Durchschnitt verdienen Frauen an der Universität Bern 13,5 % weniger als Männer. Unter Berücksichtigung der Unterschiede in den Qualifikationsmerkmalen und den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen verdienen Frauen 1,2 % weniger. Damit besteht eine statistisch gesicherte unerklärte Lohndifferenz im engeren Sinne, die aber weniger als 5 % beträgt.

Unternehmen / Institution	**Universitäre Psychiatrische Dienste UPD AG**
Allgemeine Informationen (öffentlich)	
Zweck des kantonalen Engagements	Gemäss Art. 15 Abs. 2 und 3 SpVG wird die regionale umfassende psychiatrische Grundversorgung durch die RPD, die RSZ und andere Leistungserbringer sichergestellt. Die kantonsweite Versorgung mit hoch spezialisierten Spitalleistungen wird in der Regel durch die Universitätsspitäler, d.h. das Inselspital und die UPD AG,[88] sichergestellt. Die Universitätsspitäler[89] stellen die Versorgung des ganzen Kantonsgebiets mit hoch spezialisierten Spitalleistungen sicher. Sie erbringen Leistungen der Lehre und Forschung zugunsten der Universität Bern. Sie erbringen neben hoch spezialisierten Spitalleistungen auch Leistungen der umfassenden Grundversorgung, soweit dies für die Ausbildung, die Lehre, die Forschung oder die Versorgungssicherheit notwendig und wirtschaftlich ist. Weitere Aufgaben sind möglich.
Rechtsform	AG gemäss Art. 620 OR ff.
Mitglieder des strategischen Führungsorgans	Christoph Benedikt Egger (Verwaltungsratspräsident) Jean-Marc Lüthi (Vizepräsident) Maria Theresia Caratsch Thomas Keller Simon Meier Tessa Müller Sarah Schläppi Erich Seifriz Virginia Richter (von Amtes wegen[90])
Vertreter des Kantons im strategischen Führungsorgan	Keine
Vorsitzende/r des operativen Führungsorgans	Josef Müller
Sachzuständige Direktion und Amt	Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion, Generalsekretariat
Kennzahlen (öffentlich)	
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)	Berichtsjahr: 1 320 (Vorjahr: 1 307 (nach Swiss GAAP FER))
Umfang des finanziellen Engagements	Nominalwert der Aktien: CHF 34,9 Mio. Darlehen: CHF 30 Mio.[91] Abgeltung des Kantons für erbrachte Leistungen[92]: CHF 72,5[93] Mio. (Vorjahr CHF 68,7 Mio.)

[88] Art. 35 SpVG
[89] Art. 34 SpVG
[90] Die Rektorin bzw. der Rektor der Universität Bern nimmt von Amtes wegen Einsitz im Verwaltungsrat der UPD AG. (Art 15. Abs. 4 SpVV).
[91] Der Regierungsrat gewährte im Herbst 2024 ein Darlehen über 52 Mio., wovon Tranchen im Total von CHF 30 Mio. bezogen wurden (RRB 1006/2024).
[92] Die kantonalen Beiträge für Lehre und Forschung fliessen von der Bildungs- und Kulturdirektion an die Universität Bern und von dieser an die UPD AG respektive die Insel Gruppe AG. Diese Beiträge sind im ausgewiesenen Wert entsprechend nicht enthalten.
[93] Diese Kennzahl umfasst die folgenden Abgeltungen der GSI: Akutsomatik stationär, Rehabilitation stationär, Psychiatrie stationär, Rettungsdienst (Akontozahlungen inkl. SNZ, KATA, MATA etc. Aufgrund der Zusammenschlüsse der Rettungsdienste FMI/STS und SE/SRO werden die Akontozahlungen gemäss Aktienbeteiligung je hälftig ausgewiesen), ärztliche und pharmazeutische Weiterbildung, Ausbildungsleistungen nichtuniversitäre Gesundheitsberufe, LTT-Praxis, ambulante und tagesklinische Psychiatrie inkl. Notfallpauschalen (NKM), Psychiatrische Akutbehandlung zu Hause (PAH), ambulante Krisenintervention AKI KJPP Schwangerschaftsberatung, Kinderschutzstelle, ambulante Kinderklinik, Umgebungsuntersuchungen Lungen-Tuberkulose, integrierte Versorgung, Mobile Palliativ-Dienste, Hausärztliche Notfallversorgung, Kinderphysio. Die in der Kennzahl enthaltenen Leistungen variieren je nach Spital.

Betriebliche Schlüsselkennzahlen[94]

Kennzahl	Vorjahr	Berichtsjahr
Pflegetage stationäre Leistungen	124 057	126 530
Amb. Taxpunkte TARMED	10 839 769	11 515 954
Day-Mix-Index (DMI)	1,105	1,096
Betriebsertrag (Mio. CHF)	197,7	213,8
Betriebsaufwand (Mio. CHF) [95]	203,0	188,1
EBITDA (Mio. CHF)	- 5,3	25,7
Jahresergebnis (Mio. CHF)	- 8,2	22,6
EBITDA-Marge	- 2,7 %	12,0 %
EBITDAR-Marge	- 0,4 %	14,0 %
Liquiditätsgrad 2	230,7 %	358,1 %
Anlagedeckungsgrad 2	280,8 %	327,4 %
Eigenfinanzierungsgrad	40,4 %	54,1 %

Geschlechtervertretungen in den strategischen und operativen Führungsorganen

	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Total
Verwaltungsrat	4	5	9
Geschäftsleitung	2	7	9

Ausweis der Vergütungen an die operativen und strategischen Führungsorgane

Vergütungen in CHF Tausend (inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen) [gem. Deklaration im Vergütungsbericht])	Vergütungen Vorjahr	Vergütungen Berichtsjahr
Vergütung Verwaltungsrat total	(15[96]) 361	(9) 390
Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	121	119
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(6,5) 36	(8) 34
Vergütung Geschäftsleitung total[97]	(11,2) 3 792	(9,2) 2 741
Vergütung Vorsitzender Geschäftsleitung	602	489
Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	339	298

[94] Die ausgewiesenen Werte des Berichtsjahrs 2025 der UPD AG enthalten durch die vollständige Auflösung der Rückstellung für Verpflichtungen/Finanzbeiträge gegenüber der Bernischen Pensionskasse (BPK), ausgelöst durch deren Wechsel ab 1. Januar 2026 ins System der Vollkapitalisierung, bedeutende Sondereffekte. Damit einhergehend weist die UPD AG im Personalaufwand des Berichtsjahrs 2025 einen positiven Effekt von ca. CHF 10 Mio. aus.
[95] Betriebsaufwand ohne Abschreibungen.
[96] Gemäss Vorgabe weist der Wert in Klammern bei der Position «Vergütung Verwaltungsrat total» die Anzahl Verwaltungsratsmitglieder aus, an welche in der Berichtsperiode Vergütungen entrichtet wurden. Im PCG-Reporting 2024 wurde jedoch fälschlicherweise die Anzahl Verwaltungsratsmitglieder während der gesamten Berichtsperiode unter der Berücksichtigung von allfälligen unterjährigen Ein- und Austritten ausgewiesen.
[97] Professorinnen und Professoren mit einer Anstellung bei der Universität Bern, die gleichzeitig Mitglied der Geschäftsleitung der UPD AG sind, werden bei der Anzahl der Mitglieder der Geschäftsleitung mitberücksichtigt.

Begründung allfälliger Abweichungen gegenüber dem Vorjahr	Die teils höheren Vergütungen im Vergleich zum Vorjahr sind primär auf Projektspesen im Rahmen der Fusionsarbeiten (insbesondere Machbarkeitsstudie Infrastrukturentwicklung) zurückzuführen. Die deutlich tiefere Entschädigung des CEOs ist darauf zurückzuführen, dass es im Vorjahr mit dem Führungswechsel zu einer Überlappung kam, die im Berichtsjahr entfiel. Die Anzahl der GL-Mitglieder im Berichtsjahr 2025 und damit auch deren Entschädigung fallen aufgrund der Aufhebung von Doppelbesetzungen tiefer aus: Die GL-Mitglieder HR und Finanzen sind jeweils in Teilpensen für die UPD AG und PZM AG tätig und die Forensische Klinik wurde im Jahr 2025 ad intermin von der Erwachsenenpsychiatrie geleitet (Neubesetzung im Jahr 2026 vollzogen). Es gab keine strukturelle Veränderung in der GL-Struktur.
Einhaltung der Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziff. 13 der PCG-Richtlinien	Gemäss Auskunft des strategischen Führungsorgans im Rahmen des Controllinggesprächs vom 20. Januar 2026 werden die Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane gemäss Ziffer 13 der PCG-Richtlinien von der UPD AG eingehalten.
Weitere massgebliche Beteiligte	keine
Steuerungsinstrumente	Eignerstrategie (durch den Regierungsrat genehmigt am 21. Dezember 2022, Aktualisierung im Jahr 2026, Inkrafttreten per 1. Januar 2027 (vgl. Ziff. 9.6 PCG-Richtlinien)) Aufsichtskonzept (durch den Regierungsrat genehmigt am 21. Dezember 2022, Aktualisierung im Jahr 2026, Inkrafttreten per 1. Januar 2027 (vgl. Ziff. 10.9 PCG-Richtlinien)).
Lohngleichheitsanalyse	Die letzte Lohngleichheitsanalyse wurde im Jahr 2025 durchgeführt. Gemäss Auskunft der UPD AG wurden dabei die rechtlichen Verpflichtungen nach Art. 13a ff. des Bundesgesetztes über die Gleichstellung von Frau und Mann eingehalten.

3. Erläuterungen zur Berichterstattung

3.1 Erläuterungen zu den Vergütungen an Führungsorgane

Der Wert in Klammern bei der Position «Vergütung Verwaltungsrat total» weist die Anzahl Verwaltungsratsmitglieder aus, an welche in der Berichtsperiode Vergütungen entrichtet wurden. Im Gegensatz dazu wird im Wert in Klammern bei der Position «Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)» die Anzahl Verwaltungsratsmitglieder während der gesamten Berichtsperiode unter der Berücksichtigung von allfälligen unterjährigen Ein- und Austritten ausgewiesen. Die Klammer bei der Position «Vergütung Geschäftsleitung total» weist die Anzahl Geschäftsleitungsmitglieder während der gesamten Berichtsperiode unter der Berücksichtigung von allfälligen unterjährigen Ein- und Austritten aus.

Es sind die entrichteten Vergütungen **inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen** aufzuführen. Ist dies nicht möglich, so ist ein entsprechender Vermerk anzubringen.

Vergütungen in CHF Tausend	Vergütungen Vorjahr	Vergütungen Berichtsjahr
Vergütung Verwaltungsrat total	(y) xx	
Vergütung Verwaltungsratspräsident/in	xx	
Durchschnittliche Vergütung pro VR-Mitglied (ohne VRP)	(y) xx	
Vergütung Geschäftsleitung total	(y) xx	
Vergütung Vorsitzende/r Geschäftsleitung	xx	
Durchschnittliche Vergütung pro GL-Mitglied	xx	