



# Compte rendu de l'exercice 2023 des organisa- tions chargées de tâches publiques et des parti- cipations relevant de l'intérêt public

## Premier cercle

Modifié le	10 septembre 2024
Statut	Approuvé (séance du 18 septembre 2024 du Conseil-exécutif)
Classification	Non classifié

## Table des matières

<b>1.</b>	<b>Développements globaux dans les blocs « Formation », « Santé », « Culture » et « Transports publics »</b> .....	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Compte rendu des organisations chargées de tâches publiques et des participations relevant de l'intérêt public du premier cercle</b> .....	<b>6</b>
	Bedag informatique SA .....	6
	Haute école spécialisée bernoise .....	9
	Banque cantonale bernoise BCBE SA .....	12
	Caisse d'assurance du corps enseignant bernois (CACEB) .....	15
	Caisse de pension bernoise (CPB) .....	18
	BKW SA .....	21
	BLS SA (y compris. BLS Netz AG) .....	24
	Assurance immobilière Berne (AIB).....	27
	Groupe de l'Île (Insel Gruppe AG) .....	30
	Haute école pédagogique germanophone .....	33
	CPM Centre psychiatrique Münsingen SA .....	36
	Spital Emmental AG (auparavant : Regionalspital Emmental AG) .....	39
	Banque nationale suisse .....	42
	Spital Region Oberaargau AG .....	45
	Spital STS AG .....	48
	Spitäler FMI AG .....	51
	Centre hospitalier Bienne SA (CHB SA) .....	54
	Université de Berne .....	57
	Services psychiatriques universitaires de Berne (SPU) SA .....	60

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

Les développements intervenus en 2023 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
<b>Formation</b> Haute école spécialisée bernoise, Haute École Pédagogique, Université de Berne, Haute École ARC Neuchâtel, Berne, Jura (HE-Arc), Haute École Pédagogique BEJUNE	La croissance de la masse salariale résultant des mesures salariales prises par le canton pour compenser le renchérissement ainsi que la prise en charge d'engagements en matière de retraite ont entraîné une hausse des coûts pour les hautes écoles, hausse sur laquelle elles n'ont aucune influence. Depuis 2022, ces facteurs se sont traduits, en raison de résultats annuels négatifs, par un rapide effritement des réserves de l'Université et de la BFH, alors que la PHBern, déjà sans réserves, n'a pas pu en constituer. Cette hausse des coûts a été accentuée par des effectifs estudiantins élevés, conséquence de l'évolution démographique, par des difficultés en matière d'infrastructure et par d'autres facteurs sur lesquels les hautes écoles n'ont aucune prise. Une partie de cette hausse des coûts devrait être absorbée à moyen terme par l'évolution des revenus des hautes écoles (accords intercantonaux sur les hautes écoles, subventions de base de la Confédération, adaptations au renchérissement lors de l'octroi de fonds de tiers pour la recherche). En tant que canton responsable ou co-responsable, le canton de Berne devra également envisager l'adaptation du financement de base et des mandats de prestations de ses hautes écoles. Le renouvellement des mandats de prestations est prévu, selon les hautes écoles, en 2024 (en vigueur à partir de 2025) ou en 2025 (en vigueur à partir de 2026). Dans tous les cas, les hautes écoles devront maintenir leur gestion rigoureuse des coûts et rendre des comptes lors des processus de controlling.
<b>Santé</b> Groupe de l'Île (Insel Gruppe AG), CPM Centre psychiatrique Münsingen SA, Spital Emmental AG, Spitäler FMI AG, Spital STS AG, Spital Region Oberaargau AG, Centre hospitalier Bienne SA, Services psychiatriques universitaires de Berne (SPU) SA	Confrontés à des défis divers, les hôpitaux bernois ont connu une année 2023 difficile. Les coûts de personnel croissants dus aux augmentations salariales et à la main-d'œuvre temporaire, la flambée des coûts de l'énergie, du matériel et des biens médicaux, les pénuries sporadiques dans l'approvisionnement et le renchérissement sont autant de facteurs qui pèsent sur les hôpitaux, outre les coûts de capital en hausse destinés au (re-)financement des projets d'infrastructure (bâtiments, technique médicale et système d'informations cliniques) et à la garantie des liquidités. Par ailleurs, l'insécurité financière grandit en raison de retards dans les adaptations des tarifs hospitaliers, lesquels ne couvrent pas les frais, de structures tarifaires archaïques pour les soins ambulatoires en milieu hospitalier ainsi que de diverses procédures de fixation tarifaire. À cela se sont ajoutés la pénurie persistante de main-d'œuvre qualifiée et les enjeux du développement progressif du virage ambulatoire et de la transition numérique. Aucun des hôpitaux n'atteint une

rentabilité suffisante et, à l'exception d'un seul, tous présentent des comptes annuels négatifs. Les perspectives d'amélioration à court terme sont faibles et il faut également s'attendre à ce que le contexte demeure difficile ces prochaines années. Étant donné que les cantons sont responsables de la couverture en soins médicaux de la population, il leur arrive de plus en plus souvent de devoir décider de venir ou non en aide aux hôpitaux et, si oui, comment. Partout en Suisse, les cantons ont lancé des plans de sauvetage ou sont en train d'en envisager. À l'été 2024, le Grand Conseil a décidé, dans le contexte de l'évolution préoccupante de la situation au sein des SPU, l'octroi d'un crédit-cadre de CHF 100 millions assorti de charges afin d'assurer des liquidités suffisantes aux hôpitaux répertoriés au moyen de prêts avec intérêts et de cautionnements. Le Grand Conseil entend ainsi apporter sa contribution à la garantie de la couverture des besoins en soins. Dans le même temps, les sociétés hospitalières sont priées de vérifier que leur structure et leur plan d'investissements sont finançables, de définir leur rôle au sein des régions de soins conformément au modèle *hub and spoke* et de mettre en œuvre des mesures durables d'amélioration des résultats en ajustant leur offre et en modernisant leur structure organisationnelle, et ce dans le but de relever les défis auxquels ils doivent faire face.

Des améliorations sont attendues à moyen terme grâce au remplacement de TARMED, devenu obsolète, et à une adaptation plus rapide des tarifs, en particulier dans le domaine ambulatoire. En effet, le nouveau tarif médical ambulatoire TARDOC et les forfaits ambulatoires introduits à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 permettront de combler certaines lacunes financières dans les soins ambulatoires en milieu hospitalier. Vu l'application du principe de la neutralité des coûts pendant les trois années qui suivent l'entrée en vigueur des nouveaux tarifs ambulatoires, ces mesures d'amélioration ne porteront cependant leurs fruits qu'à moyen terme. Dans un premier temps, il est possible que ces ajustements détériorent encore davantage les liquidités des établissements concernés, en raison d'un éventuel retard de facturation.

---

#### Culture

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

Toutes les institutions culturelles ont d'importants projets de construction ou d'investissement en cours ou en planification. Le nombre de visiteuses et visiteurs est revenu au niveau d'avant la pandémie de COVID-19.

---

#### Transports publics

BLS SA (y compris BLS Netz AG), Aare Seeland Mobil SA, Berner Oberland Bahn (BOB), Chemin de fer du Jura (CJ), MOB – Compagnie de chemin de fer Montreux Oberland bernois SA, Regionalverkehr Bern-Solothurn AG (RBS), STI Beteiligungen AG

Révision de la loi sur le transport de voyageurs :  
En décembre 2023, le Parlement a achevé la révision de la loi sur le transport de voyageurs. Suite à cela, plusieurs ordonnances ont été modifiées. Les nouvelles dispositions devraient entrer en vigueur à partir du second semestre 2024. Elles permettent de créer plus de clarté, de transparence et d'efficacité dans le transport régional de voyageurs.

Prolongation de l'arrêté sur l'offre et du crédit-cadre d'investissement 2022-2025 jusqu'à fin 2026 :

Lors de la session de mars 2024, le Grand Conseil a approuvé la prolongation des deux arrêtés sur les transports publics. C'est une modification au niveau fédéral qui a rendu nécessaire cette prolongation. Les arrêtés servent de base pour la commande de l'offre de transports publics en trafic régional et local et pour l'octroi de subventions d'investissement à des projets de transports publics.

Guidance :

À l'issue des affaires de subventions dans les transports publics, l'OFT a édicté plusieurs directives (« guidance ») visant à clarifier la procédure de commande. Les entreprises de transport sont maintenant appelées à garantir la mise en œuvre correcte de ces directives.

Étape d'aménagement :

Dans l'optique d'une planification évolutive, le système ferroviaire suisse est aménagé progressivement. Dans le paquet le plus récent, l'étape d'aménagement 2035 (EA 2035), le Parlement a approuvé en 2019 des investissements à hauteur de 12,89 milliards de francs. Ces investissements permettent de continuer à étoffer l'offre tant pour le trafic grandes lignes que pour le réseau RER afin de tenir compte de la forte augmentation de la demande, et de réaliser des travaux d'aménagement pour les chemins de fer privés et le transport de marchandises.

Énergie :

Concernant les prix de l'énergie, la tendance est à l'apaisement. Certaines entreprises de transport ont toutefois conclu des contrats à une période où les prix étaient encore plus élevés. Pour cette raison, toutes les entreprises de transport ne peuvent pas encore bénéficier de la baisse des prix à l'heure actuelle.

---

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 le canton de Berne, pour d'autres représentants des pouvoirs publics ainsi que pour des sociétés et organisations proches de l'administration.

**Forme juridique** Société anonyme de droit privé

**Membres de l'organe de direction stratégique** Adrian Bieri (président)  
Hanspeter Feuz (vice-président)  
Marlene Arnold  
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 et précédente** Année sous rapport : 437 (430 en 2021) y compris Bedag Solutions SA

**Ampleur de l'engagement financier**

- Le canton de Berne est l'unique actionnaire de Bedag, avec un capital social de CHF 10 millions.
- Dividendes versés au canton de Berne au titre de l'exercice 2023 à hauteur de CHF 2,45 millions

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Chiffre d'affaires (mio CHF)		98,2

(Bedag  
Solutions SA com-  
prise)

Bénéfice (mio CHF)	2,6	2,45
Degré de liquidité 2	543 %	252 %
Part des capitaux propres	84 %	77 %
Marge EBIT	4,4 %	4 %
Vitesse de rotation du capital	1,2	1,4
Degré de couverture des immobilisations 2	208 %	161 %
Taux de rendement des capitaux propres	6 %	7 %

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	384	384
Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	105	105
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le-la président-e)	46	46
Total des rémunérations versées à la direction	2 282	2 350
Rémunération du/de la président-e de la direction	449	466
Rémunération moyenne par membre de la direction	326	336

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur

Les rémunérations versées au conseil d'administration et à la direction n'ont quasiment pas changé par rapport à l'année précédente.

---

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

---

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

L'article 11, alinéa 2, chiffre 8 des statuts dispose que la rétribution des membres du conseil d'administration est fixée par l'assemblée générale, c'est-à-dire par le canton de Berne, qui est l'actionnaire unique de la société. Le système de rémunération du personnel et des membres de la direction se fonde sur les salaires du marché. Pour le personnel informatique, ceux-ci reposent sur l'enquête salariale reconnue de la branche SwissICT et, pour les autres catégories professionnelles – faute de données comparatives adéquates -, sur l'étude sur les salaires des cadres en Suisse réalisée par la société de conseil Kienbaum. Les principes directeurs de rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle définis au chiffre 13 des Lignes directrices sont respectés.

---

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), remplacée le 1<sup>er</sup> janvier 2024 par la Stratégie de propriétaire 2024 accompagnée des dispositions d'exécution correspondantes.  
Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 30.10.2019), remplacée le 1<sup>er</sup> janvier 2024 par la Stratégie de surveillance 2024.

---

Analyse de l'égalité salariale

Bedag adhère expressément au principe d'un salaire égal pour un travail égal. Les salaires dépendent de la fonction et des performances. Ni les caractéristiques personnelles ni le genre n'entrent en ligne de compte. L'égalité salariale est contrôlée chaque année au moyen de l'outil d'analyse Logib ainsi que par l'organe de révision. Le contrôle du respect des dispositions de la loi sur l'égalité (LEg) est intervenu en 2021 et a conclu à l'absence de discrimination salariale. Membre de l'initiative « Engagement Égalité salariale », Bedag a aussi signé la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public.

Entreprise / Institution **Haute école spécialisée bernoise**

### Informations générales (public)

But de l'engagement du canton	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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).</li> <li>– 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).</li> </ul>
Forme juridique	Établissement de droit public doté de sa propre personnalité juridique
Membres de l'organe de direction stratégique	Markus Ruprecht (président) Donald Vogt (vice-président) Monika Eichelberger-Gerber Regula Gloor Hans-Martin Wahlen Christian Wasserfallen Matthias Zurbuchen
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 : 1901 (année précédente : 1860)		
Ampleur de l'engagement financier	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Subvention du canton : CHF 120,56 millions (année précédente : CHF 119,38 mio)</li> <li>– Les biens immobiliers (salles de classe, laboratoires et bureaux) mis à disposition par le canton ont une valeur locative de 31,05 millions de francs (année précédente : CHF 30,61 mio).</li> </ul>		
Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Nb d'étudiant·e·s (hors formation continue)	7 847	7 829
	Résultat annuel (mio. CHF)	–7,57	–3,06
	Charges d'exploitation (mio. CHF)	328,52	344,32
	Contributions AHES du canton de Berne aux autres HES (mio. CHF)	44,46	44,12

	Revenus AHES de la BFH provenant d'autres cantons (mio. CHF)	40,59	40,92
Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique		Nombre de femmes	Nombre d'hommes
	Conseil de l'école	2	5
	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	116
	Rémunération du/de la président-e du conseil de la Haute école spécialisée	25	27
	Rémunération moyenne par membre (hors président-e)	9	13
	Rémunération totale de la direction de la Haute école spécialisée	2 879 <sup>1</sup>	2 987
	Rémunération du/de la recteur-trice	286	302
	Rémunération moyenne par membre de la direction	263	272
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	La révision de la loi sur la Haute école spécialisée bernoise a permis de revoir à la hausse la rémunération du conseil de la haute école spécialisée. Une augmentation des charges liées aux différents membres a rendu cet ajustement nécessaire.		
Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle en vertu du chiffre 13 des Lignes directrices	Selon les renseignements donnés par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 9 novembre 2023, la BFH applique les principes directeurs de la rémunération des organes de direction opérationnelle et stratégique qui sont définis au chiffre 13 des Lignes directrices.		
Autres organes importants impliqués	Établissement de droit public appartenant exclusivement au canton		
Instruments de pilotage	Étant donné que l'ensemble des éléments qu'une stratégie de propriétaire doit contenir en vertu du chiffre 9.5 des Lignes directrices figure dans le mandat de prestations confié par le Conseil-exécutif à la Haute école spécialisée bernoise ou dans la législation spéciale, aucune stratégie de propriétaire distincte du mandat de prestations ne sera élaborée conformément au chiffre 9 des Lignes directrices.		

<sup>1</sup> En 2022, une vacance de deux mois au sein de la direction ainsi qu'un congé non payé ont été enregistrés.

La stratégie de surveillance a été adoptée le 14 décembre 2022 par le  
Conseil-exécutif.

---

Analyse de l'égalité  
salariale

La dernière analyse de l'égalité salariale a été réalisée en 2023. D'après les  
informations fournies par la Haute école spécialisée bernoise, l'égalité sala-  
riale est respectée.

---

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

### Informations générales (public)

But de l'engagement du canton

- L'article 53 ConstC prévoit que le canton exploite une banque afin d'encourager le développement économique et social, et afin de soutenir le canton et les communes dans l'accomplissement de leurs tâches.
- L'article 2 LSABCBE précise par ailleurs que, en tant que banque universelle, la BCBE effectue toutes les opérations bancaires usuelles.

Forme juridique Société anonyme de droit privé

Membres de l'organe de direction stratégique

Antoinette Hunziker-Ebnetter (présidente)  
Christoph Lengwiler  
Stefan Bichsel  
Gilles Frôté  
Reto Heiz  
Annelis Lüscher Hämmerli  
Hugo Schürmann  
Pascal Sieber Zinniker  
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 : 966 (940 en 2022)

Ampleur de l'engagement financier

- Participation du canton de Berne au capital social de CHF 186,4 millions : CHF 96 millions, soit 51,5 % (actionnaire majoritaire).
- Dividendes de la participation cantonale encaissés en 2023 : CHF 46,1 millions (CHF 44,2 mio en 2022)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Bénéfice annuel (mio CHF)		159,6
Produit d'exploitation (mio CHF)		485,7	532,3
Charges d'exploitation (mio CHF)		254,9	254,4
Capitalisation boursière au 31.12.2020 (mia CHF)		2,07	2,2
Ratio coût/revenu		52,5 %	47,8 %

	Ratio de fonds propres de base Bâle III (CET1-Quote)	19,4 %	19,6 %	
	Fonds de la clientèle en pourcentage des prêts	99 %	94,5 %	
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	1	5	6
Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique	Rémunérations en milliers CHF (avec cotisations de l'employeur aux assurances sociales)	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous rapport	
	Total des rémunérations versées au conseil d'administration	(9) 1 531	(9) 1 517	
	Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	551	548	
	Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le-la président-e)	(8) 122	(8) 121	
	Total des rémunérations versées à la direction	(5) 3 603	(5,3) 3 930	
	Rémunération du/de la président-e de la direction	937	970	
	Rémunération moyenne par membre de la direction	(5) 727	(5,3) 737	
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Les grilles de rémunération des membres de la direction ont été adaptées au 1 <sup>er</sup> janvier 2023. En plus des deux grilles pour les CEO et les membres de la direction, une nouvelle a été créée pour les CEO suppléants. Le nombre annuel d'actions pouvant être souscrites a également été adapté. L'augmentation de la somme des rémunérations versées aux membres de la direction est due, entre autres, au remplacement temporaire du CFO (directeur des finances). La rémunération moyenne par membre de la direction est quasi au même niveau qu'en 2022.			
Respect des principes directeurs de rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle définis au chiffre 13 des Lignes directrices sur la gouvernance des entreprises publiques	La BCBE communique les rémunérations de l'organe de direction stratégique et opérationnelle à l'occasion de l'entretien de controlling, qui a lieu chaque année en février. À l'occasion de l'assemblée générale, le Conseil-exécutif prend ensuite connaissance du respect des principes directeurs de rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle définis au chiffre 13 des Lignes directrices.			
Autres catégories d'actionnaires importantes	Avec environ 50 000 actionnaires, la BCBE compte parmi les dix principales sociétés publiques suisses quant au nombre d'actionnaires.			

---

Instruments de pilotage	Stratégie de propriétaire (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 26 octobre 2022)
Analyse de l'égalité salariale	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. En 2022, la BCBE a réalisé une nouvelle analyse de l'égalité salariale, fondée sur son nouveau système de rémunération, et a reçu le certificat « Fair-ON-Pay ». Le Centre de partenariat social pour l'égalité salariale dans le secteur bancaire (CeParEB) a certifié l'exactitude de cette analyse.

---

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	Hansjürg Schwander (président depuis août 2023, vice-président avant cette date) Stefan Wacker (président jusqu'au 31 juillet 2023) Esther Peyer (vice-présidente depuis août 2023, membre avant cette date) Martin Fischer (jusqu'au 31 juillet 2023) Hansjörg Gurtner Manuel Jacot (depuis août 2023) Ernst Meer (depuis août 2023) Christian Robert Kerstin Windhövel
Représentant-e-s du canton dans l'organe de direction stratégique	Stefan Christen 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 : 24,2 (année précédente : 22,24)
Ampleur de l'engagement financier	Cotisations du canton pour l'année 2023 (cotisations d'épargne, des primes de risque, de financement : CHF 210,4 millions (année précédente : CHF 205,9 mio.) Reconnaissance de dette du canton (selon art. 44 LCPC) : CHF 352,8 millions (année précédente : CHF 364,2 mio.) Garantie de l'État / découvert (selon art. 12 LCPC) : CHF 541,2 millions (année précédente : CHF 923 mio.)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Degré de couverture global		89,8 %

Performance nette	- 12,3 %	5,9 %
Nb de personnes qui touchent une rente	9 644	9 902
Nb de personnes assurées actives	19 440	20 214
Taux technique	2 %	2 %
Nb d'institutions rattachées	44	45
Fortune de prévoyance disponible (mio. CHF)	8 130	8 580
Engagements de prévoyance (mio. CHF)	9 053	9 121

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 (année sous rapport, y c. cotisations de l'employeur aux assurances sociales / année précédente non prise en compte)	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous rapport
Total des rémunérations versées à la commission administrative	259	303
Rémunération du/de la président·e de la commission administrative	45	54
Rémunération moyenne par membre de la commission administrative (sans le/la président·e)	31	35
Total des rémunérations versées à la direction	614	808
Rémunération du/de la président·e de la direction	239	313
Rémunération moyenne par membre de la direction	204	269

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.

---

Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle en vertu du chiffre 13 des Lignes directrices	En vertu de l'article 51a de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP), la commission administrative fixe une indemnité appropriée pour ses membres et pour l'organe de direction opérationnelle. Celle-ci est définie dans un règlement ( <u>Règlement des indemnités de la CA</u> dès le 1 <sup>er</sup> août 2023, <a href="http://www.caceb.ch">www.caceb.ch</a> ). Une demande sera réalisée à l'occasion du prochain entretien de controlling.
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 Wyrsch (vice-président)  
André Matthey de l'Endroit (jusqu'au 31 mars 2023)  
Jürg Schad (depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 : 27,7 (28,9 en 2022)

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 148,9 millions (CHF 143,7 mio en 2022)
- Reconnaissance de dette du canton (conf. art. 44 LCPC) : CHF 198 millions (CHF 204,4 mio en 2022)
- Garantie de l'État ou insuffisance de financement (conf. art. 12 LCPC) : CHF 0,844 milliard (CHF 2,074 mia en 2022)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation

Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
Degré de couverture	87,6 %	94,9 %
Performance nette	11,6 %	7,9 %
Nombre de bénéficiaires d'une rente	17 679	17 811
Nombre d'assuré·e·s actif·ve·s	40 389	40 713
Taux d'intérêt technique	1,5 %	1,75 %
Organisations affiliées	139	139
Fortune de prévoyance disponible (mio CHF)	14 598,4	15 590,5
Engagements de prévoyance (mio CHF)	16 672,7	16 434,5
Découvert (-) / fonds libres (+) (mio CHF)	-2 074,3	-3 844

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	236	246
Rémunération du/de la président·e de la commission administrative	33	30
Rémunération moyenne par membre de la commission administrative (sans le·la président·e)	23	24
Total des rémunérations versées à la direction	976	995
Rémunération du/de la président·e de la direction	307	307
Rémunération moyenne par membre de la direction (sans le directeur)	223	229

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Les rémunérations déclarées aux assurances sociales comprennent désormais les cotisations de l'employeur. Les chiffres de 2022 ont été adaptés en conséquence.
Respect des principes directeurs de rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle définis au chiffre 13 des Lignes directrices sur la gouvernance des entreprises publiques	Aux termes de l'article 51a, alinéa 4 de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP), la commission administrative fixe une indemnité appropriée destinée à ses membres et à la direction opérationnelle. L'indemnisation des organes de direction opérationnelle repose sur le système de rémunération cantonal.
Autres 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"> <li>– Roger Baillod (président)</li> <li>– Andreas Rickenbacher</li> <li>– Carole Ackermann</li> <li>– Rebecca Guntern</li> <li>– Kurt Schär</li> <li>– Petra Denk</li> <li>– Martin à Porta</li> </ul>
Représentant-e-s du canton dans l'organe de direction stratégique	Andreas Rickenbacher
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Robert Itschner
Direction et office compétents	Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement, Secrétariat général

### Indicateurs (public)

Nombre de collaboratrices et collaborateurs (EPT)	Année sous rapport : environ 11 131 EPT (11 933 collaboratrices et collaborateurs au total) Année précédente : environ 10 621 <sup>2</sup> EPT (11 550 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 7,891 milliards au 31 décembre 2023 à une valeur d'environ CHF 4,146 milliards.

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Chiffre d'affaires net (mio CHF)		5 065
EBITDA (mio CHF)		1 247	953
EBIT (mio CHF)		1 039	620
Gearing Ratio		47 %	37,2 %
Investissements dans les immobilisations corporelles (mio CHF)		240	320
Cours de l'action au 31.12.2021 (CHF)		126,5	149,5

<sup>2</sup> La valeur a été corrigée par rapport au rapport 2022.

	Capitalisation boursière au 31.12.2021 (mio CHF)	6 677	7 891	
	Dividende canton de Berne (mio CHF)	112	94,326	
	Capacité d'endettement	0,98	1,00	
	Degré d'autofinancement <sup>3</sup>	172,9 %	181,3 %	
	Marge EBIT	20,5 %	14,0 %	
Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique		Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
	Conseil d'administration	3	4	7
	Direction	1	7	8
Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique	Rémunérations en CHF milliers (avec cotisations de l'employeur aux assurances sociales)	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous rapport	
	Total des rémunérations versées au conseil d'administration	1 072	1 300	
	Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	373	441	
	Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)	117	143	
	Total des rémunérations versées à la direction	7 263	7 794	
	Rémunération du/de la président-e de la direction	1 555 <sup>4</sup>	1 661	
	Rémunération moyenne par membre de la direction	1 453	1 375 <sup>5</sup>	
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 5 du rapport de gestion 2023. La raison principale est que la direction du groupe était composée de cinq membres jusqu'au 31 octobre 2023. À partir du 1 <sup>er</sup> novembre 2023, elle est passée à neuf resp. huit membres. Le dirigeant du domaine d'activité Power Grid a quitté la direction du groupe au 1 <sup>er</sup> novembre 2023 et est parti à la retraite fin 2023. Sa rémunération pour ses deux derniers mois d'activité			

<sup>3</sup> Sans utilisation des provisions liées au nucléaire

<sup>4</sup> 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

<sup>5</sup> La moyenne des rémunérations des huit membres de la direction du groupe s'élevaient au jour de référence, le 31 décembre 2023, à 974 000 francs. Jusqu'au 31 octobre 2023, la direction du groupe n'était cependant constituée que de cinq membres. Calculée en fonction du nombre moyen de membres, la rémunération moyenne équivaut à 1 374 603 francs par membre de la direction du groupe.

est également comprise dans les rémunérations présentées.

Les raisons expliquant l'augmentation de la rémunération totale du conseil d'administration sont présentées au chiffre 3 du rapport de gestion 2023. La raison principale est que le système de rémunération pour le conseil d'administration a été adapté et simplifié pour la période administrative commencée avec l'assemblée générale 2022. Par ailleurs, la rémunération du président du conseil d'administration en particulier était relativement faible l'année précédente parce qu'à l'époque, une partie de l'indemnisation qu'il a touchée pour exercer temporairement la fonction de CEO était présentée dans la rémunération de la direction du groupe.

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

D'après les renseignements fournis par l'organe de direction stratégique dans le cadre de l'entretien de controlling du 19 mars 2024, les principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle indiqués au chiffre 13 des Lignes directrices du canton de Berne sur la gouvernance des entreprises publiques du 29 novembre 2023 sont respectés.

Autres catégories d'actionnaires importantes

- Groupe E SA : 10,0 % du capital-actions
- BlackRock Inc. : > 3 % du capital-actions
- Aucun autre actionnaire n'a déclaré une participation de plus de 3 % au capital-actions de BKW SA conformément à l'article 120 de la loi fédérale du 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"><li>– Transport régional de voyageurs (train et bus) : augmentation de la productivité, de la qualité et de l'orientation clientèle</li><li>– Infrastructure : mesures d'entretien et d'extension en vue d'améliorer les transports publics et la mobilité globale</li></ul> <p>Objectifs financiers :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– 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.</li></ul> <p>Objectifs dans le domaine de la politique des transports :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Raccordement du canton de Berne au réseau européen des lignes à grande vitesse</li><li>– Soutien de la stratégie de mobilité globale</li><li>– Transport régional de personnes attractif, performant et bon marché</li></ul> <p>Objectifs dans le domaine du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Maintien et création de postes de travail qualifiés dans le canton de Berne, conditions de travail modernes et socialement équitables, augmentation de la part des femmes parmi les cadres</li></ul>
Forme juridique	Société anonyme de droit privé
Membres de l'organe de direction stratégique	Kurt Bobst, président à partir du 16.05.2023, auparavant membre du conseil d'administration) Ulrich Dietiker, président jusqu'au 16.05.2023 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 Marco Dirren à partir du 16.05.2023
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 : 3426 (année précédente : 3329)

Ampleur de l'engagement financier

- Participation : CHF 44,3 millions (valeur nominale), 55,75 % du capital-actions
- Pas de paiement de dividendes
- Indemnités versées par les pouvoirs publics :
  - Total : CHF 446,96 millions
  - Canton de Berne (tiers communal compris) : CHF 65,09 millions
- Prêts :
  - Prêts d'investissement du canton de Berne (tiers communal compris) : CHF 336,82 millions
  - remboursables : CHF 2,41 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)	1191	1281
Produit du trafic transport de voyageurs (mio. CHF)	219,4	246
Produit du trafic grands lignes (mio. CHF)	50,7	54,6
Produit du trafic fer-routage (mio. CHF)	30,6	32,1
Produit du trafic transport de marchandises (mio. CHF)	257,5	268,5
EBITDA (mio. CHF)	269,4	312,2
EBIT (mio. CHF)	-2,3	29,8
Gearing Ratio	121 %	123 %

## 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	395,5	408,4
	Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	73,4	90,7 <sup>6</sup>
	Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)	40,2	39,7
	Total des rémunérations versées à la direction	3580	3590
	Rémunération du/de la président-e de la direction	630,6	633,6
	Rémunération moyenne par membre de la direction (y compris président)	447,5	448,8
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Le modèle salarial de BLS SA a été légèrement modifié au 1 <sup>er</sup> janvier 2023. Dans ce cadre, les parts variables des salaires de la direction ont été fixées de manière linéaire à max. 5 % du salaire de base, et ce dernier a été augmenté en contrepartie. Afin d'éviter les progressions fiscales désavantageuses en 2023, la moitié de la part variable des salaires a été versée dès décembre 2022; la seconde moitié en avril 2023. Les paiements de salaires sont donc plus importants pour les exercices 2022 et 2023 que pour les années précédentes et suivantes.		
Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle conformément au chiffre 13 des lignes directrices sur la gouvernance	BLS SA respecte les Lignes directrices en matière de rémunération des organes de direction opérationnels et stratégiques conformément au chiffre 13 des lignes directrices sur la gouvernance.		
Autres catégories d'actionnaires importantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Confédération suisse : 21,7 % du capital-actions</li> <li>– Actions non assorties du droit de vote : 9,05 % du capital-actions</li> <li>– Autres cantons et communes : 7,36 % du capital-actions</li> <li>– Personnes physiques et morales : 6,13 % du capital-actions</li> </ul>		
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.		

<sup>6</sup> VRP 01.01.2023 bis 16.05.2023 Ueli Dietiker, ab 16.05.2023 Kurt Bobst. Angabe inkl. Vergütung Kurt Bobst als VR-Mitglied von 01.01.2023 bis 16.05.2023. Daher der gegenüber 2022 höhere Wert.

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 Wehrli 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 : 261,05 collaboratrices et collaborateurs internes ; 291 collaboratrices et collaborateurs externes Année précédente : 257,9 collaboratrices et collaborateurs internes ; 285 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)	381 100	424 000
	Montant total des dommages (mio CHF)	176,8	146,4
	Résultat d'exploitation (mio CHF)	-7,8	7
	Résultat actuariel (mio CHF)	54,3	-43,4

	Résultat des placements (mio CHF)	-60,2	50,4	
	Combined Ratio	78 % (moyenne sur 5 ans : 99,7 %)	109 % (moyenne sur 5 ans : 100,6 %)	
	Taux relatif des coûts	21,3 %	20,1 %	
	Résultat relatif des placements	- 6,9 %	4,2 %	
	Satisfaction de la clientèle	4,65 (sur 5,0)	4,7 (sur 5,0)	
Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique		Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
	Conseil d'administration	3	4	7
	Direction	1	5	6
Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique	Rémunérations en CHF milliers (y c. cotisations de l'employeur aux assurances sociales)	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous rapport	
	Total des rémunérations versées au conseil d'administration	268	272	
	Rémunération du/de la président·e du conseil d'administration	67	66	
	Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président·e)	34	34	
	Total des rémunérations versées à la direction	2 379	2 441	
	Rémunération du/de la président·e de la direction	575	574	
	Rémunération moyenne par membre de la direction	397	407	
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Il n'y a pas d'écart significatif.			
Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle conformément au chiffre 13 des	D'après les renseignements fournis par l'organe de direction stratégique dans le cadre de l'entretien de controlling du 26 février 2024, les principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle indiqués au chiffre 13 des Lignes directrices du canton de Berne sur la gouvernance des entreprises publiques du 29 novembre 2023 sont respectés.			

Lignes directrices du canton de Berne sur la gouvernance des entreprises publiques

---

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 2023. 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	Bernhard Pulver (président du conseil d'administration) Daniel Hoffet Ariste Baumberger Katja Berlinger Christian Leumann D <sup>r</sup> 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	D <sup>r</sup> Uwe E. Jocham (jusqu'au 16 mai 2024)
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 : 8 968 <sup>7</sup> (année précédente : 8 976 <sup>8</sup> selon Swiss GAAP RPC)		
Ampleur de l'engagement financier	Groupe de l'Île Participation : CHF 0,27 mio (valeur nominale des actions), soit 0,9 % du capital-actions. Les actions ne sont pas négociées en bourse. Rémunération du canton pour les prestations fournies dans les domaines relevant de la DSSI ainsi que dans l'enseignement et la recherche, du ressort de l'INC : CHF 377,8 mio (contre CHF 377,4 mio en 2022)		

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Sorties hospitalières		59 735
Points tarifaires ambulatoires		329 539 014	336 574 084

<sup>7</sup> Le nombre moyen d'EPT du centre Berner Reha Zentrum AG s'élève à 304.

<sup>8</sup> Année précédente : 8 702 (retraitement : prise en compte des postes à plein temps du centre Berner Reha Zentrum AG pour faciliter la comparaison des chiffres)

Indice de casemix	1,394	1,425
Produits d'exploitation (mio CHF)	1 758,5	1 834,6
Charges d'exploitation (mio CHF)	1 723,5	1 844,3
EBITDA (mio CHF)	35,0	-9,6
Résultat annuel (mio CHF)	-80,0	-112,7
Marge EBITDA	2,0 %	-0,5 %
Marge EBITDAR	2,5 %	0,1 %
Degré de liquidité 2	90,4 %	168,9 %
Degré de couverture des immobilisations 2	105,5 %	118,3 %
Degré d'autofinancement	59,2 %	51,9 %

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 <sup>9</sup>

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) 752	(9) 746
Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	177	168
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)	(8) 72	(8) 72
Total des rémunérations versées à la direction <sup>10</sup>	(9) 3 972	3 975
Rémunération du/de la président-e de la direction	679	680
Rémunération moyenne par membre de la direction	441	442

<sup>9</sup> En tant que doyen de la faculté de médecine de l'Université de Berne, C. Bassetti fait partie de la direction élargie (sans droit de vote). Il n'est pas compris dans le total.

<sup>10</sup> 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	-
Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle (point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance)	Selon les indications communiquées par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 2 février 2024, les principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle inscrits au point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance sont respectés.
Autres catégories d'actionnaires importantes	La Fondation de l'Hôpital de l'Île possède 99,1 % des actions et des voix de la société Insel Gruppe AG. La Fondation et le canton de Berne sont les seuls actionnaires.
Instruments de pilotage	Contrat avec l'Hôpital de l'Île (approuvé par le Conseil-exécutif le 8 mai 2019) <sup>11</sup> 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 des articles 13a ss de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg) ont été respectées (feu jaune selon le Module 1 de Logib).

<sup>11</sup> 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 PHBern développe la qualité de la formation et accroît le potentiel de création de valeur ajoutée dans le canton grâce aux formations qu'elle propose, à ses activités de recherche et développement ainsi qu'à ses prestations de services (art. 4 LHEP).
Forme juridique	Établissement 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 Christa Marti
Représentant·e·s du canton dans l'organe de direction stratégique	Angela Fuchs (avec voix consultative)
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Martin Schäfer
Direction et office compétents	Direction de l'instruction publique et de la culture, Office de l'enseignement supérieur

### Indicateurs (public)

Nombre de collaboratrices et collaborateurs (EPT)	Année sous revue : 525,5 <sup>12</sup> (année précédente : 515,4, dont 27,5 EPT pour l'institut NMS Bern)		
Ampleur de l'engagement financier	Subvention du canton : 62,93 millions de francs (année précédente : CHF 62,32 mio.). Les biens immobiliers (salles de classe et bureaux) mis à disposition par le canton ont une valeur locative de 7,22 millions de francs (année précédente : CHF 7,82 mio.).		
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 complémentaires, hors domaine NMS, hors centres didactiques des disciplines)	2 894	3 057

<sup>12</sup> Depuis le 1<sup>er</sup> février 2023, l'institut NMS Bern n'est plus rattaché à la PHBern ; les chiffres de la NMS Bern ne figurent plus dans les statistiques de la PHBern.

	Nombre d'étudiant·e·s des centres didactiques des disciplines	142	150	
	Nombre de participant·e·s en formation continue (cours et séminaires, cursus de formation continue, prestations et conseils)	28 019	29 092	
	Résultat annuel (mio. CHF)	1,3	-1,3	
	Charges d'exploitation (mio. CHF)	93,99	98,43	
	Contributions du canton de Berne aux autres HEP (mio. CHF)	5,94	6,26	
	Revenus de la PHBern provenant d'autres cantons (mio. CHF)	18,48	18,3	
Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique		Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
	Conseil de l'école	4	3	7
	Direction de la PHBern	2	6	8
Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique	Rémunérations en 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 <sup>13</sup>	71	
	Rémunération du/de la président·e du conseil d'école	21	22	
	Rémunération moyenne par membre (hors président·e)	6 <sup>14</sup>	7	
	Rémunération totale de la direction de l'école	2 048	2 072	
	Rémunération du/de la recteur·trice	291	285	
	Rémunération moyenne par membre de la direction	256	259	
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	En 2022, le recteur a perçu durant quatre mois une indemnité de fonction pour avoir dirigé par intérim l'unité organisationnelle Services.			

<sup>13</sup> En vertu de l'article 41, alinéa 1 OHEP, les collaboratrices et collaborateurs de la PHBern ne reçoivent pas d'indemnités pour les séances.

<sup>14</sup> Correction, lors du calcul de la moyenne, un membre a été compté deux fois en raison d'un changement en cours d'année.

---

Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle en vertu du chiffre 13 des Lignes directrices	Selon les renseignements donnés par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 18 décembre 2023, la PHBern applique les principes directeurs de la rémunération des organes de direction opérationnelle et stratégique qui sont définis au chiffre 13 des Lignes directrices.
Autres organes importants impliqués	Établissement de droit public appartenant 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 décembre 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 <sup>r</sup> Jean-Marc Lüthi (président du conseil d'administration) Katrin Zumstein (vice-présidente) <sup>15</sup> Marie-Therese Caratsch Waltrun Frick (jusqu'au 30 juin 2023) Stephan Friedli <sup>16</sup> Erich Seifriz (à partir du 1 <sup>er</sup> octobre 2023)
Représentant-e-s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucun
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	D <sup>r</sup> 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 : 635 (année précédente : 638 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 38,8 mio en 2022)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Journées de soins hospitalières		99 819 <sup>17</sup>
Points tarifaires ambulatoires TARMED <sup>18</sup>		2 667 151	2 192 313
Day mix index (DMI)		1,021	1,019
Produits d'exploitation (mio CHF)		90,4	91,6
Charges d'exploitation (mio CHF)		88,8	93,6
EBITDA (mio CHF)		1,6	-2,0

<sup>15</sup> K. Zumstein ne se représentera pas lors de l'assemblée générale du 17 juin 2024.

<sup>16</sup> S. Friedli ne se représentera pas lors de l'assemblée générale du 17 juin 2024.

<sup>17</sup> La valeur est environ 10 % au-dessus de celle qui figurait dans le rapport de gestion 2022 du CPM SA. L'écart s'explique par un changement dans la méthode de calcul. Désormais, le rapport indique le nombre de journées de soins fournies et facturées durant l'année sous revue. Auparavant, il présentait seulement les journées de soins fournies.

<sup>18</sup> Depuis début 2023, les psychologues-psychothérapeutes travaillant en délégation doivent décompter leurs prestations au moyen de la structure tarifaire pour la psychothérapie psychologique, de sorte que les positions tarifaires relevant du chapitre 02.03 de TARMED ne sont plus applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 (date du traitement). Les chiffres ne sont donc pas directement comparables.

Résultat annuel (mio CHF)	-1,9	-5,6
Marge EBITDA	1,8 %	-2,2 %
Marge EBITDAR	1,9 %	-1,8 %
Degré de liquidité 2	340 %	231 %
Degré de couverture des immobilisations 2	166 %	127 %
Degré d'autofinancement	79 %	80 %

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	1	7	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) 118	(5) 150
Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	39	73
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)	(5) 20	(5) 19
Total des rémunérations versées à la direction <sup>19</sup>	(8) 2 517	(8) 2 707
Rémunération du/de la président-e de la direction <sup>20</sup>	379	379
Rémunération moyenne par membre de la direction	315	338

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur

La rémunération plus élevée versée au président est liée aux travaux que ce dernier a menés dans le cadre du projet *Morgenrot*.

Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direc-

Selon les indications communiquées par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 16 janvier 2024, les principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle inscrits au point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance sont respectés.

<sup>19</sup> Les montants indiqués sont plus élevés que dans le compte rendu de l'exercice précédent car, l'année dernière, ils n'incluaient pas les cotisations de l'employeur aux assurances sociales.

<sup>20</sup> C'est le médecin-chef, C. Kämpf, qui a perçu l'indemnité la plus élevée, soit CHF 321 917 (cotisations de l'employeur aux assurances sociales d'un montant de CHF 78 432 en sus).

---

tion stratégique et opérationnelle (point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance)

---

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 le CPM SA, les obligations légales en la matière relevant des articles 13a ss LEg ont été respectées (feu jaune selon le Module 1 de Logib).

---

Entreprise / Institution **Spital Emmental AG (auparavant : 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  
Dr Rolf Zundel

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

Présidence de l'organe de direction opérationnelle Regula Feldmann

Direction et office compétents Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration, Secrétariat général

### Indicateurs (public)

Nombre de collaborateurs et collaboratrices (EPT) Année sous rapport : 984 (année précédente : 953 selon Swiss GAAP RPC)

Ampleur de l'engagement financier

Valeur nominale des actions :	CHF 7,202 mio
Montant total des cautionnements :	CHF 14,4 mio
Montant total du prêt <sup>21</sup> :	CHF 36,0 mio
Rémunération du canton pour les prestations fournies :	CHF 64,1 mio
	(contre CHF 62,4 mio en 2022)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente <sup>22</sup>	Année sous rapport
	Sorties hospitalières en soins aigus somatiques	10 622	10 827
	Points tarifaires ambulatoires	35 548 888	40 445 829
	Indice de casemix	0,936	0,929
	Sorties hospitalières en psychiatrie	554	558
	Points tarifaires ambulatoires en psychiatrie <sup>23</sup>	4 512 720	2 902 622

<sup>21</sup> Prêt limité dans le temps et soumis à intérêts à hauteur de CHF 36 mio, remboursable d'ici au 30 juin 2031. L'intérêt annuel, dont le remboursement est différé, se monte à 0,25 % pendant la durée de l'emprunt.

<sup>22</sup> 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.

<sup>23</sup> Depuis début 2023, les psychologues-psychothérapeutes travaillant en délégation doivent décompter leurs prestations au moyen de la structure tarifaire pour la psychothérapie psychologique, de sorte que les positions tarifaires relevant du chapitre 02.03 de TARMED ne sont plus applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 (date du traitement). Les chiffres ne sont pas donc pas directement comparables.

Journées de soins en psychiatrie	17 065	16 844
Day mix index (DMI)	0,992	0,984
Produits d'exploitation (mio CHF)	203,8	215,9
Charges d'exploitation (mio CHF)	191,0	207,4
EBITDA (mio CHF)	12,8	8,5
Résultat annuel (mio CHF)	2,0	-2,5
Marge EBITDA	6,3 %	3,9 %
Marge EBITDAR	6,8 %	4,4 %
Degré de liquidité 2 <sup>24</sup>	82,7 %	270,2 %
Degré de couverture des immobilisations 2	92,2 %	142,4 %
Degré d'autofinancement	33,2 %	35,0 %

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) 149	(7) 175
Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	34	40
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)	(6) 19	(6) 22
Total des rémunérations versées à la direction	(9,3) 3 392	(8,8) 3 069
Rémunération du/de la président-e de la direction	329	324
Rémunération moyenne par membre de la direction <sup>25</sup>	365	349

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur

La hausse des rémunérations versées au conseil d'administration est liée à la nouvelle réglementation concernant l'indemnisation maximale<sup>26</sup>. De plus,

<sup>24</sup> La forte hausse du degré de liquidité 2 est due au remplacement d'un emprunt remboursé par un nouvel emprunt.

<sup>25</sup> Le CHR Spital Emmental AG indique le total des rémunérations versées aux membres de la direction (p. ex. salaire de l'activité de direction plus salaire de l'activité de médecin).

<sup>26</sup> Cf. ACE 1399/2022 du 21 décembre 2022

au cours de l'année précédente, l'ancien président de la direction opérationnelle a continué de participer à certains projets sous la nouvelle présidence durant un certain temps.

Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle (point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance)	Selon les indications communiquées par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 23 janvier 2024, les principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle inscrits au point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance sont respectés.
---	---

Autres catégories d'actionnaires importantes	Aucune
--	--------

Instruments de pilotage	Stratégie de propriétaire (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) 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 des articles 13a ss LEg ont été respectées (feu jaune selon le Module 1 de Logib).
--------------------------------	--

Entreprise / Institution **Banque nationale suisse**

Informations générales (public)

But de l'engagement du canton	<p>La Banque nationale suisse (BNS) mène la politique monétaire du pays en sa qualité de banque centrale indépendante. Selon la Constitution fédérale et la loi sur la BNS, elle est guidée par l'intérêt général du pays. Son objectif premier est de garantir la stabilité des prix et elle tient compte pour ce faire de l'évolution de la conjoncture. Elle pose ainsi les conditions cadres fondamentales du développement de l'économie. La participation du canton de Berne à la Banque nationale est liée à des raisons historiques. En 1891, la question de savoir quelle forme juridique devait revêtir la future banque centrale suisse suscita une vive controverse qui retarda considérablement la création de la banque nationale, après le rejet de deux propositions concernant cette forme juridique en 1898 et en 1899. C'est seulement la troisième proposition, associant des éléments de droit privé et de droit public, qui permit le 6 octobre 1905 l'adhésion à la loi sur la Banque nationale suisse et la création de la BNS sous la forme d'une société anonyme régie par une loi spéciale et administrée avec le concours et sous la surveillance de la Confédération. Sur le capital social qui s'élevait à CHF 50 millions, deux cinquièmes furent réservés aux cantons - avec une attribution proportionnelle à leur population résidante - et un cinquième aux anciennes banques d'émission – proportionnellement aux billets de banque qu'elles avaient émis. Comme le canton de Berne possédait à cette époque la plus forte population résidante de Suisse, il devint le principal actionnaire de la BNS avec 6,63 % des parts sociales.</p>
Forme juridique	Société anonyme régie par une loi spéciale
Membres de l'organe de direction stratégique	Barbara Janom Steiner (présidente) Romeo Lacher Vania Alleva Christoph Ammann Rajna Gibson Brandon Christoph Lengwiler Christoph Mäder Shelby Robert du Pasquier Angelo Ranaldo (depuis le 1 <sup>er</sup> mai 2023) Cornelia Stamm Hurter Cédric Pierre Tille (jusqu'au 30 avril 2023) Christian Vitta
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 : 910 (891,3 en 2022)

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 0 millions (CHF 482,2 mio en 2022)

Dividendes encaissés en 2023 : CHF 0 million (CHF 0,1 mio en 2022)

### Indicateurs clés relatifs à l'exploitation

Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
Résultat annuel (mio CHF)	-132 500	-3 184
Résultat annuel distribuable (mio CHF)	-142 047	-13 709
Réserve pour distributions futures après affectation du bénéfice (mio CHF)	-39 504	-53 2013
Total du bilan (mio CHF)	881 377	794 644
Bénéfice porté au bilan	-39 504	-53 2013
Distribution de bénéfices à la Confédération et aux cantons (mio CHF)	0	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	0	3	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) 895	885
Rémunération du/de la président-e du Conseil de banque	251	249

Rémunération moyenne par membre du Conseil de banque (sans le-la président-e)	(10) 64	(10) 64
Total des rémunérations versées à la Direction générale	(3,33) 4 264	(2,74) 3 532
Rémunération du/de la président-e de la Direction générale	1 349	1 294
Rémunération moyenne par membre de la direction	(3,33) 1 279	(2,74) 1 287

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. Mme Andréa Maechler a quitté la Direction générale le 30 juin 2023 avec maintien de salaire jusqu'en août. D'entente avec la Direction générale, le Conseil de la banque a accepté de réduire la durée de libération des fonctions.

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

Compte tenu du rôle particulier de la BNS, des tâches que lui attribue la loi (art. 5 LBN) et de l'indépendance que lui confère la Constitution fédérale (art. 99 Cst.), le Conseil-exécutif ne procède pas dans son cas aux entretiens de controlling prévus au chiffre 16 des Lignes directrices sur la gouvernance des entreprises publiques (cf. à sujet le ch. 10 de la stratégie de surveillance). Dans ces conditions, le chiffre 13.6 des Lignes directrices n'est quasiment pas appliqué à la BNS.

Autres 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 aux article 13 ss de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. D'après son rapport de gestion de 2023 (cf. p. 166), la BNS continue de réaliser régulièrement des analyses en interne pour garantir l'égalité salariale sur le long terme.

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 <sup>r</sup> Sascha Geier Christoph Jäggi Prof. Hans-Peter Kohler D <sup>r</sup> Beat Rössler 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 : 1 203 (année précédente : 1 185 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 : (contre CHF 41,7 mio en 2022)	CHF 44,2 mio

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Sorties hospitalières en soins aigus somatiques		8 246
Points tarifaires ambulatoires		43 426 000	46 315 000
Indice de casemix		0,903	0,921
Sorties hospitalières en psychiatrie		339	309
Points tarifaires ambulatoires en psychiatrie <sup>27</sup>		6 511 000	7 420 000
Journées de soins en psychiatrie		11 090	10 442
Day mix index (DMI)		0,984	0,976

<sup>27</sup> Depuis début 2023, les psychologues-psychothérapeutes travaillant en délégation doivent décompter leurs prestations au moyen de la structure tarifaire pour la psychothérapie psychologique, de sorte que les positions tarifaires relevant du chapitre 02.03 de TARMED ne sont plus applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 (date du traitement). Les chiffres ne sont pas donc pas directement comparables.

Produits d'exploitation (mio CHF)	207,1	213,8
Charges d'exploitation (mio CHF)	199,3	208,2
EBITDA (mio CHF)	7,8	5,6
Résultat annuel (mio CHF)	-4,1	-8,6
Marge EBITDA	3,7 %	2,6 %
Marge EBITDAR	4,5 %	3,4 %
Degré de liquidité 2	108,5 %	98,4 %
Degré de couverture des immobilisations 2	106 %	104,4 %
Degré d'autofinancement	38,6 %	37,8 %

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) 175	(7) 162
Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	50	47
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)	(6) 21	(6) 22 <sup>28</sup>
Total des rémunérations versées à la direction	(8) 2 998	(8) 3 066
Rémunération du/de la président-e de la direction	378	380
Rémunération moyenne par membre de la direction	375	383

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur

Évolution conforme à l'augmentation générale des salaires et à la compensation du renchérissement

<sup>28</sup> Le départ de F. Ryser a été pris en compte correctement. La date de la suppression de l'entrée correspondante dans le registre du commerce est indiquée dans le rapport de gestion.

Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle (point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance)	Selon les indications communiquées par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 26 janvier 2024, les principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle inscrits au point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance sont respectés.
Autres catégories d'actionnaires importantes	Aucune
Instruments de pilotage	Stratégie de propriétaire (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) 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 des articles 13a ss LEg ont été respectées (feu jaune selon le Module 1 de Logib).

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 Margrit Rindlisbacher 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 (jusqu'au 28 mars 2024)
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 : 1 529 (année précédente : 1 478 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 81,7 mio (contre CHF 76,5 mio en 2022)		
Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Sorties hospitalières en soins aigus somatiques	16 466	17 255
	Points tarifaires ambulatoires	49 435 197	52 649 317
	Indice de casemix	0,909	0,902
	Sorties hospitalières en psychiatrie	-	-
	Points tarifaires ambulatoires en psychiatrie <sup>29</sup>	6 845 069	6 945 784
	Day mix index (DMI)	-	-
	Produits d'exploitation (mio CHF)	302,7	312, 1

<sup>29</sup> Depuis début 2023, les psychologues-psychothérapeutes travaillant en délégation doivent décompter leurs prestations au moyen de la structure tarifaire pour la psychothérapie psychologique, de sorte que les positions tarifaires relevant du chapitre 02.03 de TARMED ne sont plus applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 (date du traitement). Les chiffres ne sont pas donc pas directement comparables.

	Charges d'exploitation (mio CHF)	286,9	302,4	
	EBITDA (mio CHF)	15,8	9,7	
	Résultat annuel (mio CHF)	3,8	-3,4	
	Marge EBITDA	5,2 %	3,1 %	
	Marge EBITDAR	6,2 %	4,1 %	
	Degré de liquidité 2	225,6 %	188,6 %	
	Degré de couverture des immobilisations 2	133,2 %	129,6 %	
	Degré d'autofinancement	79,5 %	80,1 %	
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	3	11	14
Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique	Rémunérations en milliers de CHF (avec parts variables et cotisations de l'employeur aux assurances sociales)	Année précédente	Année sous rapport	
	Total des rémunérations versées au conseil d'administration	(6,5) 155	(7) 179	
	Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	51	58	
	Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)	(5,5) 19	(6) 20	
	Total des rémunérations versées à la direction	(13,6) 6 214	(13,6) 6 272	
	Rémunération du/de la président-e de la direction	444	449	
	Rémunération moyenne par membre de la direction <sup>30</sup>	455	448	
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Un surcroît de travail a dû être fourni par le conseil d'administration en raison de la situation du site de Zweisimmen et des questions portant sur son avenir.			
Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction	Selon les indications communiquées par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 13 février 2024, les principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle inscrits au point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance sont respectés.			

<sup>30</sup> 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).

tion stratégique et opérationnelle (point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance)

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 2021. D'après les renseignements fournis par le CHR, les obligations légales en la matière relevant des articles 13a ss LEg ont été respectées (feu jaune selon le Module 1 de Logib).

Entreprise / Institution **Spitäler FMI AG**

**Informations générales (public)**

But de l'engagement du canton	Les CHR assurent la couverture des besoins de la population du canton de Berne en soins aigus hospitaliers de base, conformément à l'article 15, alinéa 1 LSH.
Forme juridique	Société anonyme de droit privé
Membres de l'organe de direction stratégique	Karin Ritschard Ugi (présidente du conseil d'administration) D <sup>r</sup> Corinne Sydler-Bertschi Roland Donzé Simon Maurer D <sup>r</sup> Daniel Andreas Müller Christian Peter
Représentant-e-s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucun
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	D <sup>r</sup> 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 : 992 (année précédente : 970 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 53,9 mio (contre CHF 49,9 mio en 2022)
Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Sorties hospitalières en soins aigus somatiques	9 898	9 848
	Points tarifaires ambulatoires	23 024 243	23 513 635
	Indice de casemix	0,875	0,898
	Sorties hospitalières en psychiatrie	288	333
	Points tarifaires ambulatoires en psychiatrie <sup>31</sup>	6 304 498	3 825 964
	Day mix index (DMI)	0,981	0,981
	Produits d'exploitation (mio CHF)	181,9	187,8

<sup>31</sup> Depuis début 2023, les psychologues-psychothérapeutes travaillant en délégation doivent décompter leurs prestations au moyen de la structure tarifaire pour la psychothérapie psychologique, de sorte que les positions tarifaires relevant du chapitre 02.03 de TARMED ne sont plus applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 (date du traitement). Les chiffres ne sont pas donc pas directement comparables.

Charges d'exploitation (mio CHF)	168,8	176,8
EBITDA (mio CHF)	13,1	11,0
Résultat annuel (mio CHF)	1,4	0,2
Marge EBITDA	7,2 %	5,9 %
Marge EBITDAR	8,0 %	6,6 %
Degré de liquidité 2 <sup>32</sup>	277,7 %	187,8 %
Degré de couverture des immobilisations 2	137,2 %	125,1 %
Degré d'autofinancement	80,0 %	76,2 %

Egalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

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

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique

Rémunérations en milliers de CHF (avec primes d'ancienneté et cotisations de l'employeur aux assurances sociales)	Année précédente	Année sous rapport
Total des rémunérations versées au conseil d'administration	(6,0) 130	(6,0) 174
Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	49	58
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)	(5,0) 16	(5,0) 18
Total des rémunérations versées à la direction	(5,6) 1 832	(5,7) 1 809
Rémunération du/de la président-e de la direction	371	375
Rémunération moyenne par membre de la direction	305	302

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur

Le remplacement de certains membres du conseil d'administration et l'élaboration de mesures pour la mise en œuvre du nouveau modèle de régions de soins (modèle 4+) ont entraîné une augmentation des rémunérations versées au conseil d'administration.

<sup>32</sup> Selon les indications du directeur financier, le CHR FMI AG calcule le degré de liquidité 2 sans tenir compte des régularisations ni des provisions. Dans son rapport de gestion, il fait état d'un degré de liquidité de 250,5 % pour l'année sous rapport et de 427,1 % pour l'année précédente.

Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle (point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance)	Selon les indications communiquées par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 13 février 2024, les principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle inscrits au point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance sont respectés.
Autres catégories d'actionnaires importantes	Aucune
Instruments de pilotage	Stratégie de propriétaire (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) 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 des articles 13a ss LEg ont été respectées (feu jaune selon le Module 1 de Logib).

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 <sup>r</sup> Vanessa Banz Wüthrich (vice-présidente) D <sup>r</sup> 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 : 1 359 (année précédente : 1 287 selon Swiss GAAP RPC)
Ampleur de l'engagement financier	Participation : CHF 7,73 mio (valeur nominale des actions), soit 99,75 % du capital-actions. Les actions ne sont pas négociées en bourse. Montant total des cautionnements : CHF 16,8 mio Rémunération du canton pour les prestations fournies : CHF 66,9 mio (contre CHF 65,7 mio en 2022)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente <sup>33</sup>	
	Sorties hospitalières en soins aigus somatiques	14 101	14 076
	Points tarifaires ambulatoires	57 289 961	62 185 520
	Indice de casemix	0,911	0,927
	Sorties hospitalières en psychiatrie <sup>34</sup>	-	-
	Points tarifaires ambulatoires en psychiatrie	-	-
	Journées de soins en psychiatrie	-	-

<sup>33</sup> 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.

<sup>34</sup> Le CHB SA ne propose pas directement de soins psychiatriques, que ce soit en mode ambulatoire ou 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.

Day mix index (DMI)	-	-
Produits d'exploitation (mio CHF)	260,0	268,2
Charges d'exploitation (mio CHF)	250,6	259,2
EBITDA (mio CHF)	4,8	6,3
Résultat annuel (mio CHF)	-5,7	-9,3
Marge EBITDA	3,1 %	2,4 %
Marge EBITDAR	3,6 %	3,4 %
Degré de liquidité 2	218,9 %	194,3 %
Degré de couverture des immobilisations 2	126,9 %	122,3 %
Degré d'autofinancement	31,8 %	28,7 %

Egalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Conseil d'administration	1	6	7
Direction	5	7	12

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	(6,5) 156	(6,5) 180
Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	52	56
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)	(5,5) 19	(5,5) 23
Total des rémunérations versées à la direction	(10,9) 3 981	(10,6) 3 596
Rémunération du/de la président-e de la direction	438	418
Rémunération moyenne par membre de la direction	364	339

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur

Changement au sein de la direction en cours d'année et durant l'exercice précédent

Respect des principes directeurs de la rémunération

Selon les indications communiquées par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 15 février 2024, les principes directeurs

tion des organes de direction stratégique et opérationnelle (point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance) de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle inscrits au point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance sont respectés.

Autres catégories d'actionnaires importantes La fondation Wildermeth, actionnaire minoritaire, détient 0,75 % des actions.

Instruments de pilotage Stratégie de propriétaire (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022)  
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 des articles 13a ss L'Eg ont été respectées (feu jaune selon le Module 1 de Logib).

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 <sup>er</sup> 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 : 5141 (année précédente : 5076)
Ampleur de l'engagement financier	Subvention du canton de Berne : CHF 329,85 mio. (année précédente : CHF 326,34 mio.) Les biens immobiliers mis à disposition par le canton ont une valeur locative de 109,53 millions de francs (année précédente : 109,65 mio.)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport	
	Nb d'étudiant·e·s (hors formation continue)	16 037 <sup>35</sup>	16 457 <sup>36</sup>	
	Résultat annuel (mio. CHF)	-8,71	-34,08	
	Charges d'exploitation (mio. CHF)	937,84	974,59	
	Contributions AIU du canton de Berne à d'autres universités (mio. CHF)	37,5 <sup>37</sup>	34,31 <sup>38</sup>	
	Revenus AIU de l'Université de Berne provenant d'autres cantons (mio. CHF)	122,59 <sup>39</sup>	121,23 <sup>40</sup>	
Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique		Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
	Sénat <sup>41</sup>	5	19	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 <sup>42</sup>		-	
	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		1464	1493

<sup>35</sup> HS2022Tab.1AnzahlStudierendeHauptfachnachStudienstufe\_ger.xlsx (live.com), état au 15.05.2023

<sup>36</sup> 1AnzahlStudierendeMajorundMononachStudienstufe2023\_ger.pdf (unibe.ch), état au 23.05.2024.

<sup>37</sup> D'après le rapport sur l'ACE 435/2023

<sup>38</sup> D'après le rapport sur l'ACE 390/2024

<sup>39</sup> D'après le rapport sur l'ACE 435/2023

<sup>40</sup> D'après le rapport sur l'ACE 390/2024

<sup>41</sup> État: mai 2024

<sup>42</sup> 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 du/de la président-e de la direction	418	441
	Rémunération moyenne par membre de la direction	244	213
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	La rémunération plus élevée du président de la direction est due à une prime de fidélité (env. CHF 10 000) et au versement d'honoraires supplémentaires pour des mandats universitaires (env. CHF 12 000). Quant au directeur administratif, il a perçu une rémunération plus élevée dans le cadre de l'horaire de travail fondé sur la confiance.		
Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle en vertu du chiffre 13 des Lignes directrices	Selon les renseignements donnés par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 2 novembre 2023, l'Université applique les principes directeurs de la rémunération des organes de direction opérationnelle et stratégique qui sont définis au chiffre 13 des Lignes directrices.		
Autres organes importants impliqués	Établissement de droit public 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 décembre 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 %.		

Entreprise / Institution **Services psychiatriques universitaires de Berne (SPU) SA**

**Informations générales (public)**

But de l'engagement du canton	Conformément à l'article 15, alinéas 2 et 3 LSH, les services psychiatriques régionaux, les CHR ainsi que d'autres fournisseurs de prestations sont chargés d'assurer la couverture des besoins de la région en soins psychiatriques de base. Les hôpitaux universitaires, à savoir l'hôpital de l'Île et les SPU <sup>43</sup> , assurent pour leur part la couverture des besoins du canton en prestations de la médecine de pointe <sup>44</sup> . Ils fournissent des prestations relevant de l'enseignement et de la recherche en faveur de l'Université de Berne ainsi que des prestations relevant des soins de base en plus de celles de la médecine de pointe, pour autant qu'elles soient économiques et nécessaires du point de vue de la formation, de l'enseignement et de la recherche ou de la couverture en soins. Ils peuvent également se voir attribuer d'autres tâches.
Forme juridique	SA au sens des articles 620 ss CO
Membres de l'organe de direction stratégique	D <sup>r</sup> Patricia Kellerhals (présidente du conseil d'administration) Sibylle Schürch (vice-présidente) D <sup>r</sup> Kaspar Aebi Andreas Kappeler Christian Leumann <sup>45</sup> Jino Omar D <sup>r</sup> Monika Reber Feissli (jusqu'au 26 juin 2023) <sup>46</sup> Serge Oliver Reichlin (à partir du 27 juin 2023)
Représentant-e-s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucun
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Oliver Grossen (à partir du 1 <sup>er</sup> 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 : 1 264 (année précédente : 1 174 selon Swiss GAAP RPC) <sup>47</sup>		
Ampleur de l'engagement financier	Valeur nominale des actions :	CHF 34,9 mio	
	Rémunération du canton pour les prestations fournies :	CHF 55,3 mio (contre CHF 55,8 mio en 2022)	
Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Journées de soins hospitalières	120 078	119 303

<sup>43</sup> Art. 35 LSH

<sup>44</sup> Art. 34 LSH

<sup>45</sup> La rectrice ou le recteur de l'Université siège d'office au conseil d'administration des SPU (cf. art. 15, al. 4 OSH).

<sup>46</sup> M. Reber Feissli s'est retirée de l'organe de direction stratégique lors de l'assemblée générale 2023.

<sup>47</sup> Les différences avec le compte rendu de l'exercice précédent sont dues au fait que celui-ci faisait état du nombre de collaborateurs et collaboratrices au 31 décembre alors que, dans le présent compte rendu, c'est le nombre moyen qui est indiqué.

Points tarifaires ambulatoires TARMED <sup>48</sup>	15 984 981	10 028 624
Day mix index (DMI)	1,097	1,093
Produits d'exploitation (mio CHF)	174,1	180,5
Charges d'exploitation (mio CHF) <sup>49</sup>	174,1	199,7
EBITDA (mio CHF)	0,2	-19,1
Résultat annuel (mio CHF)	-2,4	-21,9
Marge EBITDA <sup>50</sup>	0,1 %	-10,6 %
Marge EBITDAR	2,2 %	-8,2 %
Degré de liquidité 2	189 %	153 %
Degré de couverture des immobilisations 2	226 %	221 %
Degré d'autofinancement	60 %	54 %

Egalité 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 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	(7,5) 188	(7) 299
Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	52	113 <sup>51</sup>
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)	(6,5) 21	(6) 31
Total des rémunérations versées à la direction <sup>52</sup>	(5,25) 1673	(5,4) 1527

<sup>48</sup> Depuis début 2023, les psychologues-psychothérapeutes travaillant en délégation doivent décompter leurs prestations au moyen de la structure tarifaire pour la psychothérapie psychologique, de sorte que les positions tarifaires relevant du chapitre 02.03 de TARMED ne sont plus applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 (date du traitement). Les chiffres ne sont pas donc pas directement comparables.

<sup>49</sup> Charges d'exploitation, amortissements exclus

<sup>50</sup> 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.

<sup>51</sup> En 2023, la présidente a géré un mandat approuvé par le conseil d'administration dans le cadre du projet *Morgenrot*. Une indemnisation de CHF 46 952 lui a été versée en sus à cet effet.

<sup>52</sup> 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. Elles sont présentées de la même manière dans le présent compte rendu. Dans celui de l'année dernière, en revanche, lesdit-e-s professeur-e-s, étaient inclus e-s, ce qui explique les écarts.

	Rémunération du/de la président-e de la direction	323	361
	Rémunération moyenne par membre de la direction <sup>53</sup>	319	282
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	<p>2023 a été une année intense pour le conseil d'administration des SPU. Le projet <i>Morgenrot</i> et les problèmes de liquidités des SPU ont nécessité des séances supplémentaires. La hausse des rémunérations des membres du conseil d'administration par rapport à l'année précédente provient de l'adaptation à l'indemnisation maximale.</p> <p>La rémunération brute du président de la direction pendant l'année sous rapport (CHF 291 380) était légèrement inférieure à celle de l'année précédente (CHF 293 081). Les cotisations de l'employeur applicables à l'indemnité du président, qui a pris ses fonctions le 1<sup>er</sup> janvier 2023, étaient cependant sensiblement plus élevées (CHF 69 402, contre CHF 30 264 en 2022).</p>		
Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle (point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance)	<p>Selon les indications communiquées par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 16 janvier 2024, les principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle inscrits au point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance sont respectés.</p>		
Autres catégories d'actionnaires importantes	Aucune		
Instruments de pilotage	<p>Stratégie de propriétaire (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022)</p> <p>Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022)</p>		
Analyse de l'égalité salariale	<p>La dernière analyse a été réalisée en 2022. D'après les renseignements fournis par les SPU, les obligations légales en la matière relevant des articles 13a ss LEg ont été respectées (feu vert selon le Module 1 de Logib).</p>		

<sup>53</sup> Idem