



Compte rendu de l'exercice 2022 des organisa- tions chargées de tâches publiques et des parti- cipations relevant de l'intérêt public

Premier cercle

Modifié le	12 septembre 2023
Statut	Approuvé (séance du 20 septembre 2023 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	6
Bedag informatique SA	6
Haute école spécialisée bernoise	9
Banque cantonale bernoise BCBE SA	11
Caisse d'assurance du corps enseignant bernois (CACEB)	14
Caisse de pension bernoise (CPB)	17
BKW SA	20
BLS SA (y compris. BLS Netz AG)	23
Assurance immobilière Berne (AIB)	26
Groupe de l'Île (Insel Gruppe AG)	29
Haute école pédagogique germanophone	32
CPM Centre psychiatrique Münsingen SA	35
Regionalspital Emmental AG	38
Banque nationale suisse	41
Spital Region Oberaargau AG	44
Spital STS AG	47
Spitäler FMI AG	50
Centre hospitalier Bienne SA (CHB SA)	53
Services psychiatriques universitaires de Berne (SPU) SA	56
Université de Berne	59

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

Les développements intervenus en 2022 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, Haute École Pédagogique, Université de Berne, Haute École ARC Neuchâtel, Berne, Jura (HE-Arc), Haute École Pédagogique BEJUNE	<p>En Suisse et dans le canton de Berne, les domaines de la formation et de la recherche dans l'enseignement supérieur se sont caractérisés, durant l'année sous revue, par le maintien du nombre d'étudiantes et étudiants à un niveau élevé en raison de l'évolution démographique, ainsi que par une concurrence nationale et internationale marquée pour obtenir les talents scientifiques et les fonds de tiers à des fins de recherche. L'exclusion de la Suisse des programmes de recherche européens « Horizon Europe » a pesé sur l'attractivité des hautes écoles du canton et des hautes écoles pour lesquelles le canton est lié par concordat ; elles ont eu des difficultés à engager des chercheuses et chercheurs de haut niveau. En raison de certaines infrastructures obsolètes et surchargées, il est par ailleurs difficile pour les hautes écoles bernoises de continuer à remplir les critères leur permettant de conserver une part de marché stable en ce qui concerne les effectifs estudiantins.</p> <p>Grâce à leur financement de base stable et fiable qui est assuré par le canton de Berne, l'Université de Berne, la Haute École Pédagogique de Berne et la Haute école spécialisée bernoise ont connu une évolution positive ces dernières années. En raison de l'évolution des coûts moyens nationaux pour l'enseignement supérieur, du renforcement de l'inflation et des mesures salariales cantonales que les hautes écoles doivent mettre en œuvre, il pourrait toutefois être nécessaire d'augmenter, pour les futures périodes des mandats de prestations, les subventions cantonales annuelles à hauteur de 1 % pour chaque haute école.</p> <p>Les nombreuses demandes d'investissement dans les bâtiments des hautes écoles, en particulier pour l'Université (bâtiments des laboratoires et des salles de cours pour la médecine et les sciences naturelles) et pour la Haute école spécialisée bernoise (concentration des sites à Biel/Bienne et Berne) représentent un défi majeur pour le canton de Berne.</p>
Santé Groupe de l'Île (Insel Gruppe AG), CPM Centre psychiatrique Münsingen SA, Regionalspital Emmental AG, Spitäler FMI AG, Spital STS AG, Spital Region Oberrargau AG, Centre hospitalier Bienne SA, Services psychiatriques universitaires de Berne (SPU) SA	<p>La pénurie de personnel qualifié, qui a continué de s'accroître dans le domaine de la santé en 2022, a considérablement influencé les résultats commerciaux des participations. Des opérations chirurgicales ont dû être repoussées et des lits fermés en raison de cette pénurie et de la surcharge de travail permanente du personnel, ce qui a eu des conséquences négatives sur l'évolution des produits d'exploitation. La situation critique en matière d'énergie et les rup-</p>

tures de livraison de médicaments et de matériel médical, associées aux grandes difficultés de recrutement et de fidélisation du personnel et au renchérissement général, ont fait grimper les charges d'exploitation, sans que cela n'ait été pris en compte vu dans les tarifs convenus. Cela fait longtemps que la rémunération des prestations ambulatoires selon TARMED ne couvre pas les coûts pour les participations considérées.

Plus le nombre de procédures de fixation des tarifs augmente, plus les risques liés à l'incertitude tarifaire s'accroissent.

En conséquence, les marges EBITDA sont pour la plupart plus basses et les déficits parfois importants. Les liquidités, bien qu'actuellement suffisantes, pourraient rapidement se détériorer (comme à l'hôpital cantonal d'Aarau).

Les cas hospitaliers n'ont que légèrement baissé, pour des effectifs presque inchangés, et ce en dépit des fermetures de lits. On observe parallèlement une hausse nette du nombre de prestations ambulatoires.

Les analyses de l'égalité salariale ont révélé qu'aucune mesure n'est nécessaire dans ce domaine, quel que soit l'hôpital considéré (le feu est jaune ou vert d'après Logib Module 1).

Culture

Musée historique de Berne, Bühnen Bern, Musée des Beaux-Arts de Berne, Ballenberg - Musée suisse en plein air, Zentrum Paul Klee - Maurice E. and Martha Müller Foundation

Jusqu'à fin avril 2022, les actrices, acteurs et institutions culturels pouvaient demander des indemnités afin de limiter les pertes financières qu'ils ont subies en raison de l'annulation ou du report de manifestations, ou de la tenue de celles-ci dans un format réduit ou en raison des limitations de leur activité liées à la pandémie de COVID-19. En outre, les entreprises culturelles pouvaient demander des contributions à des projets de transformation, dans le but de s'adapter aux nouvelles réalités. Il reste à voir si ces projets porteront leurs fruits et comment évoluera le comportement du public. Toutes les institutions culturelles (à l'exception de Bühnen Bern) ont de grands projets de construction et d'investissement en cours ou à venir.

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

Rétributions versées par les pouvoirs publics: La procédure pénale relative à l'obtention de subventions trop élevées par BLS SA est en traitement auprès de l'Office fédéral des transports (OFT) et reste ouverte à ce jour. BLS SA met en œuvre différentes mesures à l'interne en vue d'améliorer la gouvernance.

En 2022, l'OFT a élaboré un guide avec l'aide des cantons, des entreprises de transport et d'autres parties prenantes importantes. Il s'agit d'un ensemble de directives pour les entreprises de transport actives dans le domaine du transport donnant droit à des subventions. Les premières directives sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2023. D'autres suivront. Les entreprises de transport voient les prescriptions d'un œil critique en raison du manque de clarté des directives et des exigences très détaillées, qui entraînent une charge de travail supplémentaire et par conséquent des coûts supplémentaires pour les entreprises de transport.

L'OFT réalise une analyse comparative dans le domaine du transport régional de voyageuses et voyageurs afin de pouvoir mieux comparer les coûts à la charge des pouvoirs publics.

Énergie: le risque de pénurie dans le domaine de l'énergie a causé un renchérissement des prix de l'électricité en 2022. Les parties prenantes et l'exploitante du système (CFF) élaborent des bases pour des concepts d'exploitation et des mesures d'économies correspondantes. Les prix élevés de l'électricité constituent un défi de taille pour les entreprises ferroviaires, en particulier lorsque des contrats avantageux de longue date ont dû être renégociés.

Coronavirus: en 2020 et 2021, la Confédération a versé des aides supplémentaires d'environ CHF 935 millions pour les transports publics et le transport ferroviaire de marchandises afin de compenser les effets de la pandémie de coronavirus. Durant l'exercice 2022, les retombées de la pandémie n'ont entraîné que des baisses de fréquentation et des manques à gagner modérés. La tendance est très positive en ce qui concerne le nombre de voyageuses et de voyageurs.

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), 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 une clientèle 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 Hannes Lubich Christine Maier Myriam Meyer Mirjam Tschumi
Représentant·e·s 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)	Année sous rapport : 430 (401 en 2021) y compris Bedag Solutions SA		
Ampleur de l'engagement financier	<ul style="list-style-type: none"> – Le canton de Berne est l'unique actionnaire de Bedag, avec un capital social de CHF 10 millions. – Dividendes versés au canton de Berne au titre de l'exercice 2022 à hauteur de CHF 2,65 millions – Dividendes extraordinaires versés en 2023 au canton de Berne à hauteur de CHF 8 millions (prélèvement sur la réserve volontaire provenant de bénéfices) 		
Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Chiffre d'affaires (mio CHF)	97,8	98,3 (y compris Bedag Solutions SA)
	Bénéfice (mio CHF)	3,5	2,6

Degré de liquidité 2	434 %	543 %
Part des capitaux propres	74 %	84 %
Marge EBIT	4,5 %	4,5 %
Vitesse de rotation du capital	1,42	1,2
Degré de couverture des immobilisations 2	298 %	208 %
Taux de rendement des capitaux propres	9 %	6 %

Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Conseil d'administration	4	3	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	386	384
Rémunération du·de la président·e du conseil d'administration	104	105
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le·la président·e)	47	46
Total des rémunérations versées à la direction	2 591	2 282
Rémunération du·de la président·e de la direction	531	449
Rémunération moyenne par membre de la direction	370	326

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur

Jusqu'en 2021, la rémunération des membres de la direction comprenait une composante fixe et une composante variable versée après un délai d'une année. À partir de l'exercice 2022, tous les membres de la direction perçoivent exclusivement un salaire fixe. En raison du changement de modèle, des composantes variables ont été versées en 2021 pour 2020 et 2021, ce qui explique le recul des salaires en 2022.

Quatre des sept administratrices et administrateurs siègent aussi au conseil d'administration de la nouvelle filiale Bedag Solutions SA. Ils ne touchent pas de rémunération supplémentaire à ce titre.

Autres catégories d'actionnaires importantes	Aucune
Instruments de pilotage	Stratégie de propriétaire (Stratégie de propriétaire 2018 approuvée par le Conseil-exécutif le 19.09.2018) Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 30.10.2019)
Analyse de l'égalité salariale	<p>Bedag adhère expressément au principe d'un salaire égal pour un travail égal et à celui de l'égalité entre femmes et hommes. Elle a été l'une des premières entreprises en Suisse à mandater une analyse externe de l'égalité salariale dans l'ensemble de ses unités. Réalisé à l'aide de l'outil Logib mis à disposition par la Confédération, l'examen annuel est un élément incontournable de la politique de l'égalité salariale. Le contrôle formel réalisé chaque année par PwC n'a pas non plus décelé en 2022 d'indice probant de discrimination salariale. Selon les renseignements fournis par Bedag, cette dernière satisfait donc aux obligations légales énoncées à l'article 13a ss de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes.</p> <p>Membre de l'initiative « Engagement Égalité salariale », Bedag est par ailleurs l'une des 34 entreprises parapubliques à avoir signé la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public lancée par le conseiller fédéral Alain Berset.</p>

Entreprise / Institution **Haute école spécialisée bernoise**

Informations générales (public)

But de l'engagement du canton	<ul style="list-style-type: none"> – Selon l'article 1, alinéa 1 de la loi sur la Haute école spécialisée bernoise (LHESB), 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 de droit public doté de sa propre personnalité juridique
Membres de l'organe de direction stratégique	Markus Ruprecht (président) Stefan Gelzer (vice-président) Sebastian Wörwag (recteur) Monika Eichelberger-Gerber Regula Gloor Werner Luginbühl Donald Vogt Hans-Martin Wahlen Anne Krauter Kellein Fiona Weirauch
Représentant·e·s du canton dans l'organe de direction stratégique	Astrid Furtwaengler (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 : 1860 (2021 : 1739)		
Ampleur de l'engagement financier	<ul style="list-style-type: none"> – Subvention du canton : CHF 119,22 millions (2021 : CHF 118,22 mio) – Les biens immobiliers (salles de classe, laboratoires et bureaux) mis à disposition par le canton ont une valeur locative de 30,61 millions de francs. 		
Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Nb d'étudiant·e·s (hors formation continue)	7 780	7 847
	Résultat annuel (mio. CHF)	6,26	–7,57
	Charges d'exploitation (mio. CHF)	311,26	328,52

	Contributions du canton de Berne aux autres HES (mio. CHF)	46,27	44,46
	Revenus de la BFH provenant d'autres cantons (mio. CHF)	38,91	40,59
Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique		Nombre de femmes	Nombre d'hommes
	Conseil de l'école	4	6
	Direction de la BFH	5	6
Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique	Rémunérations en CHF milliers (cotisations de l'employeur aux assurances sociales incluses)	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous revue
	Rémunération totale du conseil de la Haute école spécialisée		85
	Rémunération du/de la président·e du conseil de la Haute école spécialisée		25
	Rémunération moyenne par membre (hors président·e)		8,571
	Rémunération totale de la direction de la Haute école spécialisée		2 896,887 ¹
	Rémunération du/de la recteur·trice		285,930
	Rémunération moyenne par membre de la direction		263,353
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Les rémunérations sont mentionnées pour la première fois lors de l'année sous rapport.		
Autres organes importants impliqués	Établissement de droit public appartenant exclusivement au canton		
Instrument 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 ne sera élaborée conformément au chiffre 9 des Lignes directrices. La stratégie de surveillance a été adoptée le 14.12.2022 par le 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 Haute école spécialisée bernoise, l'égalité salariale est respectée.		

¹ En 2022, une vacance de deux mois ainsi qu'un congé non payé ont été enregistrés.

Entreprise / Institution **Banque cantonale bernoise BCBE SA**

Informations générales (public)

But de l'engagement du canton	<ul style="list-style-type: none"> – 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 Stefan Bichsel Gilles Frôté Reto Heiz Annelis Lüscher Hämmerli Hugo Schürmann Pascal Sieber Danielle Villiger
Représentant·e·s 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 : 940 (1014 en 2021)
Ampleur de l'engagement financier	<ul style="list-style-type: none"> – 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 2022 : CHF 44,2 mio (CHF 42,2 mio en 2021)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Bénéfice annuel (mio CHF)		154,9
Produit d'exploitation (mio CHF)		463,5	485,7
Charges d'exploitation (mio CHF)		238,6	254,9
Capitalisation boursière au 31.12.2020 (mia CHF)		1,89	2,07
Ratio coût/revenu		51,5 %	52,5 %

Ratio de fonds propres de base Bâle III (CET1-Quote)	19,0 %	19,4 %
Fonds de la clientèle en pourcentage des prêts	100,3 %	99 %

Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Conseil d'administration	3	6	9
Direction	0	5	5

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	(10) 1 431	(9) 1 531
Rémunération du·de la président·e du conseil d'administration	553	551
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le·la président·e)	(7,5) 117	(8) 122
Total des rémunérations versées à la direction	(5) 3 520	(5) 3 636
Rémunération du·de la président·e de la direction	898	937
Rémunération moyenne par membre de la direction	(5) 704	(5) 727

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur

Conseil d'administration : l'augmentation des rémunérations versées en 2022 s'explique d'une part par l'accroissement de ses effectifs et, d'autre part, par la rémunération supplémentaire versée à l'un de ses membres qui siège au conseil d'administration d'aity AG (filiale à 100 % de la BCBE).

Direction : début 2022, la BCBE a mis en place un nouveau système de classification fonctionnelle et de rémunération applicable à l'ensemble de son personnel. Les employées et employés reçoivent une participation au bénéfice en fonction du résultat global de la banque et de leur niveau hiérarchique, prime qu'ils peuvent percevoir en espèces ou sous forme d'actions (au choix). Avec cette nouveauté, les composantes variables du salaire liées aux performances perdent en importance par rapport au salaire fixe. C'est délibérément que la BCBE a fait le choix d'un système de rémunération durable qui n'est pas axé sur les bonifications. L'application de ce nouveau système s'est traduite par une légère hausse des rémunérations versées aux membres de la direction.

Autres catégories d'actionnaires importantes	Avec environ 51 000 actionnaires, la BCBE compte parmi les dix principales sociétés publiques suisses quant au nombre d'actionnaires.
Instrument 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	La dernière analyse de l'égalité salariale remonte à 2021. Selon les renseignements fournis par la BCBE, cette dernière satisfait aux obligations légales énoncées à l'article 13a ss de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes.

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 sa propre personnalité juridique
Membres de l'organe de direction stratégique	Gerhard Engel Hansjörg Gurtner Hansjürg Schwander (vice-président) Kerstin Windhövel Martin Fischer Peter Gasser jusqu'à juillet 2022 Christian Robert à partir d'août 2022 Esther Peyer Stefan Wacker (président)
Représentant·e·s du canton dans l'organe de direction stratégique	Gerhard Engel Hansjörg Gurtner Hansjürg Schwander 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 : 22,24 (2021 : 21,15)
Ampleur de l'engagement financier	Cotisations du canton pour l'année 2022 (cotisations d'épargne, des primes de risque, de financement : CHF 205,9 millions (2021 : CHF 202,5 mio.) Reconnaissance de dette du canton (selon art. 44 LCPC) : CHF 364,2 millions (2021 : CHF 375,6 mio.) Garantie de l'État / découvert (selon art. 12 LCPC) : CHF 923 millions (2021 : CHF 151,8 mio.)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation

Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
Degré de couverture global	98,4 %	89,8 %
Performance nette	7,9 %	- 12,3 %

	Nb de personnes qui touchent une rente	9 314	9 644	
	Nb de personnes assurées actives	18 680	19 440	
	Taux technique	2 %	2 %	
	Nb d'institutions rattachées	45	44	
	Fortune de prévoyance disponible (mio. CHF)	9 307	8 130	
	Engagements de prévoyance (mio. CHF)	9 459	9 053	
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 CHF milliers (sans cotisations de l'employeur aux assurances sociales)	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous rapport	
	Total des rémunérations versées à la commission administrative	266	259	
	Rémunération du/de la président·e de la commission administrative	46	45	
	Rémunération moyenne par membre de la commission administrative (sans le/la président·e)	28	31	
	Total des rémunérations versées à la direction	600	614	
	Rémunération du/de la président·e de la direction	232	239	
	Rémunération moyenne par membre de la direction	200	204	
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Pour la direction, un supplément de traitement de 3 % a été introduit en 2022 en raison de l'horaire de travail fondé sur la confiance et en vertu de la loi sur le personnel du canton de Berne.			
Autres organes importants impliqués				

Instrument de pilotage	Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 17 novembre 2021)
	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 LES (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). La CACEB 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 claire : 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, 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 salarié·e·s 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

Beatrice Nobel-Zbinden (présidente)
Daniel Wyrsh (vice-président)
André Matthey de l'Endroit (jusqu'au 31 mars 2023)
Jürg Schad (depuis le 1^{er} avril 2023)
Franziska Hügli Kästli
Stefan Janz
Claudia Graf
Barbara Haller
Hans Kupferschmid
Susanne Schneeberger Geisler
Michael Schori

Représentant·e·s du canton dans l'organe de direction stratégique

Franziska Hügli Kästli
André Matthey de l'Endroit (jusqu'au 31 mars 2023)
Jürg Schad (depuis le 1^{er} avril 2023)
Stefan Janz
Claudia Graf
Beatrice Nobel-Zbinden

Présidence de l'organe de direction opérationnelle

Hans-Peter Wiedmer

Direction et office compétents

Direction des finances, Office du personnel

Indicateurs (public)

Nombre de collaborateurs et collaboratrices (EPT)

Année sous rapport : 28,9 (29,0 en 2021)

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 rattachement POCA) : CHF 143,7 millions (CHF 141,7 mio en 2021)
- Reconnaissance de dette du canton (conf. art. 44 LCPC) : CHF 255,5 millions (CHF 210,8 mio en 2021)
- Garantie de l'État ou insuffisance de financement (conf. art. 12 LCPC) : CHF 2,074 milliards (CHF 509,2 mio en 2021)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente		Année sous rapport	
	Degré de couverture		97,0 %		87,6 %
	Performance nette		9,5 %		-11,6 %
	Nombre de bénéficiaires d'une rente		17 336		17 679
	Nombre d'assuré·e·s actif·ve·s		39 757		40 389
	Taux d'intérêt technique		1,5 %		1,5 %
	Organisations affiliées		138		139
	Fortune de prévoyance disponible (mio CHF)		16 598,3		14 598,4
	Engagements de prévoyance (mio CHF)		17 107,5		16 672,7
	Découvert (-) / fonds libres (+) (mio CHF)		-509,2		-2074,3
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	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			227	236
	Rémunération du·de la président·e de la commission administrative			31	33
	Rémunération moyenne par membre de la commission administrative (sans le·la président·e)			22	23
	Total des rémunérations versées à la direction			814	821
	Rémunération du·de la président·e de la direction			251	253
	Rémunération moyenne par membre de la direction (sans le directeur)			191	189

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	-
Autres catégories d'actionnaires importantes	Hôpital de l'Île, Université de Berne, Haute école spécialisée bernoise, Haute École Pédagogique germanophone
Instruments de pilotage	Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 17.11.2021)
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 (moins de 100 employé·e·s).

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	<ul style="list-style-type: none"> – Roger Baillod (président) – Andreas Rickenbacher – Carole Ackermann – Rebecca Guntern – Kurt Schär – Petra Denk – Hartmut Geldmacher (jusqu'au 16.05.2022) – Martin à Porta (depuis le 16.05.2022)
Représentant·e·s du canton dans l'organe de direction stratégique	Andreas Rickenbacher
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Robert Itschner (depuis le 01.10.2022) Suzanne Thoma (jusqu'au 30.06.2022) La fonction a été assumée par intérim du 01.07.2022 au 30.09.2022 par Roger Baillod, président du conseil d'administration.
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 9 600 EPT (11 550 collaboratrices et collaborateurs au total) Année précédente : environ 9 400 EPT (10 750 collaboratrices et collaborateurs au total)
Ampleur de l'engagement financier	Participation : CHF 69,36 millions (valeur nominale), 52,54 % du capital-actions. Cela correspond pour une capitalisation boursière de CHF 6,677 milliards au 31 décembre 2022 à une valeur d'environ CHF 3,508 milliards.

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Chiffre d'affaires net (mio CHF)		3 380
EBITDA (mio CHF)		586	1 247
EBIT (mio CHF)		395	1 039
Gearing Ratio		49 %	47 %
Investissements dans les immobilisations corporelles (mio CHF)		220	240

Cours de l'action au 31.12.2021 (CHF)	118,6	126,5
Capitalisation boursière au 31.12.2021 (mio CHF)	6 259	6 677
Dividende canton de Berne (mio CHF)	72,1	112
Capacité d'endettement	1,8	0,98
Degré d'autofinancement ²	60,8 %	172,9 %
Marge EBIT	11,7 %	20,5 %

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	4	5

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	1 140	1 072
Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	531	373
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)	102	117
Total des rémunérations versées à la direction	6 730	7 263
Rémunération du/de la président-e de la direction	1 883	1 555 ³
Rémunération moyenne par membre de la direction	1 346	1 453

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur

Les raisons expliquant l'augmentation de la rémunération totale de la direction du groupe sont présentées au chiffre 4.2 du rapport de gestion 2022. La principale raison réside dans le fait qu'en raison du résultat exceptionnel de BKW SA et de l'évolution du cours de l'action, une rémunération variable à court terme de 200 % (facteur de distribution maximum) de la valeur-cible a été versée (sauf au nouveau CEO, qui n'est entré en fonction qu'en octobre).

² Sans utilisation des provisions liées au nucléaire

³ En raison du changement de CEO, en 2022, la rémunération la plus élevée parmi les membres de la direction a été versée au CFO Roland Trächsel

Autres catégories d'actionnaires importantes	<ul style="list-style-type: none">- 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 15 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	<p>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.</p> <p>Objectifs stratégiques:</p> <ul style="list-style-type: none">– Transport régional de voyageurs (trains 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. <p>Objectifs financiers:</p> <ul style="list-style-type: none">– 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. <p>Objectifs dans le domaine de la politique des transports:</p> <ul style="list-style-type: none">– Raccordement du canton de Berne au réseau européen des lignes à grande vitesse– Soutien de la stratégie de mobilité globale– Transport régional de voyageurs·euses attractif, performant et bon marché. <p>Objectifs dans le domaine du personnel:</p> <ul style="list-style-type: none">– 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 dans les postes à responsabilités.
Forme juridique	Société anonyme de droit privé
Membres de l'organe de direction stratégique	Ulrich Dietiker, président Viviana Buchmann-Tosi, vice-présidente Renate Amstutz Bettschart Bernhard Antener, représentant du canton de Berne Lorenz Bösch Martin Bütikofer Stefanie Zimmermann, représentante du canton du Valais Yvette Koerber Kurt Bobst
Représentant-e-s 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 rapport : 3329 (année précédente : 3240,1)			
Ampleur de l'engagement financier	<ul style="list-style-type: none"> – Participation: CHF 44,3 millions (valeur nominale), 55,75 % du capital-actions – Pas de paiement de dividendes – Indemnités versées par les pouvoirs publics: <ul style="list-style-type: none"> – Total: CHF 433,86 millions – Canton de Berne (tiers communal compris): CHF 60,85 millions – Prêts: <ul style="list-style-type: none"> Prêts d'investissement du canton de Berne (tiers communal compris): CHF 339,03 millions – remboursables: CHF 4,63 millions – remboursables à certaines conditions: CHF 334,40 millions 			
Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport	
	Chiffre d'affaires (mio. CHF)	1 189,6	1 191	
	Produit du trafic transport de voyageurs (mio. CHF)	228,3	270	
	Produit du trafic fer-routage (mio. CHF)	27,6	30,6	
	Produit du trafic transport de marchandises (mio. CHF)	269,3	257,5	
	EBITDA (mio. CHF)	271,2	269,4	
	EBIT (mio. CHF)	4,15	-2,3	
	Gearing Ratio	103 %	121 %	
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	7	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 rapport
	Total des rémunérations versées au conseil d'administration		426	395,5
	Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration		87,5	73,4

Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)	37,6	40,2
Total des rémunérations versées à la direction	2975	3580
Rémunération du/de la président-e de la direction	601,2	630,6
Rémunération moyenne par membre de la direction (y compris président)	330,1	447,5

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur

L'augmentation de la rémunération moyenne par membre du CA s'explique par le fait que le CA comptait sept membres en plus du président jusqu'en mai 2021, et huit membres à partir de mai 2021 et pour tout 2022. Les autres variations de rémunération découlent de la légère modification du modèle salarial au 1^{er} janvier 2023. Ainsi, les parts variables des salaires de la direction sont fixées de manière linéaire à max. 5 % du salaire de base, mais ce dernier augmente. Afin d'éviter les progressions fiscales désavantageuses en 2023, la moitié de la part variable des salaires a été versée en décembre 2022 ; la seconde moitié sera versée comme à l'accoutumée en avril 2023. Les paiements de salaires sont donc plus importants en 2022 et 2023 que pour les années précédentes et suivantes.

Autres catégories d'actionnaires importantes

- Confédération suisse: 21,7 % du capital-actions
- Actions non assorties du droit de vote: 9,18 % du capital-actions
- Autres cantons et communes: 7,36 % du capital-actions
- Personnes physiques et morales: 6,01 % du capital-actions

Instrument de pilotage

Stratégie de propriétaire (approuvée par le Conseil-exécutif le 17 novembre 2021)
Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 17 novembre 2021)

Analyse de l'égalité salariale

Les dernières analyses de l'égalité salariale ont été réalisées en 2021 et 2022. 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) Hanny Meister Regula Gloor Hans Peter Wehri René Schmied Oliver Voumard Sarah Schläppi
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 : 257,9 collaboratrices et collaborateurs internes ; 285 collaboratrices et collaborateurs externes Année précédente : 236 collaboratrices et collaborateurs internes ; 256 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)	376 000	381 100
Montant total des dommages (mio CHF)	236,2	176,8
Résultat d'exploitation (mio CHF)	5,2	-7,8
Résultat actuariel (mio CHF)	-94,5	54,3

Résultat des placements (mio CHF)	99,0	-60,2
Combined Ratio	148 % (moyenne sur 5 ans : 127 %)	78 % (moyenne sur 5 ans : 99,7 %)
Taux relatif des coûts ⁴		21,3 %
Résultat relatif des placements ⁵		- 6,9 %
Satisfaction de la clientèle ⁶		4,65 (sur 5,0)

Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique	Nombre de		Total
	femmes	d'hommes	
Conseil d'administration	3	4	7
Direction	1	5	6

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique	Rémunérations en CHF milliers (rémunérations du CA et de son président : avec cotisations de l'employeur aux assurances sociales / rémunérations de la direction et de son président : sans cotisations de l'employeur aux assurances sociales de l'année précédente, y compris les cotisations de l'employeur aux assurances sociales de l'année sous rapport)	Rémunérations année précédente (sans cotisations de l'employeur aux assurances sociales)	Rémunérations année sous rapport (avec cotisations de l'employeur aux assurances sociales)
	Total des rémunérations versées au conseil d'administration		265
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)		33	34
Total des rémunérations versées à la direction		1 758	2379
Rémunération du/de la président·e de la direction		427	575
Rémunération moyenne par membre de la direction		293	397

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur

Les objectifs ambitieux que s'était fixé le groupe pour 2022 et qui ont une incidence sur les salaires ont été dépassés. Le résultat d'exploitation découle essentiellement des sinistres survenus et du résultat des placements (facteurs exogènes). Ces facteurs ne sont pas compris dans les objectifs issus de la stratégie.

⁴ Cet indicateur n'est recensé que depuis le présent exercice sous revue, conformément à la stratégie de surveillance du 21 septembre 2022.

⁵ Cet indicateur n'est recensé que depuis le présent exercice sous revue, conformément à la stratégie de surveillance du 21 septembre 2022.

⁶ Cet indicateur n'est recensé que depuis le présent exercice sous revue, conformément à la stratégie de surveillance du 21 septembre 2022.

Il s'ensuit que les objectifs ambitieux que s'était fixé le groupe pour 2022 (dont la réduction des dépenses par rapport au montant budgété) et les objectifs individuels fixés aux membres de la direction ont pu être dépassés malgré un mauvais résultat d'exploitation.

Autres catégories d'actionnaires importantes

Aucune

Instrument de pilotage

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 2022. 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.

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	Prof. Bernhard Pulver (président du conseil d'administration) Daniel Hoffet Ariste Baumberger Katja Berlinger Prof. Christian Leumann Dr Marc Müller Madeleine Petit Barbara Radtke Prof. Jochen Werner
Représentant-e-s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucun
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Dr Uwe E. Jocham
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 : 8 702 (année précédente : 8 697 (selon Swiss GAAP RPC))	
Ampleur de l'engagement financier	Groupe de l'Île	
	Valeur nominale des actions :	CHF 0,27 mio
	Rémunération du canton pour les prestations fournies dans les domaines relevant de la DSSI ainsi que dans l'enseignement et la recherche, du ressort de l'INC :	CHF 377,4 mio (contre CHF 376,4 mio en 2021)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Sorties hospitalières		61 942 ⁷
Points tarifaires ambulatoires		318 919 131	329 539 014
Indice de casemix		1,379	1,394

⁷ Sorties hospitalières dans le secteur des soins aigus somatiques selon SwissDRG SA (réadaptation non incluse) conformément au commentaire des finances du groupe de l'Île. L'année précédente, le rapport indiquait 63 453 sorties, réadaptation incluse.

Produits d'exploitation (mio CHF)	1 789,1	1 758,5
Charges d'exploitation (mio CHF)	1 666,4	1 723,5
EBITDA (mio CHF)	122,7	35,0
Résultat annuel (mio CHF)	25,3	-80,0
Marge EBITDA	6,9 %	2,0 %
Marge EBITDAR	7,3 %	2,5 %
Degré de liquidité 2	170,4 %	90,4 %
Degré de couverture des immobilisations 2	118,0 %	105,5 %
Degré d'autofinancement	69,8 %	59,2 %

Egalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Conseil d'administration	3	6	9
Direction	2	7	9 ⁸

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique

Rémunérations en milliers de CHF (sans cotisations de l'employeur aux assurances sociales)	Année précédente	Année sous rapport
Total des rémunérations versées au conseil d'administration	(9) 751	(9) 752
Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	181	177
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)	(8) 71	(8) 72
Total des rémunérations versées à la direction ⁹	(8,3) 3 976	(9) 3 972
Rémunération du/de la président-e de la direction	678	679
Rémunération moyenne par membre de la direction	479	441

⁸ En tant que doyen de la faculté de médecine de l'Université de Berne, M. Bassetti fait partie de la direction élargie (sans droit de vote). Il n'est pas compris dans le total.

⁹ Dans le rapport sur les indemnités du groupe de l'île, les rémunérations des membres de la direction sont indiquées sans inclure les professeur·e·s engagé·e·s par l'Université de Berne.

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	-
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) ¹⁰ 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)
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 de l'article 13a ss de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg) ont été respectées (le feu est jaune d'après Logib Module 1).

¹⁰ 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 LHEP, le canton entretient une Haute école pédagogique pour la formation du corps enseignant germanophone (PHBern).
La Haute école pédagogique 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 de droit public doté d'une personnalité juridique propre

Membres de l'organe de direction stratégique Elisabeth Schenk Jenzer (présidente)
Therese Hilfiker (vice-présidente)
Zoltán Balogh
Bernhard Blank
Kathrin Hüppi
Thomas Längin
Samir Malek-Madani (invité)
Christa Marti (depuis le 1^{er} août 2022)
Madeleine Pfäffli
Eliane Siegenthaler (jusqu'au 30 avril 2022)
Martin Schäfer
Raymond Wiedmer

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 : 515,4 (2021 : 507,6)

Ampleur de l'engagement financier Subvention du canton : 62,32 millions de francs (2021 : CHF 60,71 mio.)¹¹. Les biens immobiliers (salles de classe et bureaux) mis à disposition par le canton ont une valeur locative de 7,82 millions de francs.

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Nombre d'étudiant·e·s suivant des formations de base (y compris formations additionnelles et	2 842	2 894

¹¹ Jusqu'en 2021, les subventions pour les formations continues par groupe de personnes cibles qui s'élèvent au total à 600 000 francs ainsi que le Case management de 400 000 CHF étaient comptabilisés sous « Subvention du canton ». Depuis le début de la période du mandat de prestations 2022-2025, ils sont comptabilisés séparément. Il s'agit de prestations acquises en supplément du mandat de base, qui sont avant tout fournies par des tiers dans d'autres types de hautes écoles.

complémentaires, hors domaine NMS, hors centres didactiques des disciplines)			
Nombre d'étudiant·e·s des centres didactiques des disciplines	139 ¹²		142
Nombre de participant·e·s en formation continue (cours et séminaires, cursus de formation continue, prestations et conseils)	27 316		28 019
Résultat annuel (mio. CHF)	0,041 ¹³		1,3
Charges d'exploitation (mio. CHF)	90,5		93,99
Contributions du canton de Berne aux autres HEP (mio. CHF)	5,61		5,94
Revenus de la PHBern provenant d'autres cantons (mio. CHF)	17,93		18,48
Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique		Nombre de femmes	Nombre d'hommes
	Conseil de l'école	5	6
			11 (y compris invités du corps intermédiaire)
	Direction de la PHBern	2	6
			8
Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique	Rémunérations en CHF milliers (cotisations de l'employeur aux assurances sociales incluses)	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous rapport
	Rémunération totale du conseil de l'école		66,45 ¹⁴
	Rémunération du/de la président·e du conseil d'école		21,25
	Rémunération moyenne par membre (hors président·e)		4,52
	Rémunération totale de la direction de l'école		2 048,094
	Rémunération du/de la recteur·trice		291,455

¹² Correction de la valeur de l'année précédente conformément au portail de la statistique de la PHBern.

¹³ Correction des valeurs de l'exercice précédent après retraitement : durant l'exercice 2022, la PHBern s'est aperçue qu'elle n'avait pas correctement régularisé les contributions dues pour une partie des disciplines enseignées au semestre d'automne 2021, ce qui enjolivait son résultat de l'exercice 2021. Par ailleurs, elle n'avait jusque-là jamais calculé ni inscrit au bilan la part à court terme de ses engagements envers les institutions de prévoyance.

¹⁴ En vertu de l'article 41, alinéa 1 OHEP, les collaboratrices et collaborateurs de la PHBern ne reçoivent pas d'indemnités pour les séances.

	Rémunération moyenne par membre de la direction	256,012
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Les rémunérations sont mentionnées pour la première fois lors de l'année sous rapport.	
Autres organes importants impliqués	Établissement de droit public appartenant entièrement au canton	
Instrument 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 bernoise ou dans la législation spéciale, aucune stratégie de propriétaire distincte du mandat de prestations ne sera élaborée conformément au chiffre 9 des Lignes directrices. La stratégie de surveillance a été adoptée le 14.12.2022 par le 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.	

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	D ^r Jean-Marc Lüthi (président du conseil d'administration) Katrín Zumstein (vice-présidente) Marie-Therese Caratsch Waltrun Frick ¹⁵ Stephan Friedli
Représentant-e-s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucun
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	D ^r 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 : 638 (année précédente : 633 (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 39,8 mio (contre CHF 38,2 mio en 2021)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Journées de soins hospitalières		97 088
Points tarifaires ambulatoires en psychiatrie		2 502 777	3 036 591
Day mix index (DMI)		1,012	1,021
Produits d'exploitation (mio CHF)		85,9	90,4
Charges d'exploitation (mio CHF)		82,9	88,8
EBITDA (mio CHF)		3,0	1,6
Résultat annuel (mio CHF)		1,1	-1,9

¹⁵ Waltrun Frick s'est retirée du conseil d'administration au 30 juin 2023.

Marge EBITDA	3,5 %	1,8 %
Marge EBITDAR	3,7 %	1,9 %
Degré de liquidité 2	377 %	340 %
Degré de couverture des immobilisations 2	200 %	166 %
Degré d'autofinancement	78 %	79 %

Egalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Conseil d'administration	3	2	5
Direction	2	6	8

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique	Rémunérations en milliers de CHF (cotisations de l'employeur aux assurances sociales incl. [selon rapport sur les indemnités])	Année précédente	Année sous rapport
Total des rémunérations versées au conseil d'administration		(5,5) 108	(5) 118
Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration		30	39
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)		(4,5) 17	(4) 20
Total des rémunérations versées à la direction		(8) 2 094	(8) 2 014
Rémunération du/de la président-e de la direction		n. c. ¹⁶	300
Rémunération moyenne par membre de la direction		261	251

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Les rémunérations sont plus élevées en 2022 étant donné qu'il s'est tenu davantage de séances qu'en 2021.
Autres catégories d'actionnaires importantes	Aucune
Instruments de pilotage	Stratégie de propriétaire (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022)

¹⁶ Dans son rapport, le CPM SA n'indique pas la rémunération de la présidence de la direction, mais l'indemnité la plus élevée au sein de la direction (CHF 309 398 pour le directeur médical, cotisations de l'employeur aux assurances sociales d'un montant de CHF 27 293 en sus).

Analyse de l'égalité
salariale

La dernière analyse a été réalisée en 2022. D'après les renseignements
fournis par le CPM SA, les obligations légales en la matière relevant de l'ar-
ticle 13a ss LEg ont été respectées (le feu est jaune d'après Logib Module
1).

Entreprise / Institution **Regionalspital Emmental AG**

Informations générales (public)

But de l'engagement du canton	Les centres hospitaliers régionaux (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) Prof. Drahomir Aujesky Franziska Berger Matthias Glück Thomas Leiser Katja Schmid D ^r Rolf Zundel
Représentant-e-s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucun
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Regula Feldmann (depuis le 15 mai 2022)
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 : 953 (année précédente : 946 (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	
	Rémunération du canton pour les prestations fournies :	CHF 62,4 mio (contre CHF 61,4 mio en 2021)	

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Sorties hospitalières en soins aigus somatiques	10 446	10 622
	Points tarifaires ambulatoires	32 349 362	35 548 888
	Indice de casemix	0,943	0,936
	Sorties hospitalières en psychiatrie	599	554
	Points tarifaires ambulatoires en psychiatrie	4 883 801	4 512 720
	Journées de soins en psychiatrie	15 941	17 065
	Day mix index (DMI)	1,002	0,992
	Produits d'exploitation (mio CHF)	199,2	203,8

	Charges d'exploitation (mio CHF)	183,9	191,0	
	EBITDA (mio CHF)	15,4	12,8	
	Résultat annuel (mio CHF)	4,8	2,0	
	Marge EBITDA	7,7 %	6,3 %	
	Marge EBITDAR	8,3 %	6,8 %	
	Degré de liquidité 2	262,6 % ¹⁷	82,7 %	
	Degré de couverture des immobilisations 2	139,4 %	92,2 %	
	Degré d'autofinancement	32,9 %	33,2 %	
Egalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique		Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
	Conseil d'administration	2	5	7
	Direction	1	8	9
Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique	Rémunérations en milliers de CHF (avec cotisations de l'employeur aux assurances sociales)	Année précédente	Année sous rapport	
	Total des rémunérations versées au conseil d'administration	(7) 156	(7) 149	
	Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	34 ¹⁸	34	
	Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)	(6) 19	(6) 19	
	Total des rémunérations versées à la direction	(9,2 ¹⁹) 3 294	(9,3) 3 392	
	Rémunération du/de la président-e de la direction	328	329	
	Rémunération moyenne par membre de la direction ²⁰	358 ²¹	365	
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	-			
Autres catégories d'actionnaires importantes	Aucune			

¹⁷ 265,6 % dans le rapport précédent (en raison d'une faute de frappe)

¹⁸ 45 dans le rapport précédent (une part de la rémunération ayant été versée au vice-président)

¹⁹ 10,0 dans le rapport précédent

²⁰ La RSE 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).

²¹ 329 dans le rapport précédent sur la base de 10 membres de la direction

Instruments de pilotage	Stratégie de propriétaire (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022)
Analyse de l'égalité salariale	La dernière analyse a été réalisée en 2021. D'après les renseignements fournis par le CHR, les obligations légales en la matière relevant de l'article 13a ss LEg ont été respectées (le feu est jaune d'après Logib Module 1).

Entreprise / Institution **Banque nationale suisse**

Informations générales (public)

But de l'engagement du canton	<p>La Banque nationale suisse 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.</p> <p>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.</p>
Forme juridique	Société anonyme régie par une loi spéciale
Membres de l'organe de direction stratégique	<p>Barbara Janom Steiner (présidente)</p> <p>Romeo Lacher</p> <p>Vania Alleva</p> <p>Christoph Ammann</p> <p>Monika Bütler (jusqu'au 30 avril 2022)</p> <p>Rajna Gibson Brandon (depuis le 1^{er} mai 2022)</p> <p>Christoph Lengwiler</p> <p>Christoph Mäder</p> <p>Shelby Robert du Pasquier</p> <p>Cornelia Stamm Hurter (depuis le 1^{er} mai 2022)</p> <p>Ernst Stocker (jusqu'au 30 avril 2022)</p> <p>Cédric Pierre Tille</p> <p>Christian Vitta</p>
Représentant·e·s du canton dans l'organe de direction stratégique	-
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Thomas J. Jordan
Direction et office compétents	Direction des finances, Secrétariat général

Indicateurs (public)

Nombre de collaborateurs et collaboratrices (EPT)	Année sous rapport : 891,3 (868,6 en 2021)
---	--

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 2022 : CHF 482,2 millions (CHF 483,8 mio en 2021)

Dividendes encaissés en 2022 : CHF 0,1 million (CHF 0,1 mio en 2021)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation

Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
------------	------------------	--------------------

Résultat annuel (mio CHF)	26 300	-132 500
---------------------------	--------	----------

Résultat annuel distribuable (mio CHF)	17 602	-142 047
--	--------	----------

Réserve pour distributions futures après affectation du bénéfice (mio CHF)	102 543	-39 504
--	---------	---------

Total du bilan (mio CHF)	1 056 776	881 377
--------------------------	-----------	---------

Bénéfice porté au bilan	108 545	-39 504
-------------------------	---------	---------

Distribution de bénéfices à la Confédération et aux cantons (mio CHF)	6000	0
---	------	---

Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Conseil de banque	4	7	11
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) 896	(11) 895
Rémunération du/de la président·e du Conseil de banque	244	251
Rémunération moyenne par membre du Conseil de banque (sans le/la président·e)	(10) 65	(10) 64
Total des rémunérations versées à la Direction générale	(3) 3 632	(3) 4 264
Rémunération du/de la président·e de la Direction générale	1 253	1 349

	Rémunération moyenne par membre de la direction	(3) 1 211	(3) 1 421
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	L'ancien vice-président de la Direction générale, Fritz Zurbrügg, a démissionné au 31 juillet 2022. En vertu du règlement de la Direction générale, le mandat des membres qui résilient leurs rapports de travail se prolonge pendant une période de six mois, pendant lesquels le membre démissionnaire est exempté de ses obligations. Pour cette raison, tant le total des rémunérations versées à la Direction générale que la rémunération moyenne par membre de la direction sont nettement supérieurs aux chiffres de l'exercice précédent.		
Autres catégories d'actionnaires importantes	Canton de Zurich (5,2 %) Theo Siegert, Düsseldorf (5,01 %) Canton de Vaud (3,4 %) Canton de St-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	La dernière analyse de l'égalité salariale remonte à 2021. Selon les renseignements fournis par la BNS, cette dernière satisfait aux obligations légales énoncées à l'article 13a ss de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes.		

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) D ^r Sascha Geier Christoph Jäggi Prof. Hans-Peter Kohler D ^r Beat Rössler Franziska Ryser Christian Witschi
Représentant-e-s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucun
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Andreas Kohli
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 : 1 185 (année précédente : 1 201 ²² (selon Swiss GAAP RPC))	
Ampleur de l'engagement financier	Valeur nominale des actions :	CHF 7,801 mio
	Montant total des cautionnements :	CHF 18,0 mio
	Rémunération du canton pour les prestations fournies :	CHF 41,7 mio
		(contre CHF 42,0 mio en 2021)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente ²³	Année sous rapport
		Sorties hospitalières en soins aigus somatiques	8 438
	Points tarifaires ambulatoires	41 633 000	43 426 000
	Indice de casemix	0,889	0,903
	Sorties hospitalières en psychiatrie	350	339
	Points tarifaires ambulatoires en psychiatrie	6 574 000	6 511 000
	Journées de soins en psychiatrie	10 916	11 090

²² Il s'agit du nombre moyen d'EPT pour le groupe ; le rapport précédent faisait état d'une moyenne de 965 pour le seul Spital Region Oberaargau AG.

²³ Retraitement suite à l'application anticipée de la norme Swiss GAAP RPC 28. Les postes concernés sont les suivants : produits d'exploitation, charges d'exploitation, EBITDA, EBITDAR et résultat annuel ainsi que les indicateurs en découlant.

Day mix index (DMI)	0,983 ²⁴	0,984
Produits d'exploitation (mio CHF)	208,6	207,1
Charges d'exploitation (mio CHF)	195,7	199,3
EBITDA (mio CHF)	12,9	7,8
Résultat annuel (Mio CHF)	-2,5	-4,1
Marge EBITDA	6,2 %	3,7 %
Marge EBITDAR	6,9 %	4,5 %
Degré de liquidité 2	85,4 %	108,5 %
Degré de couverture des immobilisations 2	101,6 %	106 %
Degré d'autofinancement	39,6 %	38,6 %

Egalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Conseil d'administration	2	5	7
Direction	2	6	8

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)	Année précédente	Année sous rapport
Total des rémunérations versées au conseil d'administration	(7) 151	(7) 175
Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	43	50
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)	(6) 18	(6) 21
Total des rémunérations versées à la direction	(8) 2 975	(8) 2 998
Rémunération du/de la président-e de la direction	373	378
Rémunération moyenne par membre de la direction	372	375

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur

La forte pression économique, le niveau critique de liquidités et la mise au courant des nouveaux membres ont contribué à augmenter la charge de travail pendant l'année sous revue.

²⁴ 0,964 dans le rapport précédent

Autres catégories d'actions importantes	Aucune
Instrument de pilotage	Stratégie de propriétaire (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022)
Analyse de l'égalité salariale	La dernière analyse a été réalisée en 2022. D'après les renseignements fournis par le CHR, les obligations légales en la matière relevant de l'article 13a ss de la loi LEg ont été respectées (le feu est jaune d'après Logib Module 1).

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	Prof. Gabriel N. Schär (président du conseil d'administration) Urs Baumberger Corinne Reuteler Dominique Georg Schmid Peter Stähli (vice-président) Alphons Beat Schnyder
Représentant-e-s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucun
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Bruno Guggisberg
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 : 1 478 (année précédente : 1 482 (selon Swiss GAAP RPC))	
Ampleur de l'engagement financier	Valeur nominale des actions :	CHF 5,85 mio
	Rémunération du canton pour les prestations fournies :	CHF 76,5 mio (contre CHF 77,3 mio en 2021)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Sorties hospitalières en soins aigus somatiques		16 550
Points tarifaires ambulatoires		43 430 227	49 435 197
Indice de casemix		0,918	0,909
Sorties hospitalières en psychiatrie		-	-
Points tarifaires ambulatoires en psychiatrie		6 975 973 ²⁵	6 845 069
Day mix index (DMI)		-	-
Produits d'exploitation (mio CHF)		300,7	302,7
Charges d'exploitation (mio CHF)		284,0	286,9

²⁵ 6 598 635 dans le rapport précédent (rectification en raison de la saisie d'autres catégories de prestations)

EBITDA (mio CHF)	16,7	15,8
Résultat annuel (mio CHF)	5,9	3,8
Marge EBITDA	5,6 %	5,2 %
Marge EBITDAR	7,2 %	6,2 %
Degré de liquidité 2	274,7 %	225,6 %
Degré de couverture des immobilisations 2	137,6 %	133,2 %
Degré d'autofinancement	78,3 %	79,5 %

Egalité 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	11	14

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique	Rémunérations en milliers de CHF	Année précédente	Année sous rapport
	(avec parts variables et cotisations de l'employeur aux assurances sociales)		
Total des rémunérations versées au conseil d'administration		(7,5) 176	(6,5) 155
Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration		52 ²⁶	51
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)		(6,5) 19	(5,5) 19
Total des rémunérations versées à la direction		(13) 6 308 ²⁷	(13,6) 6 214
Rémunération du/de la président-e de la direction		n. c.	444
Rémunération moyenne par membre de la direction ²⁸		485	455

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur: Différents changements ont eu lieu courant 2021 au sein du conseil d'administration. La rémunération du directeur de l'hôpital comprend une part fixe et une part variable.

Autres catégories d'actionnaires importantes: Aucune

Instruments de pilotage: Stratégie de propriétaire (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022)

²⁶ Gabriel N. Schär a perçu une moitié de sa rémunération en tant que président du conseil d'administration et l'autre en tant que membre. La moitié de la rémunération de président du conseil d'administration a été versée à Thomas Bähler.

²⁷ Nouveau modèle de rémunération des cadres depuis le 1^{er} janvier 2021 sans part variable

²⁸ 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).

Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022)

Analyse de l'égalité
salariale

La dernière analyse a été réalisée en 2021. D'après les renseignements fournis par le CHR, les obligations légales en la matière relevant de l'article 13a ss LEg ont été respectées (le feu est jaune d'après Logib Module 1).

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	Prof. Robert Zaugg (président du conseil d'administration) Karin Ritschard Ugi (vice-présidente) D ^r Corinne Sydler-Bertschi Roland Donzé D ^r Daniel Andreas Müller Ursula Widmer
Représentant-e-s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucun
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	D ^r Daniela Wiest
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 : 970 (année précédente : 949 (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 49,9 mio (contre CHF 50,4 mio en 2021)	
Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Sorties hospitalières en soins aigus somatiques	9 495	9 898
	Points tarifaires ambulatoires	20 604 502 ²⁹	23 024 243
	Indice de casemix	0,902	0,875
	Sorties hospitalières en psychiatrie	290	288
	Points tarifaires ambulatoires en psychiatrie	6 616 548	6 461 256
	Day mix index (DMI)	0,987	0,981
	Produits d'exploitation (mio CHF)	179,7	181,9

²⁹ 14 073 147 dans le rapport précédent (erreur dans le rapport de gestion 2021)

Charges d'exploitation (mio CHF)	164,9	168,8
EBITDA (mio CHF)	14,8	13,1
Résultat annuel (mio CHF)	2,9	1,4
Marge EBITDA	8,2 %	7,2 %
Marge EBITDAR	9,3 %	8,0 %
Degré de liquidité 2	171,7 %	427,1 %
Degré de couverture des immobilisations 2	123,9 %	137,2 %
Degré d'autofinancement	82,2 %	80,0 %

Egalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

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

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)	Année précédente	Année sous rapport
Total des rémunérations versées au conseil d'administration	(5,5 ³⁰) 123	(6,0) 130
Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	56	49
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)	(4,5) 15	(5,0) 16
Total des rémunérations versées à la direction	(7) 1 778	(5,6) 1 832
Rémunération du/de la président-e de la direction	341	371
Rémunération moyenne par membre de la direction	296 ³¹	305

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur

Le président de la direction étant parti à la retraite fin 2021 et ayant réduit son taux d'activité à partir de septembre 2021, son salaire n'a pas été versé à 100 %. La personne qui lui a succédé le 1^{er} janvier 2022 a quant à elle occupé cette fonction à plein temps au cours de l'année sous rapport. La variation s'explique dès lors par des taux d'occupation différents.

Autres catégories d'actionnaires importantes

Aucune

³⁰ Mutations en cours d'année

³¹ 254 dans le rapport précédent (départ à la retraite du président de la direction fin 2021)

Instruments de pilotage	Stratégie de propriétaire (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022)
Analyse de l'égalité salariale	La dernière analyse a été réalisée en 2021. D'après les renseignements fournis par le CHR, les obligations légales en la matière relevant de l'article 13a ss LEg ont été respectées (le feu est jaune d'après Logib Module 1).

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	Thomas von Burg (président du conseil d'administration) D ^r Vanessa Banz Wüthrich (vice-présidente) D ^r Hansulrich Blunier Jörg Buser Stefan Stefaniak Thomas Straubhaar
Représentant-e-s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucun
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 : 1 287 (année précédente : 1 266 ³² (selon Swiss GAAP RPC))	
Ampleur de l'engagement financier	Valeur nominale des actions :	CHF 7,75 mio
	Montant total des cautionnements :	CHF 16,8 mio
	Rémunération du canton pour les prestations fournies :	CHF 65,7 mio
		(contre CHF 63,6 mio en 2021)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	
		Année précédente	Année sous rapport
	Sorties hospitalières en soins aigus somatiques	13 562 ³³	14 101
	Points tarifaires ambulatoires	50 807 804	57 289 961
	Indice de casemix	0,933	0,911
	Sorties hospitalières en psychiatrie ³⁴	-	-
	Points tarifaires ambulatoires en psychiatrie	-	-
	Journées de soins en psychiatrie	-	-
	Day mix index (DMI)	-	-

³² 1 370 dans le rapport précédent (les médecins agréés et le personnel temporaire étaient inclus).

³³ 13 926 dans le rapport précédent : ce chiffre incluait la réadaptation gériatrique (308 sorties), la patientèle de longue durée (35) et les accompagnatrices et accompagnateurs enfant (21).

³⁴ 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 l'HJB 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.

	Produits d'exploitation (mio CHF)	246,7	256,7	
	Charges d'exploitation (mio CHF)	233,7	251,8	
	EBITDA (mio CHF)	13,0	4,8	
	Résultat annuel (mio CHF)	-0,1	-9,1	
	Marge EBITDA	5,3 %	1,9 %	
	Marge EBITDAR	5,6 %	2,3 %	
	Degré de liquidité 2	115,8 %	239,8 %	
	Degré de couverture des immobilisations 2	111,0 %	128,4 %	
	Degré d'autofinancement	69,0 %	65,6 %	
Egalité 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	8	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])	Année précédente	Année sous rapport	
	Total des rémunérations versées au conseil d'administration	(7) 169	(6,5) 156	
	Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	54	52	
	Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)	(6) 19	(5,5) 19	
	Total des rémunérations versées à la direction	(11) 3 664	(10,9) 3 981	
	Rémunération du/de la président-e de la direction	413	438	
	Rémunération moyenne par membre de la direction	333	364	
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Changement au sein de la direction en cours d'année.			
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)			

Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022)

Analyse de l'égalité
salariale

La dernière analyse a été réalisée en 2020. D'après les renseignements fournis par le CHB SA, les obligations légales en la matière relevant de l'article 13a ss LEg ont été respectées (le feu est jaune d'après Logib Module 1).

Entreprise / Institution **Services psychiatriques universitaires de Berne (SPU) 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. Les SPU sont réputés hôpitaux universitaires conformément à l'article 35 LSH.
Forme juridique	SA au sens des articles 620 ss CO
Membres de l'organe de direction stratégique	D ^r Patricia Kellerhals ³⁵ (présidente du conseil d'administration) D ^r Kaspar Aebi Andreas Kappeler Christian Leumann Jino Omar D ^r Monika Reber Feissli ³⁶ Sybille Schürch
Représentant-e-s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucun
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Alexandre Schmidt a officiellement occupé cette fonction jusqu'au 31 août 2022 (date de fin de son engagement). Dominique Schmid a assuré l'intérim du 1 ^{er} mars au 31 décembre 2022 avant qu'Oliver Grossen reprenne la présidence le 1 ^{er} janvier 2023.
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 : 1 215 (année précédente : 1 117 (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 55,8 mio (contre CHF 57,4 mio en 2021)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	
		Année précédente	Année sous rapport
	Journées de soins hospitalières	115 615	120 078
	Points tarifaires ambulatoires en psychiatrie	14 805 369	15 984 981
	Day mix index (DMI)	1,090	1,097
	Produits d'exploitation (mio CHF)	160,2	174,1
	Charges d'exploitation (mio CHF) ³⁷	159,9	174,1

³⁵ Heinz Hänni a occupé cette fonction jusqu'à l'assemblée générale ordinaire 2022.

³⁶ Monika Reber Feissli s'est retirée de l'organe de direction stratégique lors de l'assemblée générale 2023.

³⁷ Dans le rapport de gestion 2022, les SPU présentaient des charges d'exploitation d'un montant de CHF 176,7 mio et, l'année précédente, de CHF 162,5 mio. La différence s'explique par le fait que les amortissements (immobilisations incorporelles et corporelles) étaient inclus.

EBITDA (mio CHF) ³⁸	0,3	0,0
Résultat annuel (mio CHF)	-3,6	-2,4
Marge EBITDA ³⁹	0,0 %	0,0 %
Marge EBITDAR	2,5 %	2,2 %
Degré de liquidité 2	174 % ⁴⁰	189 %
Degré de couverture des immobilisations 2	223 % ⁴¹	226 %
Degré d'autofinancement	62 %	60 %

Egalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Conseil d'administration	4	3	7
Direction	2	9	11

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique	Rémunérations en milliers de CHF	Année précédente	Année sous rapport
	(avec cotisations de l'employeur aux assurances sociales [selon rapport sur les indemnités])		
Total des rémunérations versées au conseil d'administration		(8,5) 161	(7,5) 188
Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration		38	52
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)		(6,5) 19	(6,5) 21
Total des rémunérations versées à la direction ⁴²		(10) 1 240	(11) 1 256
Rémunération du/de la président-e de la direction		324 ⁴³	323 ⁴⁴
Rémunération moyenne par membre de la direction		124	114

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur

Patricia Kellerhals a passé de membre du conseil d'administration à présidente en 2022. Les rémunérations sont plus élevées en 2022 étant donné qu'il s'est tenu davantage de séances qu'en 2021.

³⁸ Dans le rapport de gestion 2022, les SPU présentaient dans les indicateurs clés relatifs à l'exploitation (p. 39) un EBITDA de CHF 165 (contre CHF 620 l'année précédente). D'après les calculs de la DSSI, ces chiffres ne sont pas justes (produits d'exploitation moins charges d'exploitation, déduction faite des amortissements).

³⁹ Dans le rapport de gestion 2022, les SPU présentaient dans les indicateurs clés relatifs à l'exploitation (p. 39) une marge EBITDA de 0,1 % pour 2022 et de 0,4 % pour 2021. Selon la DSSI, il doit s'agir d'une erreur de calcul.

⁴⁰ Une erreur s'est glissée dans le rapport précédent, qui indique 170 %.

⁴¹ Une erreur s'est glissée dans le rapport précédent, qui indique 229 %.

⁴² Dans le rapport sur les indemnités des SPU, les rémunérations des membres de la direction sont indiquées sans inclure les professeur-e-s engagé-e-s par l'Université de Berne.

⁴³ Rémunération de Stefan Aebi, président de la direction jusqu'au 30 juin 2021.

⁴⁴ Rémunération d'Alexandre Schmidt, président de la direction jusqu'à la fin de son engagement officiel, soit jusqu'au 31 août 2022.

Autres catégories d'actions importantes	Aucune
Instruments de pilotage	Stratégie de propriétaire (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022)
Analyse de l'égalité salariale	La dernière analyse a été réalisée en 2022. D'après les renseignements fournis par les SPU, les obligations légales en la matière relevant de l'article 13a ss LEg ont été respectées (le feu est vert d'après Logib Module 1).

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), 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 de droit public doté de sa propre personnalité juridique

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 LUni), 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 :
Christian Leumann, recteur (président)
Hugues Abriel, vice-recteur Recherche
Heike Mayer, vice-rectrice Qualité (depuis le 1^{er} août 2023)
Virginia Richter, vice-rectrice Développement
Fritz Sager, vice-recteur Enseignement
Silvia Schroer, vice-rectrice Qualité (jusqu'au 31 juillet 2023)
Markus Brönnimann, directeur administratif

Représentant·e·s du canton dans l'organe de direction stratégique Aucun·e

Présidence de l'organe de direction opérationnelle Christian Leumann

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 : 5076 (2021 : 5050)

Ampleur de l'engagement financier Subvention du canton de Berne : CHF 326,34 mio. (2021 : CHF 323,37 mio.)
Les biens immobiliers mis à disposition par le canton ont une valeur locative de 109,65 millions de francs (2021 : 108,2 mio.)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente		Année sous rapport	
	Nb d'étudiant·e·s (hors formation continue)	16 164 ⁴⁵		16 037 ⁴⁶	
	Résultat annuel (mio. CHF)	20,73		-8,71	
	Charges d'exploitation (mio. CHF)	916,23		937,84	
	Contributions du canton de Berne à d'autres universités (mio. CHF)	40,27		37,5 ⁴⁷	
	Revenus de l'Université de Berne provenant d'autres cantons (mio. CHF)	121,33		122,59 ⁴⁸	
Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique		Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total	
	Sénat ⁴⁹	8	15	24	
	Direction de l'Université	2	4	6	
Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique	Rémunérations en CHF milliers (cotisations de l'employeur aux assurances sociales incluses)		Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous rapport	
	Total des rémunérations versées au conseil d'administration ⁵⁰		-	-	
	Rémunération du/de la président·e du conseil d'administration		-	-	
	Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président·e)		-	-	
	Total des rémunérations versées à la direction de l'Université				1 464,332
	Rémunération du/de la président·e de la direction				417,985

⁴⁵ Université: Étudiant·e·s - Université de Berne (unibe.ch), état au 09.06.2022.

⁴⁶ HS2022Tab.1AnzahlStudierendeHauptfachnachStudienstufe_ger.xlsx (live.com), état au 15.05.2023

⁴⁷ D'après le rapport sur l'ACE 435/2023

⁴⁸ D'après le rapport sur l'ACE 435/2023

⁴⁹ État: mai 2023

⁵⁰ La loi sur l'Université de Berne 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.

	Rémunération moyenne par membre de la direction	244,055
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Les rémunérations sont mentionnées pour la première fois lors de l'année sous rapport.	
Autres organes importants impliqués	Établissement de droit public détenu uniquement par le canton	
Instrument 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 ne sera élaborée prestations conformément au chiffre 9 des Lignes directrices. La stratégie de surveillance a été adoptée le 14.12.2022 par le 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 inexplicquée, statistiquement significative, qui s'élève toutefois à moins de 5 %.	