Kanton Bern
Canton de Berne

Compte rendu de l’exercice 2025 des organisations chargées de tâches publiques et des participations relevant de l’intérêt public

Premier cercle

Modifié le	7 septembre 2026
Statut	Approuvé (séance du 16 septembre 2026 du Conseil-exécutif)
Classification	non classifié

Table des matières

1. Développements globaux dans les blocs « Formation », « Santé », « Culture » et « Transports publics » 3

2. Compte rendu des organisations chargées de tâches publiques et des participations relevant de l'intérêt public du premier cercle 7

Bedag informatique SA 7
Haute école spécialisée bernoise 10
Banque cantonale bernoise BCBE SA 13
Caisse d'assurance du corps enseignant bernois (CACEB) 16
Caisse de pension bernoise (CPB) 19
BKW SA 22
BLS SA (y compris. BLS Netz AG) 25
Assurance immobilière Berne (AIB) 28
Groupe de l'Île (Insel Gruppe AG) 31
Haute école pédagogique germanophone 35
CPM Centre psychiatrique Münsingen SA 38
Banque nationale suisse 41
Spital Emmental AG 44
Spital Region Oberaargau AG 47
Spital STS AG 50
Spitäler FMI AG 53
Centre hospitalier Bienne SA (CHB SA) 56
Université de Berne 59
Services psychiatriques universitaires de Berne (SPU) SA 62

1. Développements globaux dans les blocs « Formation », « Santé », « Culture » et « Transports publics »

Les développements intervenus en 2025 dans les blocs « Formation », « Santé », « Culture » et « Transports publics » sont décrits ci-après. Il s'agit là de développements qui concernent dans la même mesure les organisations chargées de tâches publiques et les participations relevant de l'intérêt public affectées à chaque bloc.

Intitulé du bloc	Développements globaux
Formation Haute école spécialisée bernoise (BFH), Haute école pédagogique germanophone (PHBern), Université de Berne, Haute École ARC Neuchâtel, Berne, Jura (HE-Arc), Haute école pédagogique BEJUNE	La baisse des réserves en capitaux propres des trois hautes écoles cantonales due à des facteurs sur lesquelles les hautes écoles n'ont aucune influence directe (croissance de la masse salariale résultant des mesures salariales prises par le canton p. ex.) s'est poursuivie. Le gouvernement et le parlement ont déjà adopté les premières mesures de correction concernant les subventions versées par le canton aux hautes écoles pour l'exercice 2025. En outre, des mesures plus conséquentes ont été prises en vue de l'exercice 2026 et commencent à porter leurs fruits. La PHBern, qui ne dispose d'aucune réserve, a notamment pu entamer une phase de stabilisation. Toutefois, pour assurer ses liquidités, elle est restée tributaire de prêts périodiques en 2025. Toutes les hautes écoles ont mis en œuvre des mesures de réduction des coûts et d'économie en 2025. Cela étant, la hausse constante et significative du nombre d'étudiantes et d'étudiants dans certains domaines, les défis en termes d'infrastructure et d'autres facteurs externes ont continué à faire monter les coûts. Une partie de cette hausse des coûts devrait être absorbée à moyen terme par l'évolution des revenus des hautes écoles (accords intercantonaux sur les hautes écoles, subventions de base de la Confédération, adaptations au renchérissement lors de l'octroi de fonds de tiers pour la recherche), mais cette évolution n'est pas parallèle à la progression des traitements fixée par le canton. Des effets uniques (dissolution de provisions suite à la capitalisation complète de la CPB) ont permis aux trois hautes écoles de terminer sur un résultat positif en 2025, mais la valeur limite relative au degré de couverture des coûts selon la stratégie de surveillance n'aurait pas pu être respectée par les trois hautes écoles sans cette dissolution de provisions. Compte tenu de ces conditions, les trois hautes écoles cantonales et les deux hautes écoles intercantonales devront maintenir leur gestion rigoureuse des coûts et rendre des comptes lors des processus de controlling.
Santé Groupe de l'Île (Insel Gruppe AG), CPM Centre psychiatrique Münsingen SA, Spital Emmental AG, Spitäler FMI AG, Spital STS AG, Spital Region Oberaargau AG, Centre hospitalier Bienne SA, Services psychiatriques universitaires de Berne (SPU) SA	Le canton de Berne assure le pilotage des soins hospitaliers, et par conséquent celui des centres hospitaliers régionaux (CHR), en premier lieu au moyen de la planification des soins, des listes hospitalières et des contrats de prestations annuels. Une influence institutionnelle n'est exercée qu'à titre subsidiaire sur les fournisseurs de prestations. L'introduction au 1er janvier 2012 du système des forfaits par cas a considérablement accru la pression financière sur les hôpitaux. Les

tarifs étant souvent insuffisants pour couvrir les coûts, cette pression persiste, même lorsque les hôpitaux travaillent efficacement. Du côté des charges, on constate notamment une augmentation des salaires et des autres frais de personnel. Les tarifs n'étant adaptés que tardivement, il est rarement possible de couvrir la hausse des coûts en temps voulu, en particulier celle des salaires. En outre, du fait de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, le recours à un personnel temporaire coûteux a été de plus en plus souvent nécessaire au cours de ces dernières années. Il a pu être supprimé progressivement en 2025 et remplacé par la mise en place de pools de personnel. Du côté des revenus, les structures tarifaires obsolètes se sont avérées problématiques, notamment dans le domaine ambulatoire. Bien que les tarifs de certaines prestations hospitalières et ambulatoires aient pu être relevés ces dernières années, l'introduction de nouvelles structures (TARDOC et forfaits ambulatoires depuis 2026) ainsi que la mise en œuvre du financement uniforme des prestations ambulatoires et hospitalières (EFAS) à compter de 2028 s'accompagnent d'incertitudes au niveau des liquidités, ce en raison de décomptes retardés ainsi que d'éventuelles pertes de recettes. Durant l'exercice sous revue, le Centre hospitalier Bienne SA (CHB SA), la communauté d'achat HSK SA (Helsana, Sanitas, KPT) et le canton de Berne ont lancé un modèle tarifaire innovant pour favoriser le virage ambulatoire en chirurgie.

Ces dernières années, plusieurs cantons ont pris des mesures pour soutenir financièrement leurs hôpitaux afin d'éviter des problèmes de liquidités ou d'insolvabilité. Le Grand Conseil bernois a ainsi adopté le 11 juin 2024 un crédit-cadre de 100 millions de francs demandé par le gouvernement visant à assurer des liquidités suffisantes aux hôpitaux répertoriés du canton de Berne en leur accordant des prêts avec intérêts et des cautionnements. Une révision législative est en cours afin d'intégrer la garantie des liquidités dans le droit ordinaire.

Par ailleurs, le Conseil-exécutif a décidé en février 2025 d'augmenter, avec effet rétroactif au 1er janvier 2025, l'indemnisation forfaitaire de la formation postgrade, qui passe de 15 000 à 30 000 francs par an et par équivalent plein temps (EPT), ainsi que l'indemnisation des prestations ambulatoires fournies par les cliniques pédiatriques (de l'Hôpital de l'Île et du CHB SA), qui a bénéficié d'une hausse de 10 millions de francs, améliorant ainsi les conditions générales dans ces domaines.

L'amélioration des conditions générales et les réformes susmentionnées portent déjà leurs fruits dans les hôpitaux, qui affichent, depuis l'année sous revue, des résultats majoritairement positifs, même si la plupart d'entre eux ne parviendront pas à atteindre la marge EBITDA requise pour financer les importants investissements qui se profilent sans le soutien du canton.

	Le modèle des régions de soins (4+) et celui de réseau en étoile doivent permettre d’adapter les mandats de prestations pour la médecine spécialisée, c’est-à-dire de les concentrer au sein de la région afin de maintenir les offres. Après les premières retombées immédiates de la transformation du paysage hospitalier bernois en 2024, la mise en œuvre du modèle 4+, qui a continué au cours de l’année sous revue,a entraîné de nouveaux ajustements structurels dans les régions de soins. Le regroupement de certaines offres de prestations, le renforcement des coopérations régionales et supra-régionales ainsi que le développement de modèles de soins intégrés et intersectoriels ont permis de poursuivre la réorientation du système de soins et de s’assurer de disposer à long terme de structures adaptées aux besoins.
Culture Musée d’Histoire de Berne, fondation Bühnen Bern, fondation du Musée des Beaux-Arts de Berne, fondation Ballenberg, Zentrum Paul Klee - Maurice E. and Martha Müller Foundation	Deux institutions culturelles (fondation du Musée d’Histoire de Berne et fondation Ballenberg) ont d’importants projets de construction ou d’investissement en planification. En outre, des travaux de remise en état sont prévus ou déjà en cours à la fondation Bühnen Bern et au Zentrum Paul Klee.
Transports publics BLS SA (y compris BLS Netz AG), Aare Seeland Mobil SA, Berner Oberland Bahn (BOB), Chemin de fer du Jura (CJ), MOB – Compagnie de chemin de fer Montreux Oberland bernois SA, Regionalverkehr Bern-Solothurn AG (RBS), STI Beteiligungen AG	Révision de la loi sur le transport de voyageurs: En décembre 2023, le Parlement a achevé la révision de la loi sur le transport de voyageurs. À la suite de cela, plusieurs ordonnances ont été modifiées et mises en vigueur. Conventions d’objectifs: Conformément au Loi sur le transport de voyageurs, des conventions d’objectifs entre les commanditaires des TP et les entreprises de transport ont été élaborées en 2025. Signées au cours de l’année 2026, les conventions d’objectifs seront contraignantes pour les années 2027-2030. Arrêté sur l’offre et crédit-cadre d’investissement pour les années 2027-2030: Le 2 mars 2026, le Grand Conseil a adopté l’arrêté sur l’offre et le crédit-cadre d’investissement pour les années 2027-2030. Les arrêtés servent de base pour la commande de l’offre de transports publics en trafic régional et local et pour l’octroi de subventions d’investissement à des projets de transports publics. Guidance: À l’issue des affaires de subventions dans les transports publics, l’OFT a édicté plusieurs directives (« guidance ») visant à clarifier la procédure de commande. Les entreprises de transport sont maintenant appelées à garantir la mise en œuvre correcte de ces directives. Aménagement de l’infrastructure ferroviaire: Dans l’optique d’une planification évolutive, le système ferroviaire suisse est aménagé progressivement. La responsabilité de cette tâche incombe à la Confédération. En raison de l’augmentation des coûts des projets approuvés, des estimations de coûts élevées pour

d’autres projets nécessaires à la mise en œuvre de l’étape d’aménagement 2035, mais aussi des hautes attentes placées en des projets d’aménagement supplémentaires, le DETEC a chargé l’EPFZ de contrôler les projets étant encore à un stade préliminaire et d’établir une priorisation. Sur la base de ces travaux, le Conseil fédéral a défini en janvier 2026 les grandes lignes du message 27. Le projet se trouve actuellement en procédure de consultation. De nombreux aménagements de l'infrastructure décidés par le Parlement devraient être supprimés.
Au cours du printemps 2026, il a été communiqué que le FIF allait rencontrer des problèmes de liquidités ainsi qu’un problème de financement au début des années 2030.

Programme d’allégement budgétaire 27 de la Confédération:
Le programme d’allégement budgétaire 27 prévoit des coupes mineures au niveau du transport régional de voyageurs, de l’apport de la Confédération au fonds d’infrastructure ferroviaire et des contributions à la décarbonation des transports en bus, ce qui complique le financement des transports publics locaux et régionaux dans le canton de Berne.

Les organisations chargées de tâches publiques des premier et deuxième cercles conformément à l’annexe 1 des Lignes directrices sur la gouvernance des entreprises publiques qui sont mentionnées ci-après n’ont été affectées à aucun des blocs susmentionnés :

Bedag informatique SA, Banque cantonale bernoise BCBE SA, Caisse d’assurance du corps enseignant bernois (CACEB), Caisse de pension bernoise (CPB), BKW SA, Assurance immobilière Berne (AIB), Centre Interrégional de Perfectionnement de Tramelan (CIP), Banque nationale suisse, Made in Bern AG, Fondation bernoise de crédit agricole, Flughafen Bern AG, Immobiliengesellschaft Wankdorf AG (IWAG), Messepark Bern AG, Salines Suisses SA, SelFin Invest AG, Swisslos, Editions scolaires plus SA

2. Compte rendu des organisations chargées de tâches publiques et des participations relevant de l'intérêt public du premier cercle

Entreprise / Institution **Bedag informatique SA**

Informations générales **(public)**	
But de l'engagement du canton	Bedag Informatique SA exploite dans son centre de calcul, pour le compte de l'administration cantonale, les applications informatiques stratégiques (notamment dans les domaines du personnel, des finances, des impôts, du registre foncier et de la circulation routière), d'autres applications de groupe et applications spécialisées ainsi que des systèmes TIC et le poste de travail cantonal relevant des prestations de base. Autre pilier de l'activité de Bedag Informatique, sa filiale Bedag Solutions SA assure le développement et la maintenance d'applications pour le canton de Berne, pour d'autres représentants des pouvoirs publics ainsi que pour des sociétés et organisations proches de l'administration.
Forme juridique	Société anonyme de droit privé
Membres de l'organe de direction stratégique	Adrian Bieri (président) Hanspeter Feuz (vice-président) Marlene Arnold Reto Conrad Hannes Lubich Christine Maier Mirjam Tschumi
Représentante du canton dans l'organe de direction stratégique	Mirjam Tschumi (Chancellerie d'État)
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Fred Wenger
Direction et office compétents	Direction des finances, Secrétariat général

Indicateurs **(public)**	
Nombre de collaborateurs et collaboratrices (EPT) années sous rapport et précédente	Année sous rapport : 472,0 (456,3 en 2024) y compris Bedag Solutions SA
Ampleur de l'engagement financier	– Le canton de Berne est l'unique actionnaire de Bedag, avec un capital social de CHF 10 millions. – Dividendes encaissés en 2025 : CHF 1,43 millions (2024 : CHF 2,45 mio)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation

Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
Chiffre d'affaires (mio CHF) y compris Bedag Solutions SA	109,6	115,0

Bénéfice (mio CHF)	2,85	5,55
Degré de liquidité 2	126 %	86 %
Part des capitaux propres	73 %	71 %
Marge EBIT	4,3 %	7,9 %
Vitesse de rotation du capital	1,41	1,35
Degré de couverture des immobilisations 2	121 %	110 %
Taux de rendement des capitaux propres	8 %	12 %

Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

	Nombre de femmes	Nombre d’hommes	Total
Conseil d’administration	3	4	7
Direction	1	6	7

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique

Rémunérations en milliers CHF (avec cotisations de l’employeur aux assurances sociales)	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous rapport
Total des rémunérations versées au conseil d’administration	385	386
Rémunération du président ou de la présidente du conseil d’administration	106	106
Rémunération moyenne par membre du conseil d’administration (sans le président ou la présidente)	46	46
Total des rémunérations versées à la direction	2 409	2 496
Rémunération du président ou de la présidente de la direction	473	487
Rémunération moyenne par membre de la direction	345	357

Justification des écarts par rapport à l’exercice antérieur

Les rémunérations versées au conseil d’administration et à la direction ont peu évolué par rapport à l’année précédente.
Quatre des sept membres du conseil d’administration siègent aussi au conseil d’administration de la filiale Bedag Solutions SA. Ils ne touchent pas de rémunération supplémentaire à ce titre.

Respect des principes directeurs de rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle définis au chiffre 13 des Lignes directrices sur la gouvernance des entreprises publiques	L’article 12, alinéa 2, chiffre 10 des statuts dispose que la rétribution des membres du conseil d’administration est fixée par l’assemblée générale, c’est-à-dire par le canton de Berne, qui est l’actionnaire unique de la société. Le système de rémunération du personnel et des membres de la direction se fonde sur les salaires du marché. Pour le personnel informatique, ceux-ci reposent sur l’enquête salariale reconnue de la branche SwissICT et, pour les autres catégories professionnelles – faute de données comparatives adéquates -, sur l’étude sur les salaires des cadres en Suisse réalisée par la société de conseil Kienbaum. Selon les indications fournies par l’organe de direction stratégique lors de l’entretien de controlling du 21 août 2025, Bedag Informatique SA respecte les principes directeurs de rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle définis au chiffre 13 des Lignes directrices.
Autres actionnaires importants	Aucun
Instruments de pilotage	Stratégie de propriétaire 2024 accompagnée des dispositions d’exécution correspondantes et Stratégie de surveillance 2024. Ces textes actualisés ont été édictés par le Conseil-exécutif le 13 décembre 2023.
Analyse de l’égalité salariale	Bedag adhère expressément au principe d’un salaire égal pour un travail égal. C’est l’une des premières entreprises en Suisse à avoir chargé une entité externe de contrôler l’égalité salariale dans ses rangs. Cette vérification annuelle, réalisée à l’aide de l’outil d’analyse Logib de la Confédération, fait partie intégrante de sa politique salariale. Les salaires versés par Bedag dépendent exclusivement de la fonction et des performances. Membre de l’initiative « Engagement Égalité salariale », Bedag fait aussi partie des 34 premières entreprises proches de l’État à avoir signé la Charte pour l’égalité salariale dans le secteur public.

Entreprise / Institution	**Haute école spécialisée bernoise**
Informations générales (public)	
But de l'engagement du canton	– Selon l'article 1, alinéa 1 de la loi sur la Haute école spécialisée bernoise (LHESB ; RSB 435.411), le canton de Berne entretient la Haute école spécialisée bernoise (BFH). – Avec les filières d'études qu'elle propose, ses activités de recherche et de développement ainsi que ses prestations de service, la BFH développe le niveau de la formation et donc la création de valeur ajoutée dans le canton (art. 4 LHESB).
Forme juridique	Établissement autonome de droit public
Membres de l'organe de direction stratégique	Thomas Bernhard (président) Donald Vogt (vice-président) Madeleine Deckert Michael Lüthi Christian Wasserfallen Daniela Wiest Matthias Zurbuchen
Représentant-e-s du canton dans l'organe de direction stratégique	Martin Kummer (avec voix consultative))
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Sebastian Wörwag
Direction et office compétents	Direction de l'instruction publique et de la culture, Office de l'enseignement supérieur
Indicateurs (public)	
Nombre de collaboratrices et collaborateurs (EPT)	Année sous revue : 1954 (année précédente : 1919)
Ampleur de l'engagement financier	– Subvention du canton : CHF 131,95 millions (année précédente : CHF 122,56 mio.) – Les biens immobiliers (salles de classe, laboratoires et bureaux) mis à disposition par le canton ont une valeur locative de 30,97 millions de francs (année précédente : CHF 31,24 mio.).

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation

Indicateur	Année précédente	Année sous revue
Nb d'étudiant-e-s (hors formation continue)	7925	7959
Résultat annuel (mio. CHF)	-5,41	24,66
Charges d'exploitation (mio. CHF)	357,42	341,41
Contributions AHES du canton de Berne aux autres HES (mio. CHF)	44,44	46,70

	Revenus AHES de la BFH provenant d'autres cantons (mio. CHF)	41,30	41,77

Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Conseil de l'école	2	5	7
Direction de la BFH	5	6	11

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique

Rémunérations en milliers CHF (cotisations de l'employeur aux assurances sociales incluses)	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous revue
Rémunération totale du conseil de la Haute école spécialisée	113	113
Rémunération du/de la président-e du conseil de la Haute école spécialisée	27	27
Rémunération moyenne par membre (hors président-e)	14	14
Rémunération totale de la direction de la Haute école spécialisée	3049	3096
Rémunération du/de la recteur-trice	307	310
Rémunération moyenne par membre de la direction	277	281

Justification des écarts par rapport à l'année précédente

-

Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle en vertu du chiffre 13 des Lignes directrices

Selon les renseignements fournis par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 23 octobre 2025, la BFH applique les principes directeurs de la rémunération des organes de direction opérationnelle et stratégique qui sont définis au chiffre 13 des Lignes directrices.

Autres organes importants impliqués

Établissement de droit public appartenant exclusivement au canton

Instruments de pilotage

Étant donné que l'ensemble des éléments qu'une stratégie de propriétaire doit contenir en vertu du chiffre 9.5 des Lignes directrices figure dans le mandat de prestations confié par le Conseil-exécutif à la Haute école spécialisée bernoise ou dans la législation spéciale, aucune stratégie de propriétaire distincte du mandat de prestations n'est élaborée conformément au chiffre 9 des Lignes directrices.
La stratégie de surveillance a été adoptée le 14 décembre 2022 par le Conseil-exécutif. Elle sera revue en 2026 et soumise pour approbation au Conseil-exécutif.

Analyse de l’égalité salariale	La dernière analyse de l’égalité salariale a été réalisée en 2023. D’après les informations fournies par la Haute école spécialisée bernoise, l’égalité salariale est respectée. La prochaine analyse aura lieu en 2026.

Entreprise / Institution	**Banque cantonale bernoise BCBE SA**
Informations générales (public)	
But de l'engagement du canton	– L'article 53 ConstC prévoit que le canton exploite une banque afin d'encourager le développement économique et social, et afin de soutenir le canton et les communes dans l'accomplissement de leurs tâches. – L'article 2 LSABCBE précise par ailleurs que, en tant que banque universelle, la BCBE effectue toutes les opérations bancaires usuelles.
Forme juridique	Société anonyme de droit privé
Membres de l'organe de direction stratégique	Antoinette Hunziker-Ebneter (présidente) Christoph Lengwiler Gilles Frôté Reto Heiz Petra Kalt Annelis Lüscher Hämmerli Hugo Schürmann Pascal Sieber Zinniker Danielle Villiger
Représentation du canton dans l'organe de direction stratégique	-
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Armin Brun
Direction et office compétents	Direction des finances, Secrétariat général
Indicateurs (public)	
Nombre de collaborateurs et collaboratrices (EPT)	Année sous rapport : 1 058 (1 011 en 2024)
Ampleur de l'engagement financier	– Participation du canton de Berne au capital social de CHF 186,4 millions : CHF 96 millions, soit 51,5 % (actionnaire majoritaire). – Dividendes de la participation cantonale encaissés en 2025 : CHF 49,9 millions (CHF 48 mio en 2024)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation

Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
Bénéfice annuel (mio CHF)	180,7	175,4
Produit d'exploitation (mio CHF)	553,1	547,3
Charges d'exploitation (mio CHF)	266,9	280,6
Capitalisation boursière au 31.12.2020 (mia CHF)	2,19	2,9

Ratio coût/revenu	47,1 %[1]	50,4 %
Ratio de fonds propres de base Bâle III (CET1-Quote)	19,4 %	20,4 %
Fonds de la clientèle en pourcentage des prêts	88,4 %[2]	87,9 %

Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Conseil d'administration	4	5	9
Direction	1	5	6

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique

Rémunérations en milliers CHF (avec cotisations de l'employeur aux assurances sociales)	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous rapport
Total des rémunérations versées au conseil d'administration	(9) 1 471	(9) 1 452
Rémunération du président ou de la présidente du conseil d'administration	524	521
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le président ou la présidente)	(8) 118	(8) 116
Total des rémunérations versées à la direction	(5,33) 4 301	(5,87) 4 685
Rémunération du président ou de la présidente de la direction	992	998
Rémunération moyenne par membre de la direction	(5,33) 809	(5,33) 798

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur

Les rémunérations versées aux membres de la direction en 2024 comprennent une rémunération contractuelle durant le délai de résiliation. À cela s'ajoute une double occupation de poste au cours des quatre premiers mois de 2024. En 2025, la direction s'est étoffée : elle compte désormais six membres.

Respect des principes directeurs de rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle définis au chiffre 13 des Lignes directrices sur la gouvernance des entreprises publiques

La BCBE communique les rémunérations de l'organe de direction stratégique et opérationnelle à l'occasion de l'entretien de controlling, qui a lieu chaque année en février. À l'occasion de l'assemblée générale, le Conseil-exécutif prend ensuite connaissance du respect des principes directeurs de rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle définis au chiffre 13 des Lignes directrices.

[1] Valeur modifiée par rapport à 2024 en raison d'un changement dans la méthode de calcul
[2] Valeur modifiée par rapport à 2024 en raison d'un changement dans la méthode de calcul

Autres actionnaires importants	Avec plus de 48 000 actionnaires, la BCBE compte parmi les dix principales sociétés publiques suisses quant au nombre d’actionnaires.
Instruments de pilotage	Stratégie de propriétaire (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 26 octobre 2022)
Analyse de l’égalité salariale	Une analyse de l’égalité salariale a été réalisée en 2021. Selon les renseignements fournis par la BCBE, cette dernière satisfait aux obligations légales énoncées à l’article 13a et suivants de la loi fédérale sur l’égalité entre femmes et hommes. En 2022, la BCBE a réalisé une nouvelle analyse de l’égalité salariale, fondée sur son nouveau système de rémunération, et a reçu le certificat « Fair-ON-Pay ». Le respect de l’égalité salariale a de nouveau été vérifié en 2024, et la BCBE a obtenu le label supérieur « Fair-ON-Pay Advanced » : elle respecte des seuils plus stricts, et les écarts salariaux inexplicables d’un point de vue statistique sont inférieurs à 2,5 %. Le modèle des fonctions de la BCBE constitue la pierre angulaire du respect de l’égalité des salaires. Toutes les fonctions y sont évaluées à une échelle uniforme et selon des critères objectifs. La procédure systématique contribue à réduire au minimum les différences entre les genres. Les analyses de la structure salariale permettent de contrôler certains paramètres salariaux propres à chaque genre.

Entreprise / Institution	**Caisse d'assurance du corps enseignant bernois (CACEB)**
Informations générales **(public)**	
But de l'engagement du canton	La Caisse d'assurance du corps enseignant bernois (CACEB) assure le corps enseignant bernois contre les conséquences économiques de l'invalidité, de la vieillesse et du décès. Le canton est l'employeur direct des membres du corps enseignant et de la direction des établissements du secondaire II et l'employeur indirect de ceux des établissements de l'école obligatoire. La loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP ; RS 831.40) impose la participation de l'employeur et le canton de Berne en règlemente la mise en œuvre par le biais de la loi sur les caisses de pension cantonales (LCPC ; RSB 153.41).
Forme juridique	Établissement de droit public doté de sa propre personnalité juridique
Membres de l'organe de direction stratégique	Esther Peyer (présidente) Kerstin Windhövel (vice-présidente) Stefan Christen Hansjörg Gurtner Manuel Jacot Ernst Meer Christian Robert Dieter Stohler
Représentant-e-s du canton dans l'organe de direction stratégique	Stefan Christen Hansjörg Gurtner Dieter Stohler Kerstin Windhövel
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Thomas Keller
Direction et office compétents	Direction de l'instruction publique et de la culture, Secrétariat général
Indicateurs **(public)**	
Nombre de collaboratrices et collaborateurs (EPT)	Année sous revue : 23,85 (année précédente : 22,35))
Ampleur de l'engagement financier	Cotisations du canton pour l'année 2025 (cotisations d'épargne, de risque, de financement) : CHF 233,7 millions (année précédente : CHF 222,9 mio.) Reconnaissance de dette du canton (selon art. 44 LCPC) : CHF 330,0 millions (année précédente : CHF 341,4 mio.) Garantie de l'État / découvert (selon art. 12 LCPC) : CHF 27,4 millions (année précédente : CHF 196,7 mio.)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation

Indicateur	Année précédente	Année sous revue
Degré de couverture global	97,9 %	99,7 %
Performance nette	8,3 %	5,8 %

Nb de personnes qui touchent une rente	10 125	10 259
Nb de personnes assurées actives	20 878	21 417
Taux technique	1,5 %	1,25 %
Nb d'institutions rattachées	44	44
Fortune de prévoyance disponible (mio. CHF)	9259	9786
Engagements de prévoyance (mio. CHF)	9456	9813

Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Commission administrative	2	6	8
Direction	0	3	3

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique

Rémunérations en milliers CHF (année sous revue, y c. cotisations de l'employeur aux assurances sociales)	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous revue
Total des rémunérations versées à la commission administrative	323	307
Rémunération du/de la président-e de la commission administrative	48	52
Rémunération moyenne par membre de la commission administrative (sans le/la président-e)	39	37
Total des rémunérations versées à la direction	832	851
Rémunération du/de la président-e de la direction	325	335
Rémunération moyenne par membre de la direction	277	284

Justification des écarts par rapport à l'année précédente

-

Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle en vertu du chiffre 13 des Lignes directrices	En vertu de l’article 51a LPP, la commission administrative fixe une indemnité appropriée pour ses membres et pour l’organe de direction opérationnelle. L’indemnité pour l’organe de direction opérationnelle se fonde sur le système salarial du canton.
Autres organes importants impliqués	-
Instruments de pilotage	Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 15 octobre 2025) La CACEB assure les personnes ayant des rapports de travail avec le canton ou avec une commune, dans la mesure où elle est responsable de la scolarité obligatoire, et dont les conditions d’engagement sont régies par la loi sur le statut du corps enseignant (LES ; RSB 430.250) (art. 5, al. 3, lit. *A* LCPC) contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l’invalidité et du décès (art. 3, al. 1 LCPC). Elle accomplit ses tâches dans le cadre fixé par la législation fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (art. 3, al. 2 LCPC). La raison pour laquelle le canton « participe » à la CACEB est évidente : il doit assurer son personnel contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l’invalidité et du décès (art. 2, al. 1 LPP). Une stratégie de propriétaire n’est donc pas nécessaire.
Analyse de l’égalité salariale	La CACEB emploie moins de 100 personnes. D’après la loi fédérale sur l’égalité (RS 151.1), elle n’est pas obligée d’effectuer une analyse de l’égalité salariale.

Entreprise / Institution	**Caisse de pension bernoise (CPB)**
Informations générales (public)	
But de l'engagement du canton	– La CPB assure les personnes ayant des rapports de travail avec le canton, l'Université, la Haute école spécialisée bernoise ou la Haute école pédagogique germanophone et dont les conditions d'engagement sont régies par la loi du 16 septembre 2004 sur le personnel (LPers, RSB 153.01). (Voir art. 4, al. 3, lit. a de la loi du 18 mai 2014 sur les caisses de pension cantonales, LCPC, RSB 153.41). – La CPB assure les salariées et salariés des employeurs qui lui sont affiliés contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès (voir art. 3, al. 1 LCPC). – La CPB accomplit ses tâches dans le cadre fixé par la législation fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (voir art. 3, al. 2 LCPC).
Forme juridique	Établissement de droit public doté d'une personnalité juridique propre
Membres de l'organe de direction stratégique	Daniel Wyrsch (président) Beatrice Nobel-Zbinden (vice-présidente) Jürg Schad Franziska Hügli Kästli Stefan Janz Claudia Graf Barbara Haller Hans Kupferschmid Susanne Schneeberger Geisler Michael Schori
Représentation du canton dans l'organe de direction stratégique	Beatrice Nobel-Zbinden Franziska Hügli Kästli Jürg Schad Stefan Janz Claudia Graf
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	André Matthey
Direction et office compétents	Direction des finances, Office du personnel
Indicateurs (public)	
Nombre de collaborateurs et collaboratrices (EPT)	Année sous rapport : 29,5 (30 en 2024)
Ampleur de l'engagement financier	– Cotisations de l'employeur (cotisations d'épargne, primes de risque et cotisations de financement ainsi que cotisations pour rentes de raccordement POCA) : CHF 160,9 millions (CHF 156,4 mio en 2024) – Reconnaissance de dette du canton (conf. art. 44 LCPC) : CHF 185,3 millions (CHF 191,6 mio en 2024) – Garantie de l'État ou insuffisance de financement (conf. art. 12 LCPC) : il n'y a plus d'insuffisance de financement. La garantie de l'État ne peut pas être chiffrée (CHF 0,1076 mia en 2024)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation

Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
Degré de couverture	99,4 %	103,2 %
Performance nette	8,5 %	6,7 %
Nombre de bénéficiaires d'une rente	18 026	18 321
Nombre de personnes actives assurées	41 414	42 145
Taux d'intérêt technique	1,75 %	1,5 %
Organisations affiliées	135	135
Fortune de prévoyance disponible (mio CHF)	16 768,2	17 744,6
Engagements de prévoyance (mio CHF)	16 875,7	17 186,8
Découvert (-) / fonds libres (+) (mio CHF)	-107,6	0

Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Commission administrative	5	5	10
Direction	1[3]	3	4

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique

Rémunérations en milliers CHF (sans cotisations de l'employeur aux assurances sociales)	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous rapport
Total des rémunérations versées à la commission administrative	225	241
Rémunération du président ou de la présidente de la commission administrative	34	33
Rémunération moyenne par membre de la commission administrative (sans le président ou la présidente)	21	23
Total des rémunérations versées à la direction	1 023	973
Rémunération du président ou de la présidente de la direction	299	302
Rémunération moyenne par membre de la direction (sans le directeur)	242	224

[3] Jusqu'au 30 septembre 2025

Justification des écarts par rapport à l’exercice antérieur	Le faible montant des rémunérations versées à la direction, par rapport à 2024, s’explique par une vacance de poste qui a duré 3 mois à la direction du domaine des assurances. Les rémunérations versées à la commission administrative dépendent du nombre de ses membres, qui varie d’une année à l’autre. La commission administrative s’est réunie à 7 reprises durant l’année sous rapport.
Respect des principes directeurs de rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle définis au chiffre 13 des Lignes directrices sur la gouvernance des entreprises publiques	Aux termes de l’article 51a, alinéa 4 de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP), la commission administrative fixe une indemnité appropriée destinée à ses membres et à la direction opérationnelle. L’indemnisation des organes de direction opérationnelle repose sur le système de rémunération cantonal.
Autres actionnaires importants	Hôpital de l’Ile, Université de Berne, Haute école spécialisée bernoise, Haute École Pédagogique germanophone
Instruments de pilotage	Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 5 novembre 2025)
Analyse de l’égalité salariale	En vertu de la loi sur l’égalité, la CPB n’est pas obligée de réaliser une analyse de l’égalité salariale (effectif de moins de 100 personnes).

Entreprise / Institution	**BKW SA**
Informations générales (public)	
But de l'engagement du canton	La participation contribue à la réalisation des objectifs cantonaux en matière de politiques énergétique, économique et financière (cf. art. 6 de la loi du 21 mars 2018 sur la participation du canton à la BKW SA [loi BKW, LBKW ; RSB 741.3]).
Forme juridique	Société anonyme de droit privé
Membres de l'organe de direction stratégique	– Roger Baillod (président) – Andreas Rickenbacher (vice-président) – Carole Ackermann – Rebecca Guntern – Kurt Schär – Petra Denk – Martin à Porta – Linda de Winter (depuis le 29 avril 2025)
Représentant·e·s du canton dans l'organe de direction stratégique	Andreas Rickenbacher
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Robert Itschner
Direction et office compétents	Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement, Secrétariat général
Indicateurs (public)	
Nombre de collaboratrices et collaborateurs (EPT)	Année sous rapport : environ 11 468 EPT (12 390 collaboratrices et collaborateurs au total) Année précédente : environ 11 228 EPT (12 100 collaboratrices et collaborateurs au total)
Ampleur de l'engagement financier	Participation : CHF 69,36 millions (valeur nominale), 52,54 %[4] du capital-actions. Cela correspond pour une capitalisation boursière de CHF 8,887 milliards au 31 décembre 2025 à une valeur d'environ CHF 4,669 milliards.

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation

Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
Chiffre d'affaires net (mio CHF)	4 549	4 201
EBITDA (mio CHF)	1 073	811
EBIT (mio CHF)	790	561
Gearing Ratio	33,7 %	32,0 %

[4] Conformément à l'annexe A4-2 du concordat du 15 novembre 2023 entre le canton de Berne et la République et Canton du Jura concernant le transfert de la commune municipale de Moutier dans le canton du Jura (RSB 105.234-1), une part de la participation dans BKW SA sera transférée au canton du Jura. Le transfert s'effectue jusqu'au 31 octobre 2026 conformément à l'article 8, alinéa 1 de l'accord d'exécution n° 19 (RSB 105.235.1–19). Cependant, en vertu de l'article 8, alinéa 2 de l'accord d'exécution n° 19, les profits (notamment le versement des dividendes) et les risques associés à cette participation passent au canton du Jura dès la date du transfert de la commune de Moutier dans le canton du Jura. Une fois le transfert effectué, le canton de Berne devrait détenir 52,17 % des actions.

Investissements dans les immobilisations corporelles (mio CHF)	414	358
Cours de l'action au 31.12.2021 (CHF)	150,2	168,4
Capitalisation boursière au 31.12.2021 (mio CHF)	7 925	8 887
Dividende canton de Berne (mio CHF)	102,649	105,423
Capacité d'endettement	0,91[5]	1,15
Degré d'autofinancement[6]	280,0 %	223,6 %
Marge EBIT	17,4[7] %	13,4 %

Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Conseil d'administration	4	4	8
Direction	1	7	8

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique

Rémunérations en CHF milliers (avec cotisations de l'employeur aux assurances sociales)	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous rapport
Total des rémunérations versées au conseil d'administration	1 219	1 390
Rémunération du/de la président·e du conseil d'administration	397	446
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président·e)	137	135
Total des rémunérations versées à la direction	8 886	8 827
Rémunération du/de la président·e de la direction	1 592	1 519
Rémunération moyenne par membre de la direction	1 111	1 103

[5] Le fonds de désaffectation pour les centrales nucléaires et le fonds de gestion des déchets radioactifs (STENFO) sont gérés par la Confédération ; BKW n'a pas accès aux actifs gérés. Le calcul de l'endettement net et ainsi également l'indicateur de l'année précédente ont donc été adaptés.
[6] Sans utilisation des provisions liées au nucléaire.

Justification des écarts par rapport à l’exercice antérieur	Depuis l’assemblée générale de 2025, le conseil d’administration compte un membre supplémentaire. Par ailleurs, suite à une analyse comparative, le modèle de rémunération du conseil d’administration a été légèrement adapté au 1er mai 2025. Le président du conseil d’administration ne reçoit désormais aucune indemnité supplémentaire pour son travail au sein des comités, mais sa rémunération nette a été augmentée.
Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle indiqués au chiffre 13 des Lignes directrices du canton de Berne sur la gouvernance des entreprises publiques	D’après les renseignements fournis par l’organe de direction stratégique dans le cadre de l’entretien de controlling du 13 mars 2026, les principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle indiqués au chiffre 13 des Lignes directrices du canton de Berne sur la gouvernance des entreprises publiques du 13 novembre 2024 sont respectés.
Autres catégories d’actionnaires importantes	– Groupe E SA : 10,0 % du capital-actions – BlackRock Inc. : > 3 % du capital-actions – Aucun autre actionnaire n’a déclaré une participation de plus de 3 % au capital-actions de BKW SA conformément à l’article 120 de la loi fédérale du 19 juin 2015 sur les infrastructures des marchés financiers et le comportement sur le marché en matière de négociation de valeurs mobilières et de dérivés (LIMF ; RS 958.1).
Instrument de pilotage	Stratégie de propriétaire du 21 décembre 2022 Stratégie de surveillance du 21 décembre 2022
Analyse de l’égalité salariale	L’analyse de l’égalité salariale a été réalisée dans toutes les entreprises du groupe BKW en Suisse en 2021/2022. D’après les renseignements fournis par BKW SA, toutes les sociétés du groupe se trouvant en Suisse et employant plus de 100 personnes satisfont aux exigences légales et respectent les principes de l’égalité salariale entre femmes et hommes.

Entreprise / Institution	**BLS SA (y compris. BLS Netz AG)**
Informations générales **(public)**	
But de l'engagement du canton	Le canton souhaite une entreprise ferroviaire forte et compétitive qui propose des prestations de transport public de qualité à un prix intéressant et répondant aux besoins des usagères et usagers. Objectifs stratégiques: – Transport régional de voyageurs (train et bus): augmentation de la productivité, de la qualité et de l'orientation clientèle – Infrastructure: mesures d'entretien et d'extension en vue d'améliorer les transports publics et la mobilité globale Objectifs financiers: – augmentation de la productivité et de la rentabilité. Le canton mise sur une entreprise compétitive, innovante avec des activités annexes rentables. Du point de vue comptable, le secteur donnant droit à des subventions doit être clairement séparé de celui des activités annexes. Objectifs dans le domaine de la politique des transports: – Raccordement du canton de Berne au réseau européen des lignes à grande vitesse – Soutien de la stratégie de mobilité globale – Transport régional de personnes attractif, performant et bon marché Objectifs dans le domaine du personnel: – Maintien et création de postes de travail qualifiés dans le canton de Berne, conditions de travail modernes et socialement équitables, augmentation de la part des femmes parmi les cadres
Forme juridique	Société anonyme de droit privé
Membres de l'organe de direction stratégique	Kurt Bobst, président Yvette Körber, vice-présidente Bernhard Antener, représentant du canton de Berne Martin Bütikofer Marco Dirren Martin Pfund Valérie Schelker Stefanie Zimmermann Corina Caluori
Représentantes et représentants du canton dans l'organe de direction stratégique	Bernhard Antener
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Daniel Schafer
Direction et office compétents	Direction des travaux publics et des transports

Indicateurs **(public)**

Nombre de collaboratrices et collaborateurs (EPT)	Année sous revue : 3 579 (année précédente : 3 552)

Ampleur de l'engagement financier	– Participation: CHF 44,3 millions (valeur nominale), 55,75 % du capital-actions
	– Pas de paiement de dividendes
	– Indemnités versées par les pouvoirs publics:
	  – Total: CHF 425,71 millions
	  – Canton de Berne (tiers communal compris): CHF 49,98 millions
	– Prêts:
	Prêts d'investissement du canton de Berne (tiers communal compris):
	BLS Netz AG, remboursables à certaines conditions: CHF 302,29 millions
	– BLS SA, remboursables: CHF 0,33 million
	– BLS SA, remboursables à certaines conditions: CHF 32,12 millions

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation

Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
Chiffre d'affaires (mio. CHF)	1 293	1 291
Produit du trafic transport de voyageurs (mio. CHF)	264	268
Produit du trafic grandes lignes (mio. CHF)	57,4	53,9
Produit du trafic ferroutage (mio. CHF)	32,8	33,5
Produit du trafic transport de marchandises (mio. CHF)	268	251,5
EBITDA (mio. CHF)	299,1	271,3
EBIT (mio. CHF)	35,1	-2,2
Gearing Ratio	131 %	138 %

Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Conseil d'administration	4	5	9
Direction	2	6	8

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique

Rémunérations en CHF milliers (y compris les cotisations de l'employeur aux assurances sociales)	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous revue
Total des rémunérations versées au conseil d'administration	414,6	387,3
Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	72,3	65,3
Moyenne par membre du conseil d'administration (hors président-e)	42,8	46,3
Total des rémunérations versées à la direction	3 893	3 604
Rémunération du/de la président-e de la direction	689,9	673,3
Rémunération moyenne par membre de la direction (y compris président)	389,3	360,4

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur

La DTT a harmonisé les rémunérations pour l'ensemble des ETC, ce qui explique les écarts par rapport à l'exercice précédent.

Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle en vertu du chiffre 13 des Lignes directrices

Selon les renseignements fournis par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 12 mai 2025, le BLS applique les principes directeurs de la rémunération des organes de direction opérationnelle et stratégique qui sont définis au chiffre 13 des Lignes directrices.

Autres organes importants impliqués

- Confédération suisse: 21,7 % du capital-actions
- Actions non assorties du droit de vote: 11,16 % du capital-actions
- Autres cantons et communes: 7,37 % du capital-actions
- Personnes physiques et morales: 4 % du capital-actions

Instruments de pilotage

Stratégie de propriétaire (approuvée par le Conseil-exécutif le 26 novembre 2025)
Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 26 novembre 2025)

Analyse de l'égalité salariale

La dernière analyse de l'égalité salariale a été réalisée en 2025. BLS SA déclare respecter les obligations légales découlant de l'article 13a ss de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes.

Entreprise / Institution	**Assurance immobilière Berne (AIB)**
Informations générales **(public)**	
But de l'engagement du canton	L'AIB assure tous les bâtiments du canton de Berne contre l'incendie et les dommages dus aux éléments naturels et s'engage dans la prévention des dommages et la lutte contre ces derniers (monopole d'assurance avec obligation d'assurance et mission de protection contre les incendies relevant de la puissance publique).
Forme juridique	Établissement autonome de droit public
Membres de l'organe de direction stratégique	Reto Heiz (président) Sarah Schläppi (vice-présidente) Hans Peter Wehrli René Schmied Olivier Voumard Marlene Arnold Brigitte Hulliger
Représentant·e·s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucun
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Stefan Dürig
Direction et office compétents	Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement, Secrétariat général
Indicateurs **(public)**	
Nombre de collaboratrices et collaborateurs (EPT)	Année sous rapport : 266 collaboratrices et collaborateurs internes ; 243 collaboratrices et collaborateurs externes Année précédente : 278 collaboratrices et collaborateurs internes ; 261 collaboratrices et collaborateurs externes
Ampleur de l'engagement financier	Pas d'engagement financier

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation

Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
Valeur d'assurance des bâtiments (mio CHF)	429 800	471 000
Montant total des dommages (mio CHF)	156,2	79,2
Résultat d'exploitation (mio CHF)	8,8	12,4
Résultat actuariel (mio CHF)	-74,9	-28,7

Résultat des placements (mio CHF)	85,5	42,2
Combined Ratio	123,2 % (moyenne sur 5 ans : 108,1 %)	101,5 % (moyenne sur 5 ans : 109,0 %)
Taux relatif des coûts	21,1 %	20,4 %
Résultat relatif des placements	6,3 %	5,0 %
Satisfaction de la clientèle	4,7 (sur 5,0)	4,7 (sur 5,0)

Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Conseil d'administration	3	4	7
Direction	1	5	6

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique

Rémunérations en CHF milliers (y c. cotisations de l'employeur aux assurances sociales)	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous rapport
Total des rémunérations versées au conseil d'administration	276	270
Rémunération du/de la président·e du conseil d'administration	67	67
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président·e)	35	34
Total des rémunérations versées à la direction	2 451	2 298
Rémunération du/de la président·e de la direction	576	560
Rémunération moyenne par membre de la direction	408	383

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur

Il n'y a pas d'écart significatif.

Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle conformément au chiffre 13 des

D'après les renseignements fournis par l'organe de direction stratégique dans le cadre de l'entretien de controlling du 19 février 2026, les principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle indiqués au chiffre 13 des Lignes directrices du canton de Berne sur la gouvernance des entreprises publiques du 13 novembre 2024 sont respectés.

Lignes directrices du canton de Berne sur la gouvernance des entreprises publiques	
Autres catégories d’actionnaires importantes	Aucune
Instrument de pilotage[8]	Stratégie de propriétaire (approuvée par le Conseil-exécutif le 15 décembre 2021) Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 septembre 2022)
Analyse de l’égalité salariale	La dernière analyse de l’égalité salariale a été réalisée en 2025. D’après les renseignements fournis par l’AIB, elle a montré que les dispositions de l’article 13a ss de la loi fédérale sur l’égalité entre femmes et hommes étaient respectées.

[8] La stratégie de propriétaire et la stratégie de surveillance ont été mises à jour le 20 mai 2026. Pour le présent compte rendu, ce sont toutefois encore les instruments de pilotage antérieurs qui font foi.

Entreprise / Institution	**Groupe de l'Île (Insel Gruppe AG)**

Informations générales **(public)**

But de l'engagement du canton	Le groupe de l'Île dirige le seul hôpital universitaire de soins aigus somatiques du canton de Berne. Il dispense des prestations de base en plus de celles de la médecine de pointe pour autant qu'elles soient économiques et nécessaires du point de vue de la formation, de l'enseignement et de la recherche ou de la couverture en soins. Il revêt une importance systémique pour la couverture globale en soins hospitaliers du canton et, conformément au modèle échelonné de prise en charge, constitue en outre un acteur majeur des soins de base en renforcement du site médical de Berne.
Forme juridique	Société anonyme de droit privé
Membres de l'organe de direction stratégique	Bernhard Pulver (président du conseil d'administration jusqu'au 7 novembre 2025) Adrian Schmitter (président du conseil d'administration à partir du 7 novembre 2025, membre depuis le 4 juin 2025) Daniel Hoffet (jusqu'au 4 juin 2025) Ariste Baumberger Thomas Harnischberg (à partir du 4 juin 2025) Marc Müller Madeleine Petit Barbara Radtke Simon Roten (à partir du 4 juin 2025) Virginia Richter Jochen Werner Danuta Zemp (à partir du 4 juin 2025)
Représentant·e·s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucune
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Christian Leumann[9]
Direction et office compétents	Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration, Secrétariat général

Indicateurs **(public)**

Nombre de collaborateurs et collaboratrices (EPT)	Année sous rapport : 8083 (année précédente : 8265[10] selon Swiss GAAP RPC)

[9] Depuis le 1er janvier 2026 : Jennifer Diedler
[10] Ce chiffre diffère de celui indiqué dans le rapport de 2024 (8212) car il a été corrigé par le groupe de l'Île lors de la transmission des données effectives de l'exercice sous revue.

Ampleur de l'engagement financier

Participation : CHF 0,27 mio (valeur nominale des actions), soit 0,9 % du capital-actions. Les actions ne sont pas négociées en bourse.
Rémunération du canton pour les prestations fournies[11] : CHF 415,7[12] mio (contre CHF 376,7 mio en 2024)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation

Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
Sorties hospitalières en soins aigus somatiques	54 195	55 802
Points tarifaires ambulatoires TARMED	322 334 000	345 022 000
Indice de casemix	1,46	1,49
Produits d'exploitation (mio CHF)	1853,2	1999,2
Charges d'exploitation (mio CHF)	1751,0	1719,3
EBITDA (mio CHF)	102,2	279,9
Résultat annuel (mio CHF)	-23,7	134,8
Marge EBITDA	5,5 %	14,0 %
Marge EBITDAR	6,1 %	14,5 %
Degré de liquidité 2	249,2[13] %	163,09[14] %
Degré de couverture des immobilisations 2	127,5 %	119,3 %
Degré d'autofinancement	26,0%	31,0 %

Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Conseil d'administration	4	6	10
Direction	2	6	8

[11] Les contributions cantonales en faveur de l'enseignement et de la recherche sont versées par la Direction de l'instruction publique et de la culture (INC) à l'Université de Berne, qui les reverse ensuite au groupe de l'Île et aux SPU. Elles ne sont pas incluses dans le montant indiqué dans le présent compte rendu.
[12] Cet indicateur englobe les indemnisations suivantes de la DSSI : soins aigus somatiques en milieu hospitalier, réadaptation en milieu résidentiel, soins psychiatriques en milieu hospitalier, sauvetage (acomptes, y compris dans les domaines CASU, CATA, MATA, etc. À noter qu'en raison de la fusion des services de sauvetage des CHR Spitäler FMI AG et Spital STS AG ainsi que de celle des CHR Spital Emmental AG et Spital Region Oberaargau AG, les acomptes sont répartis à parts égales entre les deux CHR concernés conformément à leur participation dans le capital), formation postgrade en médecine et en pharmacie, formation et perfectionnement dans les professions de la santé non universitaires, enseignement pratique Transfert Théorie Pratique, prestations psychiatriques ambulatoires et de clinique de jour y c. les forfaits pour le service d'urgence, traitements psychiatriques aigus à domicile, intervention de crise ambulatoire en pédopsychiatrie et pédopsychothérapie, planning familial, protection de l'enfance, secteur ambulatoire des cliniques pédiatriques, enquêtes d'entourage (tuberculose pulmonaire), soins intégrés, équipes mobiles en soins palliatifs, soins d'urgence dispensés par les médecins de famille, physiothérapie pédiatrique. Les prestations incluses dans l'indicateur varient d'un hôpital à l'autre.
[13] Actifs de régularisation incl. pour les cas ne disposant pas encore de code (à hauteur de CHF 100 778)
[14] Actifs de régularisation incl. pour les cas ne disposant pas encore de code (à hauteur de CHF 130 892)

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique

Rémunérations en milliers de CHF (cotisations de l'employeur aux assurances sociales y c.)	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous rapport
Total des rémunérations versées au conseil d'administration	(10[15]) 975[16]	(12) 1017
Rémunération du/de la président·e du conseil d'administration	291[17]	270[18]
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans président ou présidente)	(7,4) 92[19]	(8,8) 85
Total des rémunérations versées à la direction[20]	(8) 5107[21]	(8) 3940[22]
Rémunération du/de la président·e de la direction	474[23]	514[24]
Rémunération moyenne par membre de la direction	638[25]	492

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur

Globalement, la rémunération des membres du conseil d'administration a augmenté de près de 42 000 francs par rapport à l'exercice précédent. En vue des élections du conseil d'administration 2025 et du changement de présidence prévu dès novembre 2025, il a été convenu de manière anticipée d'élire Adrian Schmitter en tant que membre ordinaire dès l'assemblée générale du 13 juin 2025, ce afin de garantir une bonne transmission. Le changement de présidence a par la suite été officialisé lors de l'assemblée générale extraordinaire du 7 novembre 2025. Ce régime transitoire a donné lieu à une période d'introduction de près de cinq mois pendant laquelle tant le président en fonction, Bernhard Pulver, que son successeur désigné, Adrian Schmitter, ont siégé au sein du conseil d'administration, ce qui a engendré le surcroît de dépenses mentionné de 42 000 francs au total. La rémunération d'Adrian Schmitter pour son mandat de président du conseil d'administration a excédé de 8000 francs le montant maximum prévu. Concernant la rémunération de Madeleine Petit, le dépassement à hauteur de 28 000 francs s'explique par sa prise de fonction en tant que vice-présidente ainsi que par une charge supplémentaire en lien avec sa participation et sa prise de responsabilité dans le groupe de travail visant à mettre en œuvre et à accompagner la phase de réorganisation et de transformation. La rémunération plus élevée d'Ariste Baumberger s'élevant à 7000 francs résulte également de tâches et de responsabilités supplémentaires dans le cadre dudit

[15] Nombre de membres du conseil d'administration ayant perçu une rémunération au cours de l'exercice sous revue. Le compte rendu de l'exercice 2024 indiquait l'effectif en cours d'année compte tenu des changements.
[16] Voir note précédente
[17] Voir note précédente
[18] Bernhard Pulver : CHF 221 000 (du 1er janvier au 7 novembre 2025) ; Adrian Schmitter : CHF 49 000 (à partir du 1er novembre 2025)
[19] Voir note précédente
[20] Dans le rapport sur les indemnités du groupe de l'Île, les rémunérations des membres de la direction sont indiquées sans inclure les professeures et professeurs employés par l'Université de Berne.
[21] Le compte rendu de l'exercice 2024 indiquait un montant de CHF 4 096 000 qui ne comprenait pas les cotisations de l'employeur aux assurances sociales (CHF 1 011 000).
[22] Cotisations de l'employeur aux assurances sociales (CHF 294 616) et à la caisse de pension (CHF 425 364) incluses
[23] Dr Uwe Jocham : CHF 253 689 (jusqu'au 16 mai 2024) ; Christian Leumann : CHF 220 378 (à partir du 16 juin 2024)
[24] Cotisations de l'employeur aux assurances sociales (CHF 40 815) incluses. Étant donné que Christian Leumann était déjà bénéficiaire d'une rente, aucune contribution à la caisse de pension n'a été versée.
[25] Le compte rendu de l'exercice 2024 indiquait un montant de CHF 512 000 qui ne comprenait pas les cotisations de l'employeur aux assurances sociales (CHF 1 011 000).

	groupe de travail. Les autres membres du conseil d'administration n'ont pas perçu de rémunération dépassant le montant maximum autorisé. La rémunération accrue versée à la direction lors de l'exercice 2024 dans le contexte de l'assainissement financier du groupe de l'Île et du plan en la matière a été réduite pendant l'exercice sous revue.
Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle (point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance)	Selon les indications communiquées par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 12 février 2026, les principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle inscrits au point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance sont respectés.
Autres catégories d'actionnaires importantes	La Fondation de l'Hôpital de l'Île possède 99,1 % des actions et des voix de la société Insel Gruppe AG. La Fondation et le canton de Berne sont les seuls actionnaires.
Instruments de pilotage	Contrat avec l'Hôpital de l'Île (approuvé par le Conseil-exécutif le 8 mai 2019)[26] Convention d'actionnaires (signée par les parties le 29 avril 2016 et le 25 mai 2016) Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) mise à jour en 2026 ; entrée en vigueur prévue le 1er janvier 2027 (voir point 10.9 des Lignes directrices sur la gouvernance)
Analyse de l'égalité salariale	La dernière analyse a été réalisée en 2021. D'après les renseignements fournis par le groupe de l'Île, les obligations légales en la matière relevant des articles 13a ss de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg) ont été respectées.

[26] Ses principes ont été approuvés par le Grand Conseil le 2 septembre 2019.

Entreprise / Institution	**Haute école pédagogique germanophone**
Informations générales (public)	
But de l'engagement du canton	– Conformément à l'article 1a, alinéa 1 de la loi sur la Haute école pédagogique germanophone (LHEP ; RSB 436.91), le canton entretient une Haute école pédagogique pour la formation du corps enseignant germanophone (PHBern). – La PHBern développe la qualité de la formation et accroît le potentiel de création de valeur ajoutée dans le canton grâce aux formations qu'elle propose, à ses activités de recherche et développement ainsi qu'à ses prestations de services (art. 4 LHEP).
Forme juridique	Établissement autonome de droit public
Membres de l'organe de direction stratégique	Elisabeth Schenk Jenzer (présidente) Therese Hilfiker (vice-présidente jusqu'au 30.11.2025) Bernhard Blank (vice-président depuis le 01.12.2025) Zoltán Balogh Kathrin Hüppi Thomas Längin Christa Marti
Représentant-e-s du canton dans l'organe de direction stratégique	Angela Fuchs (avec voix consultative)
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Martin Schäfer
Direction et office compétents	Direction de l'instruction publique et de la culture, Office de l'enseignement supérieur
Indicateurs (public)	
Nombre de collaboratrices et collaborateurs (EPT)	Année sous revue : 528,3 (année précédente : 524,6)
Ampleur de l'engagement financier	Subvention du canton : CHF 64,2 millions (année précédente : CHF 63,6 mio.) Les biens immobiliers (salles de classe et bureaux) mis à disposition par le canton ont une valeur locative de 7,4 millions de francs (année précédente : CHF 7,4 mio.).

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation

Indicateur	Année précédente	Année sous revue
Nombre d'étudiant-e-s suivant des formations de base (y compris formations additionnelles et complémentaires, hors domaine NMS, hors centres didactiques des disciplines)	3008	3048

Nombre d'étudiant-e-s des centres didactiques des disciplines	161	176
Nombre de participant-e-s à une formation continue (cours et séminaires, cursus de formation continue, prestations et conseils)	34 301	39 711
Résultat annuel (mio. CHF)	-6,1	1,9
Charges d'exploitation (mio. CHF)	103,9	98,1
Contributions du canton de Berne aux autres HEP (mio. CHF)	6,3	6,5
Revenus de la PHBern provenant d'autres cantons (mio. CHF)	18,0	18,5

Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Conseil de l'école	4	3	7
Direction de la PHBern	2	6	8

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique

Rémunérations en milliers CHF (cotisations de l'employeur aux assurances sociales incluses)	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous revue
Rémunération totale du conseil de l'école	91	75
Rémunération du/de la président-e du conseil de l'école	26	26
Rémunération moyenne par membre (hors président-e)	9	7
Rémunération totale de la direction de l'école	2109	2131
Rémunération du/de la recteur-trice	297	310
Rémunération moyenne par membre de la direction	264	266

Justification des écarts par rapport à l'année précédente

Les rémunérations du conseil de l'école ont diminué par rapport à l'année précédente ; en particulier, le nombre de réunions nécessitant la participation stratégique de la vice-présidence a diminué en 2025.

Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle en vertu du chiffre 13 des Lignes directrices	Selon les renseignements fournis par l’organe de direction stratégique lors de l’entretien de controlling du 17 novembre 2025, la PHBern applique les principes directeurs de la rémunération des organes de direction opérationnelle et stratégique qui sont définis au chiffre 13 des Lignes directrices.
Autres organes importants impliqués	Établissement de droit public appartenant exclusivement au canton
Instruments de pilotage	Étant donné que l’ensemble des éléments qu’une stratégie de propriétaire doit contenir en vertu du chiffre 9.5 des Lignes directrices figure dans le mandat de prestations confié par le Conseil-exécutif à la Haute école pédagogique germanophone ou dans la législation spéciale, aucune stratégie de propriétaire distincte du mandat de prestations n’est élaborée conformément au chiffre 9 des Lignes directrices. La stratégie de surveillance a été adoptée le 14 décembre 2022 par le Conseil-exécutif. Elle sera revue en 2026 et soumise pour approbation au Conseil-exécutif.
Analyse de l’égalité salariale	La dernière analyse de l’égalité salariale a été réalisée en 2021. D’après les informations fournies par la PHBern, l’égalité salariale est respectée. La prochaine analyse est prévue pour 2027.

Entreprise / Institution	**CPM Centre psychiatrique Münsingen SA**
Informations générales (public)	
But de l'engagement du canton	Les services psychiatriques régionaux assurent la couverture des besoins de la population du canton de Berne en soins psychiatriques de base, conformément à l'article 15, alinéa 2 LSH.
Forme juridique	SA au sens des articles 620 ss CO
Membres de l'organe de direction stratégique	Jean-Marc Lüthi (président du conseil d'administration) Christoph Benedikt Egger (vice-président) Maria Theresia Caratsch Thomas Keller Simon Meier Tessa Müller Sarah Schläppi Erich Seifritz
Représentant·e·s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucune
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Ivo Spicher
Direction et office compétents	Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration, Secrétariat général
Indicateurs (public)	
Nombre de collaborateurs et collaboratrices (EPT)	Année sous rapport : 658 (année précédente : 643 selon Swiss GAAP RPC)
Ampleur de l'engagement financier	Valeur nominale des actions : CHF 34,9 mio Rémunération du canton pour les prestations fournies : CHF 49,1[27] mio (contre CHF 45,7 mio en 2024)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation[28]	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Journées de soins hospitalières	103 594	110 376
	Points tarifaires ambulatoires TARMED	2 168 061	2 449 574

[27] Cet indicateur englobe les indemnisations suivantes de la DSSI : soins aigus somatiques en milieu hospitalier, réadaptation en milieu résidentiel, soins psychiatriques en milieu hospitalier, sauvetage (acomptes, y compris dans les domaines CASU, CATA, MATA, etc. À noter qu'en raison de la fusion des services de sauvetage des CHR Spitäler FMI AG et Spital STS AG ainsi que de celle des CHR Spital Emmental AG et Spital Region Oberaargau AG, les acomptes sont répartis à parts égales entre les deux CHR concernés conformément à leur participation dans le capital), formation postgrade en médecine et en pharmacie, formation et perfectionnement dans les professions de la santé non universitaires, enseignement pratique Transfert Théorie Pratique, prestations psychiatriques ambulatoires et de clinique de jour y c. les forfaits pour le service d'urgence, traitements psychiatriques aigus à domicile, intervention de crise ambulatoire en pédopsychiatrie et pédopsychothérapie, planning familial, protection de l'enfance, secteur ambulatoire des cliniques pédiatriques, enquêtes d'entourage (tuberculose pulmonaire), soins intégrés, équipes mobiles en soins palliatifs, soins d'urgence dispensés par les médecins de famille, physiothérapie pédiatrique. Les prestations incluses dans l'indicateur varient d'un hôpital à l'autre.

[28] Les valeurs indiquées au titre de l'exercice sous revue incluent des effets exceptionnels importants, qui sont dus à la dissolution totale des provisions constituées pour les contributions et engagements financiers auprès de la Caisse de pension bernoise suite au passage au système de capitalisation complète à compter du 1er janvier 2026. Il en découle un effet positif de près de 5 millions de francs sur les charges de personnel du CPM pour 2025.

Day mix index (DMI)	1,031	1,023
Produits d'exploitation (mio CHF)	100,8	108,6
Charges d'exploitation (mio CHF)	97,7[29]	97,5[30]
EBITDA (mio CHF)	3,5	11,4
Résultat annuel (mio CHF)	-0,3	6,1
Marge EBITDA	3,4 %	10,5 %
Marge EBITDAR	3,7 %	10,7 %
Degré de liquidité 2	106 %	83 %
Degré de couverture des immobilisations 2	115 %	109 %
Degré d'autofinancement	67 %	70 %

Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Conseil d'administration	3	5	8
Direction	2	7	9

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique

Rémunérations en milliers de CHF (avec cotisations de l'employeur aux assurances sociales [selon rapport sur les indemnités])	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous rapport
Total des rémunérations versées au conseil d'administration	(10[31]) 202	(8) 240
Rémunération du président ou de la présidente du conseil d'administration	63	71
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans président ou présidente)	(5,5[32]) 25	(7) 24
Total des rémunérations versées à la direction	(8) 2643	(9) 2548
Rémunération du/de la président·e de la direction	379	378

[29] Les charges d'exploitation indiquées ici pour l'exercice précédent ne correspondent pas à celles figurant dans le rapport de gestion 2024. En effet, contrairement aux SPU, le CPM présente ses charges d'exploitation totales sans inclure les charges locatives (soit CHF 288 244 en 2024). Ces deux indicateurs ont donc été additionnés.
[30] Les charges d'exploitation indiquées dans le tableau correspondent à la somme des indicateurs « charges d'exploitation » (CHF 97 209 572) et « charges locatives » (CHF 289 937).
[31] Conformément aux directives, la valeur entre parenthèses indique le nombre de membres du conseil d'administration auxquels des rémunérations ont été octroyées pendant la période sous revue. Le compte rendu de l'exercice 2024 présentait à tort le nombre de membres siégeant au conseil d'administration pendant toute la période sous revue, en tenant compte des entrées et des sorties éventuelles en cours d'année.
[32] Le rapport de gestion 2024 indiquait 7 personnes pour le total des membres du conseil d'administration, mutations en cours d'année incluses au mois près. Le chiffre exact est toutefois de 6,5 personnes, soit 5,5 sans le président du conseil d'administration.

	Rémunération moyenne par membre de la direction	330[33]	283[34]
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Tous les frais de projet accordés en sus, qui viennent s'ajouter au total des rémunérations versées au conseil d'administration, concernent les travaux liés à la fusion. Bien que la direction ait été renforcée d'une personne (arrivée de Karin Hunziker comme directrice des ressources humaines des SPU et du CPM), la rémunération totale de la direction ainsi que la rémunération moyenne par membre ont pu être réduites.		
Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle (point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance)	Selon les indications communiquées par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 29 janvier 2026, les principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle inscrits au point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance sont respectés.		
Autres catégories d'actionnaires importantes	Aucune		
Instruments de pilotage	Stratégie de propriétaire (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) mise à jour en 2026 ; entrée en vigueur prévue le 1er janvier 2027 (voir point 9.6 des Lignes directrices sur la gouvernance) Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) mise à jour en 2026 ; entrée en vigueur prévue le 1er janvier 2027 (voir point 10.9 des Lignes directrices sur la gouvernance)		
Analyse de l'égalité salariale	Une analyse de l'égalité salariale a été réalisée en 2021. D'après les renseignements fournis par le CPM SA, les obligations légales en la matière relevant des articles 13a ss LEg ont été respectées.		

[33] Le rapport de gestion du CPM présente la rémunération moyenne par membre de la direction (CHF 270 855), cotisations de l'employeur aux assurances sociales non incluses. Le présent rapport indique quant à lui la rémunération moyenne en incluant lesdites cotisations, à l'instar des autres établissements hospitaliers.
[34] Le rapport de gestion du CPM présente la rémunération moyenne par membre de la direction (CHF 239 958), cotisations de l'employeur aux assurances sociales non incluses. Le présent rapport indique quant à lui la rémunération moyenne en incluant lesdites cotisations, à l'instar des autres établissements hospitaliers.

Entreprise / Institution **Banque nationale suisse**

Informations générales **(public)**	
But de l'engagement du canton	La Banque nationale suisse (BNS) mène la politique monétaire du pays en sa qualité de banque centrale indépendante. Selon la Constitution fédérale et la loi sur la BNS, elle est guidée par l'intérêt général du pays. Son objectif premier est de garantir la stabilité des prix et elle tient compte pour ce faire de l'évolution de la conjoncture. Elle pose ainsi les conditions cadres fondamentales du développement de l'économie. La participation du canton de Berne à la Banque nationale est liée à des raisons historiques. En 1891, la question de savoir quelle forme juridique devait revêtir la future banque centrale suisse suscita une vive controverse qui retarda considérablement la création de la banque nationale, après le rejet de deux propositions concernant cette forme juridique en 1898 et en 1899. C'est seulement la troisième proposition, associant des éléments de droit privé et de droit public, qui permit le 6 octobre 1905 l'adhésion à la loi sur la Banque nationale suisse et la création de la BNS sous la forme d'une société anonyme régie par une loi spéciale et administrée avec le concours et sous la surveillance de la Confédération. Sur le capital social qui s'élevait à CHF 50 millions, deux cinquièmes furent réservés aux cantons - avec une attribution proportionnelle à leur population résidante - et un cinquième aux anciennes banques d'émission – proportionnellement aux billets de banque qu'elles avaient émis. Comme le canton de Berne possédait à cette époque la plus forte population résidante de Suisse, il devint le principal actionnaire de la BNS avec 6,63 % des parts sociales.
Forme juridique	Société anonyme régie par une loi spéciale
Membres de l'organe de direction stratégique	Barbara Janom Steiner (présidente) Christoph Ammann (vice-président) Romeo Lacher (jusqu'au 30 avril 2025) Vania Alleva Andreas Dietrich (depuis le 1er mai 2024) Rajna Gibson Brandon Christoph Lengwiler (jusqu'au 30 avril 2024) Christoph Mäder Shelby Robert du Pasquier (jusqu'au 30 avril 2024) Renaud de Planta (depuis le 1er mai 2024) Angelo Ranaldo Cornelia Stamm Hurter Christian Vitta
Représentation du canton dans l'organe de direction stratégique	-
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Martin Schlegel (depuis le 1er octobre 2024) Thomas J. Jordan (jusqu'au 30 septembre 2024)
Direction et office compétents	Direction des finances, Secrétariat général

Indicateurs **(public)**

Nombre de collaborateurs et collaboratrices (EPT)

Année sous rapport : 941,2 (927 en 2024)

Ampleur de l'engagement financier

Participation du canton de Berne au capital social de CHF 25 millions : CHF 1,66 million, soit 6,63 % (= actionnaire principal de la BNS)

Bénéfices distribués encaissés en 2025 : CHF 238 millions (CHF 0 mio en 2024)
Dividendes encaissés en 2025 : CHF 0,1 million (CHF 0 mio en 2024)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation

Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
Résultat annuel (mio CHF)	80 729	26 146
Résultat annuel distribuable (mio CHF)	69 152	13 411
Réserve pour distributions futures après affectation du bénéfice (mio CHF)	12 938	22 347
Total du bilan (mio CHF)	854 078	893 858
Bénéfice porté au bilan	15 939	26 348
Distribution de bénéfices à la Confédération et aux cantons (mio CHF)	3 000	4 000

Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Conseil de banque	4	6	10
Direction générale	1	2	3

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique

Rémunérations en milliers CHF (avec cotisations de l'employeur aux assurances sociales)	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous rapport
Total des rémunérations versées au Conseil de banque	(11) 856	(10,33) 788
Rémunération du président ou de la présidente du Conseil de banque	223	211
Rémunération moyenne par membre du Conseil de banque (sans le président ou la présidente)	(10) 63	(9,33) 62

	Total des rémunérations versées à la Direction générale	(3,25) 4 086	(3,25) 4 385
	Rémunération du président directeur général ou de la présidente directrice général	1 276	1 295
	Rémunération moyenne par membre de la direction	(3,25) 1 257	(3,25) 1 349
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Le total des rémunérations versées à la Direction générale en 2024 et 2025 comprend aussi le salaire touché par l'ancien président directeur général après la fin de ses rapports de travail, c'est-à-dire à partir d'octobre 2024, pendant la période d'exemption de six mois (« cooling-off period »). Ce total tient aussi compte de la rémunération versée à Petra Tschudin à partir du 1er octobre 2024.		

Respect des principes directeurs de rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle définis au chiffre 13 des Lignes directrices sur la gouvernance des entreprises publiques	Compte tenu du rôle particulier de la BNS, des tâches que lui attribue la loi (art. 5 LBN) et de l'indépendance que lui confère la Constitution fédérale (art. 99 Cst.), le Conseil-exécutif ne procède pas dans son cas aux entretiens de controlling prévus au chiffre 16 des Lignes directrices sur la gouvernance des entreprises publiques (cf. à sujet le ch. 10 de la stratégie de surveillance). Dans ces conditions, le chiffre 13.6 des Lignes directrices n'est quasiment pas appliqué à la BNS.
Autres actionnaires importants	Canton de Zurich (5,2 %) Theo Siegert, Düsseldorf (5,0 %) Canton de Vaud (3,4 %) Canton de Saint-Gall (3,0 %)
Instruments de pilotage	Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 27 avril 2022 ; conformément au chiffre 10 de la Stratégie de surveillance, le canton renonce à élaborer une stratégie de propriétaire)
Analyse de l'égalité salariale	L'analyse de l'égalité salariale prévue par la loi a été réalisée en 2021. Selon les renseignements fournis par la BNS, cette dernière satisfait aux obligations légales énoncées aux article 13 ss de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. D'après son rapport de gestion de 2025 (cf. p. 156), la BNS continue de réaliser régulièrement des analyses en interne pour garantir l'égalité salariale sur le long terme. La BNS a en outre reçu le label « We Pay Fair » du Competence Center for Diversity, Disability and Inclusion (CCDI) de l'Université de Saint-Gall (HSG) et le label de qualité du Centre de partenariat social pour l'égalité salariale dans le secteur bancaire (CeParEB).

Entreprise / Institution	**Spital Emmental AG**
Informations générales (public)	
But de l'engagement du canton	Les CHR assurent la couverture des besoins de la population du canton de Berne en soins aigus hospitaliers de base, conformément à l'article 15, alinéa 1 LSH.
Forme juridique	Société anonyme de droit privé
Membres de l'organe de direction stratégique	Bernhard Antener (président du conseil d'administration) Matthias Glück Thomas Leiser Dr Beat Müller Katja Schmid Dr Rolf Zundel
Représentant·e·s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucune
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Regula Feldmann
Direction et office compétents	Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration, Secrétariat général
Indicateurs (public)	
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ)[35]	Année sous rapport : 1001 (année précédente : 961 selon Swiss GAAP RPC)
Ampleur de l'engagement financier	Valeur nominale des actions : CHF 7,202 mio Montant total des cautionnements : CHF 14,4 mio Montant total du prêt[36] : CHF 36,4 mio Rémunération du canton pour les prestations fournies : CHF 71,0[37] mio (contre CHF 69,7 mio en 2024)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation

Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
Sorties hospitalières en soins aigus somatiques	11 226	11 501
Points tarifaires ambulatoires TARMED	42 018 275	43 198 425
Indice de casemix	0,945	0,941

[35] Emplois à plein temps en moyenne annuelle, sans les personnes en formation
[36] Prêt limité dans le temps et soumis à intérêts à hauteur de CHF 36 mio, remboursable d'ici au 30 juin 2031. L'intérêt annuel, dont le remboursement est différé, se monte à 0,25 % pendant la durée de l'emprunt.
[37] Cet indicateur englobe les indemnisations suivantes de la DSSI : soins aigus somatiques en milieu hospitalier, réadaptation en milieu résidentiel, soins psychiatriques en milieu hospitalier, sauvetage (acomptes, y compris dans les domaines CASU, CATA, MATA, etc. À noter qu'en raison de la fusion des services de sauvetage des CHR Spitäler FMI AG et Spital STS AG ainsi que de celle des CHR Spital Emmental AG et Spital Region Oberaargau AG, les acomptes sont répartis à parts égales entre les deux CHR concernés conformément à leur participation dans le capital), formation postgrade en médecine et en pharmacie, formation et perfectionnement dans les professions de la santé non universitaires, enseignement pratique Transfert Théorie Pratique, prestations psychiatriques ambulatoires et de clinique de jour y c. les forfaits pour le service d'urgence, traitements psychiatriques aigus à domicile, intervention de crise ambulatoire en pédopsychiatrie et pédopsychothérapie, planning familial, protection de l'enfance, secteur ambulatoire des cliniques pédiatriques, enquêtes d'entourage (tuberculose pulmonaire), soins intégrés, équipes mobiles en soins palliatifs, soins d'urgence dispensés par les médecins de famille, physiothérapie pédiatrique. Les prestations incluses dans l'indicateur varient d'un hôpital à l'autre.

Sorties hospitalières en psychiatrie	647	655
Points tarifaires ambulatoires en psychiatrie	3 089 743	3 246 375
Journées de soins en psychiatrie	17 521	17 331
Day mix index (DMI)	0,997	0,999
Produits d'exploitation (mio CHF)	222,9	233,6
Charges d'exploitation (mio CHF)	208,1	219,7
EBITDA (mio CHF)	14,8	13,9
Résultat annuel (mio CHF)	3,6	2,1
Marge EBITDA	6,6 %	6,0 %
Marge EBITDAR	7,2 %	6,6 %
Degré de liquidité 2	253,5[38] %	308,1 %
Degré de couverture des immobilisations 2	151,6 %	158,8 %
Degré d'autofinancement	36,1 %	37,1 %

Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Conseil d'administration	1	5	6
Direction	3	4	7

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique

Rémunérations en milliers de CHF (avec cotisations de l'employeur aux assurances sociales)	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous rapport
Total des rémunérations versées au conseil d'administration	(8[39]) 170	(6) 162
Rémunération du président ou de la présidente du conseil d'administration	41	45

[38] Pour des raisons de comparabilité entre les CHR, le dépôt à terme de CHF 10 mio pris en compte par le CHR Spital Emmental AG n'a pas été inclus dans le degré de liquidité 2, qui s'élève à 294,1 % selon ce dernier.
[39] Nombre de membres du conseil d'administration auxquels des rémunérations ont été versées pendant la période sous revue. Le compte rendu de l'exercice 2024 indiquait l'effectif en cours d'année compte tenu des changements.

	Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans président ou présidente)	(5,7) 23	(5) 23
	Total des rémunérations versées à la direction	(7,9) 2703	(6,5[40]) 2231
	Rémunération du/de la président·e de la direction	314	345
	Rémunération moyenne par membre de la direction[41]	349[42]	342
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Il n'y a pas d'écart significatif par rapport à l'exercice antérieur. La rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (présidence non comprise) est restée inchangée (CHF 23 000), de même que la rémunération moyenne par membre de la direction (CHF 342 000).		
Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle (point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance)	Selon les indications communiquées par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 12 février 2026, les principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle inscrits au point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance sont respectés.		
Autres catégories d'actionnaires importantes	Aucune		
Instruments de pilotage	Stratégie de propriétaire (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) mise à jour en 2026 ; entrée en vigueur prévue le 1er janvier 2027 (voir point 9.6 des Lignes directrices sur la gouvernance) Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) mise à jour en 2026 ; entrée en vigueur prévue le 1er janvier 2027 (voir point 10.9 des Lignes directrices sur la gouvernance)		
Analyse de l'égalité salariale	Une analyse de l'égalité salariale a été réalisée en 2021. D'après les renseignements fournis par le CHR, les obligations légales en la matière relevant des articles 13a ss LEg ont été respectées.		

[40] Dans son rapport de gestion, le CHR indique 6,8. Mathématiquement, on aboutit toutefois à un chiffre de 6,5.
[41] Le CHR Spital Emmental AG indique le total des rémunérations versées aux membres de la direction (p. ex. salaire de l'activité de direction plus salaire de l'activité de médecin).
[42] Le rapport de gestion 2024 indiquait un montant de CHF 342 000 corrigé à CHF 349 000 dans le rapport 2025.

Entreprise / Institution	**Spital Region Oberaargau AG**
Informations générales (public)	
But de l'engagement du canton	Les CHR assurent la couverture des besoins de la population du canton de Berne en soins aigus hospitaliers de base, conformément à l'article 15, alinéa 1 LSH.
Forme juridique	Société anonyme de droit privé
Membres de l'organe de direction stratégique	Daniel Schmid (président du conseil d'administration) Dr Sascha Geier Christoph Jäggi Dr Hans-Peter Kohler Dr Beat Rössler Christian Witschi
Représentant·e·s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucune
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Andreas Kohli (jusqu'à juin 2025) Rolf Hayoz (ad interim à partir de juin 2025)
Direction et office compétents	Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration, Secrétariat général
Indicateurs (public)	
Nombre de collaborateurs et collaboratrices (EPT)	Année sous rapport : 975,1 (année précédente : 976,2 selon Swiss GAAP RPC)
Ampleur de l'engagement financier	Valeur nominale des actions : CHF 7,801 mio Montant total des cautionnements : CHF 18 mio Rémunération du canton pour les prestations fournies : CHF 49,5[43] mio (contre CHF 46,3 mio en 2024)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation

Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
Sorties hospitalières en soins aigus somatiques	8846	8706
Points tarifaires ambulatoires TARMED	44 504 000	46 194 000
Indice de casemix	0,902	0,904
Sorties hospitalières en psychiatrie	370	399

[43] Cet indicateur englobe les indemnisations suivantes de la DSSI : soins aigus somatiques en milieu hospitalier, réadaptation en milieu résidentiel, soins psychiatriques en milieu hospitalier, sauvetage (acomptes, y compris dans les domaines CASU, CATA, MATA, etc. À noter qu'en raison de la fusion des services de sauvetage des CHR Spitäler FMI AG et Spital STS AG ainsi que de celle des CHR Spital Emmental AG et Spital Region Oberaargau AG, les acomptes sont répartis à parts égales entre les deux CHR concernés conformément à leur participation dans le capital), formation postgrade en médecine et en pharmacie, formation et perfectionnement dans les professions de la santé non universitaires, enseignement pratique Transfert Théorie Pratique, prestations psychiatriques ambulatoires et de clinique de jour y c. les forfaits pour le service d'urgence, traitements psychiatriques aigus à domicile, intervention de crise ambulatoire en pédopsychiatrie et pédopsychothérapie, planning familial, protection de l'enfance, secteur ambulatoire des cliniques pédiatriques, enquêtes d'entourage (tuberculose pulmonaire), soins intégrés, équipes mobiles en soins palliatifs, soins d'urgence dispensés par les médecins de famille, physiothérapie pédiatrique. Les prestations incluses dans l'indicateur varient d'un hôpital à l'autre.

Points tarifaires ambulatoires en psychiatrie TARMED	6 641 000[44]	6 921 000
Journées de soins en psychiatrie	11 133[45]	11 169
Day mix index (DMI)	0,972	0,977
Produits d'exploitation (mio CHF)	224,9	226,7
Charges d'exploitation (mio CHF)	229,2[46]	225,3
EBITDA (mio CHF)	9,1	12,6
Résultat annuel (mio CHF)	-5,6	0,3
Marge EBITDA	4,1 %	5,6 %
Marge EBITDAR	4,9 %	6,4 %
Degré de liquidité 2	113[47] %	181 %
Degré de couverture des immobilisations 2	107 %	126 %
Degré d'autofinancement	38 %	45 %

Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Conseil d'administration	1	5	6
Direction	2	5	7

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique

Rémunérations en milliers de CHF (avec frais et cotisations de l'employeur aux assurances sociales)	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous revue
Total des rémunérations versées au conseil d'administration	(6) 176	(6) 162
Rémunération du président ou de la présidente du conseil d'administration	55	52
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans président ou présidente)	(5) 24,1	(4,5) 24,4

[44] 6 640 000 dans le rapport de situation 2024
[45] 11 823 dans le rapport de situation 2024
[46] Le montant de 215,7 figurant dans le compte rendu de l'exercice 2024 correspondait aux charges de personnel et de biens et services, et non aux charges d'exploitation.
[47] Le rapport de situation 2024 indiquait un degré de liquidité 2 de 114 %, taux revu à 113 % dans le rapport de situation 2025.

	Total des rémunérations versées à la direction	(7,90) 3045	(7,71) 3056
	Rémunération du président ou de la présidente de la direction	382	618
	Rémunération moyenne par membre de la direction	385[48]	396[49]
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	La rémunération moyenne du président de la direction ainsi que celle versée par membre de la direction ont fortement augmenté par rapport à l'exercice précédent. Cela s'explique par le fait qu'Andreas Kohli a été indemnisé jusqu'au 30 novembre 2025 alors qu'il avait quitté sa fonction en mai 2025. La présidence de la direction a été reprise ad interim par Rolf Hayoz le 1er juin 2025.		
Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle (point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance)	Selon les indications communiquées par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 10 février 2026, les principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle inscrits au point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance sont respectés.		
Autres catégories d'actionnaires importantes	Aucune		
Instruments de pilotage	Stratégie de propriétaire (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) mise à jour en 2026 ; entrée en vigueur prévue le 1er janvier 2027 (voir point 9.6 des Lignes directrices sur la gouvernance) Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) mise à jour en 2026 ; entrée en vigueur prévue le 1er janvier 2027 (voir point 10.9 des Lignes directrices sur la gouvernance)		
Analyse de l'égalité salariale	Une analyse de l'égalité salariale a été réalisée en 2022. D'après les renseignements fournis par le CHR, les obligations légales en la matière relevant des articles 13a ss LEg ont été respectées.		

[48] Le rapport de l'organe de révision sur les comptes annuels 2024 indiquait un montant de CHF 380 600, rectifié à CHF 385 400 dans le rapport 2025, ce qui correspond aussi aux calculs.
[49] Le rapport de l'organe de révision sur les comptes annuels 2025 indiquait CHF 386 000 pour l'exercice sous revue. Selon les calculs, ce montant s'élève à un peu plus de CHF 396 000 (3 056 000 / 7,71).

Entreprise / Institution	**Spital STS AG**
Informations générales (public)	
But de l'engagement du canton	Les CHR assurent la couverture des besoins de la population du canton de Berne en soins aigus hospitaliers de base, conformément à l'article 15, alinéa 1 LSH.
Forme juridique	Société anonyme de droit privé
Membres de l'organe de direction stratégique[50]	Thomas Straubhaar Dr Urs Mosimann Corinne Reuteler Christine Elisabeth Schmid Iris Wietlisbach
Représentant·e·s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucune
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	David Roten
Direction et office compétents	Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration, Secrétariat général
Indicateurs (public)	
Nombre de collaborateurs et collaboratrices (EPT)	Année sous rapport : 1886 (contre 1814[51] en 2024)
Ampleur de l'engagement financier	Valeur nominale des actions : CHF 5,85 mio Rémunération du canton pour les prestations fournies : CHF 95,8[52] mio (contre CHF 95,2 mio en 2024)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation

Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
Sorties hospitalières en soins aigus somatiques	17 715	17 733
Points tarifaires ambulatoires	57 322 382	59 516 487
Indice de casemix	0,9181	0,9132
Sorties hospitalières en psychiatrie[53]	--	--

[50] Voir les explications concernant le changement de composition du conseil d'administration (dans la partie confidentielle du présent compte rendu)
[51] Emplois à plein temps à l'échelle du groupe : Il s'agit des emplois à plein temps à l'échelle du groupe. Dans les comptes rendus précédents, ce nombre n'incluait pas le personnel des EMS (Alterswohnen STS AG), ni celui de l'entreprise de transfert des patients (easyCab medical AG) (voir p. 27 du rapport de gestion 2025). Désormais, les chiffres des comptes consolidés sont présentés conformément au rapport annuel de STS AG, sans ajustement lié à ces deux entreprises (voir p. 52 du rapport de gestion 2025). Les chiffres ne sont donc pas directement comparables avec le compte rendu de l'exercice précédent.
[52] Cet indicateur englobe les indemnisations suivantes de la DSSI : soins aigus somatiques en milieu hospitalier, réadaptation en milieu résidentiel, soins psychiatriques en milieu hospitalier, sauvetage (acomptes, y compris dans les domaines CASU, CATA, MATA, etc. À noter qu'en raison de la fusion des services de sauvetage des CHR Spitäler FMI AG et Spital STS AG ainsi que de celle des CHR Spital Emmental AG et Spital Region Oberaargau AG, les acomptes sont répartis à parts égales entre les deux CHR concernés conformément à leur participation dans le capital), formation postgrade en médecine et en pharmacie, formation et perfectionnement dans les professions de la santé non universitaires, enseignement pratique Transfert Théorie Pratique, prestations psychiatriques ambulatoires et de clinique de jour y c. les forfaits pour le service d'urgence, traitements psychiatriques aigus à domicile, intervention de crise ambulatoire en pédopsychiatrie et pédopsychothérapie, planning familial, protection de l'enfance, secteur ambulatoire des cliniques pédiatriques, enquêtes d'entourage (tuberculose pulmonaire), soins intégrés, équipes mobiles en soins palliatifs, soins d'urgence dispensés par les médecins de famille, physiothérapie pédiatrique. Les prestations incluses dans l'indicateur varient d'un hôpital à l'autre.
[53] Le CHR STS AG ne fournit pas de prestations psychiatriques en milieu hospitalier.

Points tarifaires ambulatoires en psychiatrie	3 993 923[54]	4 072 178
Day mix index (DMI)	--	--
Produits d'exploitation (mio CHF)	344,4	348,3
Charges d'exploitation (mio CHF)[55]	321,0	333,1
EBITDA (mio CHF)	23,4	15,3
Résultat annuel (mio CHF)	9,8	1,7
Marge EBITDA	6,8 %	4,4 %
Marge EBITDAR	7,5 %	5,3 %
Degré de liquidité 2	219,3 %	211,0 %
Degré de couverture des immobilisations 2	137,5 %	134,4 %
Degré d'autofinancement	82,3 %[56]	83,6 %

Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Conseil d'administration	3	2	5
Direction[57]	1	5	6

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique

Rémunérations en milliers de CHF (avec parts variables et cotisations de l'employeur aux assurances sociales)	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous revue
Total des rémunérations versées au conseil d'administration	(5,3) 209	(5,0) 205
Rémunération du président ou de la présidente du conseil d'administration	67	60
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans président ou présidente)	(4,3) 33	(4,0) 36
Total des rémunérations versées à la direction[58]	(13,6) 6413	(11,2) 5262
Rémunération du président ou de la présidente de la direction	536	374

[54] Cette valeur englobe uniquement les points tarifaires des services psychiatriques, sans tenir compte des psychothérapies, contrairement à l'exercice précédent.
[55] Cette valeur diffère de celle figurant dans le rapport de gestion aux pages 23, 27 et 31, cette dernière incluant les amortissements.
[56] Ce taux diffère de celui, trop élevé, figurant dans le rapport de gestion 2024 (82,6 %). À noter qu'il est correct dans le rapport de gestion 2025.
[57] La nouvelle structure de direction est effective depuis le 1er octobre 2025. Les chiffres font état de la représentation des genres au 31 décembre 2025.
[58] La nouvelle structure de direction est effective depuis le 1er octobre 2025.

	Rémunération moyenne par membre de la direction[59]	458	472
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	En 2025, les rémunérations des membres du conseil d'administration du CHR ont toutes dépassé le montant maximum autorisé, exception faite de celle de la vice-présidente. Les dépassements, qui vont de 4643 à 15 432 francs, s'expliquent par le nombre élevé de séances du conseil d'administration (12) et la charge importante de travail, notamment en raison de la nouvelle structure de direction effective depuis le 1er octobre 2025, ainsi que par le nouveau programme d'exploitation du site hospitalier de Zweisimmen. La nouvelle direction se compose de 6 personnes (contre 13 auparavant). Le nouveau président de la direction, qui a pris ses fonctions le 1er janvier 2025, reçoit une indemnité moins élevée que son prédécesseur.		
Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle (point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance)	Selon les indications communiquées par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 22 janvier 2026, les principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle inscrits au point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance sont respectés.		
Autres catégories d'actionnaires importantes	Aucune		
Instruments de pilotage	Stratégie de propriétaire (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) mise à jour en 2026 ; entrée en vigueur prévue le 1er janvier 2027 (voir point 9.6 des Lignes directrices sur la gouvernance) Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) mise à jour en 2026 ; entrée en vigueur prévue le 1er janvier 2027 (voir point 10.9 des Lignes directrices sur la gouvernance)		
Analyse de l'égalité salariale	Une analyse de l'égalité salariale a été réalisée en 2021. D'après les renseignements fournis par le CHR, les obligations légales en la matière relevant des articles 13a ss LEg ont été respectées.		

[59] La STS AG indique le total des rémunérations versées aux membres de la direction (p. ex. salaire de l'activité de direction plus salaire de l'activité de médecin).

Entreprise / Institution	**Spitäler FMI AG**
Informations générales (public)	
But de l'engagement du canton	Les CHR assurent la couverture des besoins de la population du canton de Berne en soins aigus hospitaliers de base, conformément à l'article 15, alinéa 1 LSH.
Forme juridique	Société anonyme de droit privé
Membres de l'organe de direction stratégique	Karin Ritschard Ugi (présidente du conseil d'administration) Dr Corinne Sydler-Bertschi Roland Donzé Simon Maurer Dr Daniel Andreas Müller Christian Peter
Représentant·e·s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucune
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Karin Ritschard Ugi (ad interim)
Direction et office compétents	Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration, Secrétariat général
Indicateurs (public)	
Nombre de collaborateurs et collaboratrices (EPT)	Année sous rapport : 968 (année précédente : 1020 selon Swiss GAAP RPC)
Ampleur de l'engagement financier	Valeur nominale des actions : CHF 6,25 mio Montant total des cautionnements : CHF 7,2 mio Rémunération du canton pour les prestations fournies : CHF 55,6[60] mio (contre CHF 54,6 mio en 2024)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation

Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
Sorties hospitalières en soins aigus somatiques	9869	9847
Points tarifaires ambulatoires	23 017 068	24 035 884
Indice de casemix	0,890	0,892
Points tarifaires ambulatoires en psychiatrie	3 956 875	3 746 185
Day mix index (DMI)	0,961	0,965

[60] Cet indicateur englobe les indemnisations suivantes de la DSSI : soins aigus somatiques en milieu hospitalier, réadaptation en milieu résidentiel, soins psychiatriques en milieu hospitalier, sauvetage (acomptes, y compris dans les domaines CASU, CATA, MATA, etc. À noter qu'en raison de la fusion des services de sauvetage des CHR Spitäler FMI AG et Spital STS AG ainsi que de celle des CHR Spital Emmental AG et Spital Region Oberaargau AG, les acomptes sont répartis à parts égales entre les deux CHR concernés conformément à leur participation dans le capital), formation postgrade en médecine et en pharmacie, formation et perfectionnement dans les professions de la santé non universitaires, enseignement pratique Transfert Théorie Pratique, prestations psychiatriques ambulatoires et de clinique de jour y c. les forfaits pour le service d'urgence, traitements psychiatriques aigus à domicile, intervention de crise ambulatoire en pédopsychiatrie et pédopsychothérapie, planning familial, protection de l'enfance, secteur ambulatoire des cliniques pédiatriques, enquêtes d'entourage (tuberculose pulmonaire), soins intégrés, équipes mobiles en soins palliatifs, soins d'urgence dispensés par les médecins de famille, physiothérapie pédiatrique. Les prestations incluses dans l'indicateur varient d'un hôpital à l'autre.

Produits d'exploitation (mio CHF)	193,6	200,3
Charges d'exploitation (mio CHF)	182,6	183,3
EBITDA (mio CHF)	12,4	18,1
Résultat annuel (mio CHF)	-0,0[61]	5,9
Marge EBITDA	6,4 %	9,0 %
Marge EBITDAR	7,1 %	9,5 %
Degré de liquidité 2[62]	290,9 %	268,6 %
Degré de couverture des immobilisations 2	114,5 %	115,0 %
Degré d'autofinancement	62,7 %	63,6 %

Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Conseil d'administration	2	4	6
Direction	3	3	6

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique

Rémunérations en milliers de CHF (avec primes d'ancienneté et cotisations de l'employeur aux assurances sociales)	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous revue
Total des rémunérations versées au conseil d'administration	(6) 166	(6) 186
Rémunération du/de la président·e du conseil d'administration	54	63
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans président ou présidente)	(5) 22	(5) 25
Total des rémunérations versées à la direction	(5,7) 1880	(5,9) 1979
Rémunération du président ou de la présidente de la direction	380	451
Rémunération moyenne par membre de la direction	329	337

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur

La rémunération de la présidente, Karin Ritschard Ugi, a dépassé de 7306 francs le montant maximum autorisé. En effet, le CHR a connu une année intensive en 2025, marquée par des changements stratégiques et organisationnels importants, notamment en lien avec le renouvellement du

[61] Le résultat annuel du CHR se montait à CHF -45 500 en 2024.
[62] Selon les indications du directeur financier, le CHR FMI AG calcule le degré de liquidité 2 sans tenir compte des régularisations ni des provisions. Dans son rapport de gestion, il fait état d'un degré de liquidité de 250,5 % pour l'année sous revue et de 427,1 % pour l'année précédente.

	personnel au sein de la direction et le développement de la coopération avec le CHR STS AG, ce qui a conduit à davantage de séances et à un accroissement de la charge de travail du conseil d'administration, en particulier en raison des ateliers et des votations stratégiques supplémentaires. Par rapport à l'exercice précédent, la rémunération de la présidence de la direction est passée de 380 020 francs à 451 455 francs. Cette hausse est avant due au fait que ce poste a temporairement été occupé à double en juin et juillet 2025 : suite à sa démission, Daniela Wiest a soldé ses vacances à compter de juin 2025, tout en étant encore rétribuée alors que sa successeure, Karin Ritschard Ugi, prenait en main la conduite opérationnelle en tant que présidente de la direction ad interim.
Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle (point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance)	Selon les indications communiquées par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 29 janvier 2026, les principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle inscrits au point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance sont respectés.
Autres catégories d'actionnaires importantes	Aucune
Instruments de pilotage	Stratégie de propriétaire (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) mise à jour en 2026 ; entrée en vigueur prévue le 1er janvier 2027 (voir point 9.6 des Lignes directrices sur la gouvernance) Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) mise à jour en 2026 ; entrée en vigueur prévue le 1er janvier 2027 (voir point 10.9 des Lignes directrices sur la gouvernance)
Analyse de l'égalité salariale	Une analyse de l'égalité salariale a été réalisée en 2022. D'après les renseignements fournis par les SPU, les obligations légales en la matière relevant des articles 13a ss LEg ont été respectées.

Entreprise / Institution	**Centre hospitalier Bienne SA (CHB SA)**
Informations générales (public)	
But de l'engagement du canton	Les CHR assurent la couverture des besoins de la population du canton de Berne en soins aigus hospitaliers de base, conformément à l'article 15, alinéa 1 LSH.
Forme juridique	Société anonyme de droit privé
Membres de l'organe de direction stratégique	Christoph Gygax (président du conseil d'administration) Stefan Stefaniak (vice-président) Dr Hansulrich Blunier Dr Nathalie Koch Peter Kummer Thomas Straubhaar
Représentant·e·s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucune
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Kristian Schneider
Direction et office compétents	Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration, Secrétariat général
Indicateurs (public)	
Nombre de collaborateurs et collaboratrices (EPT)	Année sous rapport : 1467 (année précédente : 1399 selon Swiss GAAP RPC)
Ampleur de l'engagement financier	Participation : CHF 7,73 mio (valeur nominale des actions), soit 99,75 % du capital-actions. Les actions ne sont pas négociées en bourse. Montant total des cautionnements : CHF 16,8 mio Rémunération du canton pour les prestations fournies : CHF 73,9[63] mio[64] (contre CHF 72,7 mio en 2024)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation

Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
Sorties hospitalières en soins aigus somatiques	14 433	14 632
Points tarifaires ambulatoires	76 077 377[65]	85 689 377[66]
Indice de casemix	0,929	0,916

[63] Cet indicateur englobe les indemnisations suivantes de la DSSI : soins aigus somatiques en milieu hospitalier, réadaptation en milieu résidentiel, soins psychiatriques en milieu hospitalier, sauvetage (acomptes, y compris dans les domaines CASU, CATA, MATA, etc. À noter qu'en raison de la fusion des services de sauvetage des CHR Spitäler FMI AG et Spital STS AG ainsi que de celle des CHR Spital Emmental AG et Spital Region Oberaargau AG, les acomptes sont répartis à parts égales entre les deux CHR concernés conformément à leur participation dans le capital), formation postgrade en médecine et en pharmacie, formation et perfectionnement dans les **professions de la santé non universitaires, enseignement pratique Transfert Théorie Pratique**, prestations psychiatriques ambulatoires et de clinique de jour y c. les forfaits pour le service d'urgence, traitements psychiatriques aigus à domicile, intervention de crise ambulatoire en pédopsychiatrie et pédopsychothérapie, planning familial, protection de l'enfance, secteur ambulatoire des cliniques pédiatriques, enquêtes d'entourage (tuberculose pulmonaire), soins intégrés, équipes mobiles en soins palliatifs, soins d'urgence dispensés par les médecins de famille, physiothérapie pédiatrique. Les prestations incluses dans l'indicateur varient d'un hôpital à l'autre.

[64] Contributions cantonales versées à ARB SA en matière d'ambulance de la région biennoise incluses

[65] Ce montant diffère de celui indiqué dans le compte rendu de l'exercice 2024 étant donné que les points tarifaires ambulatoires des filiales entièrement consolidées (10 630 000) ont été ajoutés aux points tarifaires du CHB SA (65 447 377) dans le présent document.

[66] Il s'agit de la somme des points tarifaires ambulatoires des filiales entièrement consolidées (15 000 000) et des points tarifaires ambulatoires du CHB SA (70 689 377).

Sorties hospitalières en psychiatrie[67]	-	-
Points tarifaires ambulatoires en psychiatrie	-	-
Journées de soins en psychiatrie	-	-
Day mix index (DMI)	-	-
Produits d'exploitation (mio CHF)	286,3	301,2
Charges d'exploitation (mio CHF)	270,8	284,4[68]
EBITDA (mio CHF)	15,5	16,8
Résultat annuel (mio CHF)	-1,8	-0,7
Marge EBITDA	5,4 %	5,6 %
Marge EBITDAR	6,4 %	6,6 %
Degré de liquidité 2	208,9 %	190,6 %
Degré de couverture des immobilisations 2	125,0 %	128,0 %
Degré d'autofinancement	26,5 %	25,7 %

Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Conseil d'administration	1	5	6
Direction	4	7	11

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique

Rémunérations en milliers de CHF (avec cotisations de l'employeur aux assurances sociales [selon rapport sur les indemnités])	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous revue
Total des rémunérations versées au conseil d'administration	(9[69]) 177	(6) 174
Rémunération du président ou de la présidente du conseil d'administration	69[70]	60

[67] Le CHB SA ne propose pas directement de soins psychiatriques, ni en mode ambulatoire, ni en mode hospitalier. Ces prestations sont fournies par le CPM SA et le Réseau de l'Arc SA (RdA SA) en vertu de contrats de coopération. Pour ce faire, en février 2021, le CPM SA a mis en place une unité d'intervention de crise sur le site du CHB SA. Les données relatives aux prestations sont saisies par l'établissement qui les fournit.
[68] Le montant diffère de celui qui figure dans le rapport de gestion (p. 15) étant donné que ce dernier n'inclut pas les charges locatives. Les montants indiqués dans le présent compte rendu (pour l'année précédente et pour celle sous revue) tiennent compte desdites charges.
[69] Conformément aux directives, la valeur entre parenthèses indique le nombre de membres du conseil d'administration auxquels des rémunérations ont été octroyées pendant la période sous revue. Le compte rendu de l'exercice 2024 présentait à tort le nombre de membres siégeant au conseil d'administration pendant toute la période sous revue, en tenant compte des entrées et des sorties éventuelles en cours d'année.
[70] Ce montant se compose des rémunérations des deux présidents du conseil d'administration, à savoir celle de Thomas von Burg (CHF 28 000 ; jusqu'au 24 juin 2024) et celle de Christoph Gygax (CHF 41 000 ; à partir du 25 juin 2024).

Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans président ou présidente)	(5,5) 24	(5) 23
Total des rémunérations versées à la direction	(12,6) 4381	(11,8[71]) 4129
Rémunération du président ou de la présidente de la direction	436	453
Rémunération moyenne par membre de la direction	347	351[72]

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Cumulées, les rémunérations versées aux membres de la direction sont en baisse entre 2024 et 2025. La structure de direction a connu plusieurs changements au cours de l'exercice : elle ne compte plus qu'une directrice des soins/professions médico-techniques (départ au 31 août 2025), plus de secrétaire général (idem) et le poste de responsable informatique est resté inoccupé pendant plusieurs mois (départ au 31 décembre 2024 ; entrée en fonction le 1er août 2025).
Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle (point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance)	Selon les indications communiquées par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 19 janvier 2026, les principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle inscrits au point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance sont respectés.
Autres catégories d'actionnaires importantes	La fondation Wildermeth, actionnaire minoritaire, détient 0,75 % des actions.
Instruments de pilotage	Stratégie de propriétaire (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) mise à jour en 2026 ; entrée en vigueur prévue le 1er janvier 2027 (voir point 9.6 des Lignes directrices sur la gouvernance) Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) mise à jour en 2026 ; entrée en vigueur prévue le 1er janvier 2027 (voir point 10.9 des Lignes directrices sur la gouvernance)
Analyse de l'égalité salariale	Une analyse de l'égalité salariale a été réalisée en 2021. D'après les renseignements fournis par le CHR, les obligations légales en la matière relevant des articles 13a ss LEg ont été respectées.

[71] Le rapport de gestion indique 11,2. Sur demande, le CHB SA a corrigé ce chiffre à 11,75 pour calculer la rémunération moyenne par membre du conseil d'administration.
[72] Une erreur s'est glissée dans les comptes consolidés. Le montant correct est tiré des bouclements individuels selon le CO.

Entreprise / Institution	**Université de Berne**
Informations générales **(public)**	
But de l'engagement du canton	Selon l'article 44 de la Constitution du canton de Berne (ConstC ; RSB 101.1), le canton entretient une université. L'Université de Berne forme les étudiantes et étudiants au travail scientifique et les prépare aux professions exigeant une formation. Elle concourt au développement des connaissances scientifiques par la recherche et fournit des services en lien avec son mandat de formation et de recherche.
Forme juridique	Établissement autonome de droit public
Membres de l'organe de direction stratégique	L'Université est placée sous la surveillance du Conseil-exécutif, qui nomme sa direction. Le sénat est l'organe législatif suprême de l'Université (art. 35 de la loi sur l'Université [LUni ; RSB 436.11]), tandis que la direction de l'Université est son organe de direction et de coordination (art. 37 LUni). Dans ces conditions, la direction de l'Université est désignée ici comme étant l'organe de direction stratégique interne de l'Université. Direction de l'Université : Virginia Richter, rectrice (présidente) Hugues Abriel, vice-recteur Recherche et innovation Andrew Chan, vice-recteur Affaires internationales et carrières académiques Heike Mayer, vice-rectrice Qualité et développement durable Fritz Sager, vice-recteur Enseignement Markus Brönnimann, directeur administratif
Représentant-e-s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucun
Présidence de l'organe de direction stratégique	Virginia Richter
Direction et office compétents	Direction de l'instruction publique et de la culture, Office de l'enseignement supérieur
Indicateurs **(public)**	
Nombre de collaboratrices et collaborateurs (EPT)	Année sous revue : 5338[73] (année précédente : 5268)
Ampleur de l'engagement financier	Subvention du canton de Berne : CHF 347,46 millions[74] (année précédente : CHF 334,14 mio.) Les biens immobiliers mis à disposition par le canton ont une valeur locative de 109,53 millions de francs[75] (année précédente : CHF 109,53 mio.).

[73] Voir le rapport annuel 2025 de l'Université de Berne, p. 3, état au 1er juin 2026
[74] Voir l'ACE 1276/2024
[75] Voir le rapport annuel 2025 de l'Université de Berne, p. 49, état au 1er juin 2026

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation

Indicateur	Année précédente	Année sous revue
Nb d'étudiant-e-s (hors formation continue)	16 581[76]	16 815[77]
Résultat annuel (mio. CHF)	-37,15[78]	10,50[79]
Charges d'exploitation (mio. CHF)	1018,67[80]	980,23[81]
Contributions AIU du canton de Berne à d'autres universités (mio. CHF)	35,39[82]	34,47[83]
Revenus AIU de l'Université de Berne provenant d'autres cantons (mio. CHF)	124,84[84]	126,87[85]

Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Sénat[86]	9	15	24
Direction de l'Université	2	4	6

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique

Rémunérations en milliers CHF (cotisations de l'employeur aux assurances sociales incluses)	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous revue
Total des rémunérations versées au conseil d'administration[87]	-	-
Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	-	-
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)	-	-

[76] Anzahl Studierende Major und Mono nach Studienstufe 2024, état au 22 mai 2025 (en allemand uniquement)
[77] Anzahl Studierende Major und Mono nach Studienstufe 2025, état au 22 mai 2026 (en allemand uniquement)
[78] Voir le rapport annuel 2024 de l'Université de Berne, p. 31, état au 22 mai 2025
[79] Voir le rapport annuel 2025 de l'Université de Berne, p. 31, état au 1er juin 2026
[80] Voir le rapport annuel 2024 de l'Université de Berne, p. 31, état au 22 mai 2025 (en allemand uniquement)
[81] Voir le rapport annuel 2025 de l'Université de Berne, p. 31, état au 1er juin 2026
[82] Voir le rapport relatif à l'ACE 393/2025.
[83] Voir le rapport relatif à l'ACE 372/2026.
[84] Voir le rapport relatif à l'ACE 393/2025.
[85] Voir le rapport relatif à l'ACE 372/2026.
[86] État : juin 2026
[87] La LUni ne désigne aucun comité spécifique comme organe stratégique de direction. Au contraire, la direction de l'Université et le sénat sont respectivement qualifiés d'organe de direction et de coordination de l'Université (art. 37, al. 1 LUni) et d'organe législatif suprême de l'Université (art. 35 LUni). La rémunération de la direction de l'Université est présentée dans le présent rapport. Les membres du sénat sont des employé-e-s de l'Université. Ils accomplissent leurs tâches pour le sénat dans le cadre de leur fonction ordinaire et ne perçoivent pas de rémunération supplémentaire.

	Total des rémunérations versées à la direction de l'Université	1500	1 497
	Rémunération du/de la président-e de la direction	395	460
	Rémunération moyenne par membre de la direction	214	250

Justification des écarts par rapport à l'année précédente	**Augmentation de la rémunération du/de la président-e de la direction** La différence s'explique par l'entrée en fonction en cours d'année de la rectrice en 2024. Dès son entrée en fonction, cette dernière a rempli des mandats universitaires, mais la rémunération au titre de ces mandats n'a pu être versée pour la première fois qu'en 2025. C'est pourquoi il y a une différence entre les rémunérations 2024 et 2025 indiquées. **Augmentation de la rémunération moyenne par membre de la direction** L'augmentation de la rémunération moyenne par membre de la direction s'explique par la variation du nombre de membres de la direction pris en compte. En 2024, sept personnes ont été prises en compte en raison d'un changement intervenu en cours d'année au sein du rectorat. En 2025, six membres de la direction ont été pris en compte tout au long de l'année. De ce fait, la rémunération moyenne par membre peut s'avérer plus élevée en 2025, malgré une rémunération globale légèrement inférieure de la direction de l'Université cette année-là.
Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle en vertu du chiffre 13 des Lignes directrices	Selon les renseignements fournis par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 3 novembre 2025, l'Université applique les principes directeurs de la rémunération des organes de direction opérationnelle et stratégique qui sont définis au chiffre 13 des Lignes directrices.
Autres organes importants impliqués	Établissement de droit public appartenant exclusivement au canton
Instruments de pilotage	Étant donné que l'ensemble des éléments qu'une stratégie de propriétaire doit contenir en vertu du chiffre 9.5 des Lignes directrices figure dans le mandat de prestations confié par le Conseil-exécutif à l'Université de Berne ou dans la législation spéciale, aucune stratégie de propriétaire distincte du mandat de prestations n'est élaborée conformément au chiffre 9 des Lignes directrices. La stratégie de surveillance a été adoptée le 14 décembre 2022 par le Conseil-exécutif. Elle sera revue en 2026 et soumise pour approbation au Conseil-exécutif.
Analyse de l'égalité salariale	La dernière analyse de l'égalité salariale a été réalisée en 2022. En moyenne, les femmes gagnent 13,5 % de moins que les hommes à l'Université de Berne. Si l'on tient compte des différences concernant la qualification et les aspects relatifs au lieu de travail, les femmes gagnent 1,2 % de moins que les hommes. Il existe donc une différence de salaire inexpliquée, statistiquement significative, qui s'élève toutefois à moins de 5 %.

Entreprise / Institution	**Services psychiatriques universitaires de Berne (SPU) SA**
Informations générales (public)	
But de l'engagement du canton	Conformément à l'article 15, alinéas 2 et 3 LSH, les services psychiatriques régionaux, les CHR ainsi que d'autres fournisseurs de prestations sont chargés d'assurer la couverture des besoins de la région en soins psychiatriques de base. Les hôpitaux universitaires[88], à savoir l'hôpital de l'Île et les SPU[89], assurent pour leur part la couverture des besoins du canton en prestations de la médecine de pointe. Ils fournissent des prestations relevant de l'enseignement et de la recherche en faveur de l'Université de Berne ainsi que des prestations relevant des soins de base en plus de celles de la médecine de pointe, pour autant qu'elles soient économiques et nécessaires du point de vue de la formation, de l'enseignement et de la recherche ou de la couverture en soins. Ils peuvent également se voir attribuer d'autres tâches.
Forme juridique	SA au sens des articles 620 ss CO
Membres de l'organe de direction stratégique	Christoph Benedikt Egger (président du conseil d'administration) Jean-Marc Lüthi (vice-président) Maria Theresia Caratsch Thomas Keller Simon Meier Tessa Müller Sarah Schläppi Erich Seifriz Virginia Richter (membre d'office[90])
Représentant·e·s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucune
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Josef Müller
Direction et office compétents	Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration, Secrétariat général
Indicateurs (public)	
Nombre de collaborateurs et collaboratrices (EPT)	Année sous rapport : 1320 (année précédente : 1307 (selon Swiss GAAP RPC)
Ampleur de l'engagement financier	Valeur nominale des actions : CHF 34,9 mio Prêt : CHF 30 mio[91] Rémunération du canton pour les prestations fournies[92] : CHF 72,5[93] mio (contre CHF 68,7 mio en 2024)

[88] Art. 34 LSH
[89] Art. 35 LSH
[90] La rectrice ou le recteur de l'Université de Berne siège d'office au conseil d'administration des SPU (voir art. 15, al. 4 OSH).
[91] À l'automne 2024, le Conseil-exécutif a octroyé un prêt de CHF 52 millions aux SPU, qui ont fait usage de tranches à hauteur de 30 millions (ACE 1006/2024).
[92] Les contributions cantonales en faveur de l'enseignement et de la recherche sont versées par l'INC à l'Université de Berne, qui les reverse ensuite aux SPU et au groupe de l'Île. Elles ne sont pas incluses dans le montant indiqué dans le présent compte rendu.
[93] Cet indicateur englobe les indemnisations suivantes de la DSSI : soins aigus somatiques en milieu hospitalier, réadaptation en milieu résidentiel, soins psychiatriques en milieu hospitalier, sauvetage (acomptes, y compris dans les domaines CASU, CATA, MATA, etc. À noter qu'en raison de la fusion des services de sauvetage des CHR Spitäler FMI AG et Spital STS AG ainsi que de celle des CHR Spital Emmental AG et Spital Region Oberaargau AG, les acomptes sont répartis à parts égales entre les deux CHR concernés conformément à leur participation dans le capital), formation postgrade en médecine et en pharmacie, formation et perfectionnement dans les professions de la santé non universitaires, enseignement pratique Transfert Théorie Pratique, prestations psychiatriques ambulatoires et de clinique de jour y c. les forfaits pour le service d'urgence, traitements psychiatriques aigus à domicile, intervention de crise ambulatoire en pédopsychiatrie et pédopsychothérapie,

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation[94]

Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
Journées de soins hospitalières	124 057	126 530
Points tarifaires ambulatoires TARMED	10 839 769	11 515 954
Day mix index (DMI)	1,105	1,096
Produits d'exploitation (mio CHF)	197,7	213,8
Charges d'exploitation (mio CHF) [95]	203,0	188,1
EBITDA (mio CHF)	-5,3	25,7
Résultat annuel (mio CHF)	-8,2	22,6
Marge EBITDA	-2,7 %	12,0 %
Marge EBITDAR	-0,4 %	14,0 %
Degré de liquidité 2	230,7 %	358,1 %
Degré de couverture des immobilisations 2	280,8 %	327,4 %
Degré d'autofinancement	40,4 %	54,1 %

Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Conseil d'administration	4	5	9
Direction	2	7	9

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique

Rémunérations en milliers de CHF (avec cotisations de l'employeur aux assurances sociales [selon rapport sur les indemnités])	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous revue
Total des rémunérations versées au conseil d'administration	(15[96]) 361	(9) 390
Rémunération du président ou de la présidente du conseil d'administration	121	119

planning familial, protection de l'enfance, secteur ambulatoire des cliniques pédiatriques, enquêtes d'entourage (tuberculose pulmonaire), soins intégrés, équipes mobiles en soins palliatifs, soins d'urgence dispensés par les médecins de famille, physiothérapie pédiatrique. Les prestations incluses dans l'indicateur varient d'un hôpital à l'autre.

[94] Les valeurs indiquées au titre de l'exercice sous revue incluent des effets exceptionnels importants, qui sont dus à la dissolution totale des provisions constituées pour les contributions et engagements financiers auprès de la Caisse de pension bernoise suite au passage au système de capitalisation complète à compter du 1er janvier 2026. Il en découle un effet positif de près de 10 millions de francs sur les charges de personnel des SPU pour 2025.

[95] Amortissements non compris

[96] Conformément aux directives, la valeur entre parenthèses indique le nombre de membres du conseil d'administration auxquels des rémunérations ont été octroyées pendant la période sous revue. Le compte rendu de l'exercice 2024 présentait à tort le nombre de membres siégeant au conseil d'administration pendant toute la période sous revue, en tenant compte des entrées et des sorties éventuelles en cours d'année.

	Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans président ou présidente)	(6,5) 36	(8) 34
	Total des rémunérations versées à la direction[97]	(11,2) 3792	(9,2) 2741
	Rémunération du/de la président·e de la direction	602	489
	Rémunération moyenne par membre de la direction	339	298
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Les rémunérations en partie plus élevées par rapport à l'exercice antérieur s'expliquent en priorité par les frais de projet dans le cadre des préparatifs de la fusion (étude de faisabilité sur le développement des infrastructures, en particulier). Le montant significativement plus bas de la rémunération du président de la direction est dû à la fin du chevauchement des mandats de présidence qui a marqué l'année précédente En 2025, le nombre de membres de la direction et donc leur rémunération ont baissé en raison de la suppression des doubles mandats. Les membres de la direction en charge des ressources humaines et des finances travaillent à temps partiel pour les SPU et pour le CPM. De plus, en 2025, la clinique médico-légale a été gérée ad interim par le service de psychiatrie pour adultes (réattribution du poste en 2026). Il n'y a eu aucun changement structurel au sein de la direction.		
Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle (point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance)	Selon les indications communiquées par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 20 janvier 2026, les principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle inscrits au point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance sont respectés.		
Autres catégories d'actionnaires importantes	Aucune		
Instruments de pilotage	Stratégie de propriétaire (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) mise à jour en 2026 ; entrée en vigueur prévue le 1er janvier 2027 (voir point 9.6 des Lignes directrices sur la gouvernance) Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) mise à jour en 2026 ; entrée en vigueur prévue le 1er janvier 2027 (voir point 10.9 des Lignes directrices sur la gouvernance)		
Analyse de l'égalité salariale	Une analyse de l'égalité salariale a été réalisée en 2025. D'après les renseignements fournis par les SPU, les obligations légales en la matière relevant des articles 13a ss LEg ont été respectées.		

[97] Les professeures et professeurs engagés par l'Université de Berne qui endosse en parallèle un rôle de membre au sein de la direction des SPU, sont inclus dans l'effectif de la direction.