



Compte rendu de l'exercice 2024 des organisa- tions chargées de tâches publiques et des parti- cipations relevant de l'intérêt public

Premier cercle

Modifié le	10 septembre 2025
Statut	Approuvé (séance du 17 septembre 2025 du Conseil-exécutif)
Classification	non classifié

Table des matières

1.	Développements globaux dans les blocs « Formation », « Santé », « Culture » et « Transports publics »	3
2.	Compte rendu des organisations chargées de tâches publiques et des participations relevant de l'intérêt public du premier cercle	7
	Bedag informatique SA	7
	Haute école spécialisée bernoise	10
	Banque cantonale bernoise BCBE SA	13
	Caisse d'assurance du corps enseignant bernois (CACEB)	16
	Caisse de pension bernoise (CPB)	19
	BKW SA	22
	BLS SA (y compris. BLS Netz AG)	25
	Assurance immobilière Berne (AIB)	28
	Groupe de l'Île (Insel Gruppe AG)	31
	Haute école pédagogique germanophone	34
	CPM Centre psychiatrique Münsingen SA	37
	Spital Emmental AG (auparavant : Regionalspital Emmental AG)	40
	Banque nationale suisse	43
	Spital Region Oberaargau AG	46
	Spital STS AG	49
	Spitäler FMI AG	52
	Centre hospitalier Bienne SA (CHB SA)	55
	Université de Berne	59
	Services psychiatriques universitaires de Berne (SPU) SA	62

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

Les développements intervenus en 2024 dans les blocs « Formation », « Santé », « Culture » et « Transports publics » sont décrits ci-après. Il s'agit là de développements qui concernent dans la même mesure les organisations chargées de tâches publiques et les participations relevant de l'intérêt public affectées à chaque bloc.

Intitulé du bloc	Développements globaux
Formation Haute école spécialisée bernoise, Haute École Pédagogique, Université de Berne, Haute École ARC Neuchâtel, Berne, Jura (HE-Arc), Haute École Pédagogique BEJUNE	Les évolutions sur lesquelles les hautes écoles n'ont aucune influence directe, dont la croissance de la masse salariale résultant des mesures salariales prises par le canton, ont entraîné une hausse des coûts, qui s'est accentuée depuis 2023. Cette situation s'est traduite, en raison de résultats annuels négatifs, par un rapide effritement des réserves en capitaux propres de l'Université et de la BFH, alors que la PHBern, déjà sans réserves, a dû contracter des prêts périodiques en 2024 pour assurer ses liquidités. Cette hausse des coûts a été accentuée par des effectifs estudiantins élevés, par des difficultés en matière d'infrastructure et par d'autres facteurs externes. Une partie de cette hausse des coûts devrait être absorbée à moyen terme par l'évolution des revenus des hautes écoles (accords intercantonaux sur les hautes écoles, subventions de base de la Confédération, adaptations au renchérissement lors de l'octroi de fonds de tiers pour la recherche), mais cette évolution n'est pas parallèle à la progression des traitements fixée par le canton. La valeur limite relative au degré de couverture des coûts selon la stratégie de surveillance n'a donc pas pu être respectée pour les hautes écoles germanophones. En tant que canton responsable ou co-responsable, le canton de Berne doit dès lors adapter le financement de base et les mandats de prestations de ses hautes écoles. De premières mesures ont déjà été mises en œuvre dans le cadre du budget 2025, d'autres sont prévues dans la perspective du budget 2026 / plan intégré mission-financement 2027-2029 ainsi que dans le cadre du renouvellement des mandats de prestations de l'Université et de la PHBern (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.
Santé Groupe de l'Île (Insel Gruppe AG), CPM Centre psychiatrique Münsingen SA, Spital Emmental AG, Spitäler FMI AG, Spital STS AG, Spital Region Oberaargau AG, Centre hospitalier Bienne SA, Services psychiatriques universitaires de Berne (SPU) SA	Les hôpitaux bernois ont de nouveau connu en 2024 une année difficile, durant laquelle ils ont été confrontés à des défis divers : pénurie persistante de personnel qualifié, tarifs ne couvrant que partiellement les coûts, charges de personnel continuant de croître, poursuite du transfert vers l'ambulatoire ou encore transformation numérique. La plupart des hôpitaux n'atteignent pas une rentabilité suffisante, quand bien même les chiffres de l'exercice sous rapport sont légèrement meilleurs que ceux de l'année précédente. Une bonne planification des liquidités reste primordiale. En janvier 2024, un prêt d'un montant de CHF 4 millions a été accordé au centre hospitalier régional (CHR) Spital Region Oberaar-

gau AG pour lui garantir suffisamment de liquidités. Dans ce contexte, voyant celles des SPU se détériorer, le Grand Conseil a approuvé le 11 juin 2024, à cette même fin, un crédit-cadre de CHF 100 millions permettant d'allouer des prêts avec intérêts et des cautionnements aux hôpitaux répertoriés du canton de Berne. Sur cette base¹, les SPU ont ainsi été le premier d'entre eux à se voir octroyer un prêt de CHF 52 millions en octobre 2024, assurant la pérennité du groupe, partant la couverture en soins psychiatriques, et habilitant dans le même temps la nouvelle direction à introduire les changements nécessaires, qui se sont traduits par les premières améliorations concrètes tant au niveau des ressources humaines qu'au plan financier, organisationnel et stratégique.

Pour faire bénéficier les hôpitaux répertoriés d'un meilleur cadre financier, le Conseil-exécutif a décidé le 26 février 2025² d'augmenter l'indemnisation de la formation postgrade en médecine et celle des prestations ambulatoires des cliniques pédiatriques rétroactivement au 1^{er} janvier 2025.

Par ailleurs, des tarifs plus élevés ont pu être négociés dans les secteurs tant ambulatoire qu'hospitalier pour 2024 et 2025.

Le remplacement de la structure tarifaire TARMED, devenue obsolète, par le nouveau tarif médical ambulatoire TARDOC et les forfaits ambulatoires devrait permettre de combler certaines lacunes de financement dans les soins ambulatoires en milieu hospitalier. Cependant, étant donné que ces tarifs ne seront introduits qu'en 2026 et qu'ils devront ensuite rester inchangés durant la phase de neutralité des coûts, les progrès attendus se feront seulement sentir à moyen terme. En outre, des problèmes de liquidités au sein des hôpitaux répertoriés sont à craindre si la facturation des prestations, et donc leur rémunération, prenait du retard.

Afin d'être en mesure de relever les défis à venir, il reste nécessaire d'instaurer de multiples processus de transformation et de renforcer la coopération. Ainsi, la mise en œuvre du modèle régional 4+ se poursuit et les différents fournisseurs de soins d'une même région doivent continuer à intensifier leur collaboration et leur coordination. D'autres adaptations structurelles pourraient découler de cette évolution et de la pression financière. Parallèlement, des efforts sont déployés pour créer les conditions techniques requises pour simplifier la coopération entre les prestataires de soins (plateforme numérique de santé).

S'agissant de la fusion des services psychiatriques régionaux, les travaux de mise en œuvre se poursuivent, pour une concrétisation au 1^{er} janvier 2026 ou au plus tard d'ici 2027. Le rapport final sur l'étude de faisabilité portant sur le développement des infrastructures et la demande de fusion définitive ayant été déposés, l'affaire

¹ AGC 229/2024 « Assurer les liquidités des hôpitaux répertoriés »

² ACE 194/2025

est en cours d'examen par la DSSI (décision concernant la fusion et crédit pour le financement des coûts induits).

Dans le but de combler les lacunes de la couverture en soins psychiatriques dans la région de Bienne-Seeland et du Jura bernois, le Centre hospitalier Bienne SA et le Réseau de l'Arc vont devoir en 2025 concrétiser la vision de l'avenir des soins dans ce domaine et définir la répartition des rôles à cet effet en impliquant les services psychiatriques régionaux suffisamment tôt dans la démarche.

Culture Musée d'Histoire de Berne, Bühnen Bern, Musée des Beaux-Arts de Berne, Fondation Ballenberg, Zentrum Paul Klee - Maurice E. and Martha Müller Foundation	Trois institutions culturelles (fondation du Musée d'Histoire de Berne, fondation du Musée des Beaux-Arts de Berne, fondation Ballenberg) ont d'importants projets de construction ou d'investissement en planification. En outre, des travaux de remise en état sont prévus ou déjà en cours à la fondation Bühnen Bern et au Zentrum Paul Klee. Le nombre de visiteuses et de visiteurs est très satisfaisant et dépasse les objectifs fixés dans les contrats de prestations pour toutes les institutions culturelles (à l'exception du Musée en plein air de Ballenberg).
Transports publics BLS SA (y compris BLS Netz AG), Aare Seeland Mobil SA, Berner Oberland Bahn (BOB), Chemin de fer du Jura (CJ), MOB – Compagnie de chemin de fer Montreux Oberland bernois SA, Regionalverkehr Bern-Solothurn AG (RBS), STI Beteiligungen AG	Révision de la loi sur le transport de voyageurs: En décembre 2023, le Parlement a achevé la révision de la loi sur le transport de voyageurs. À la suite de cela, plusieurs ordonnances ont été modifiées et mises en vigueur. Conventions d'objectifs Conformément aux prescriptions des Lignes directrices sur la gouvernance des entreprises publiques, les travaux visant la conclusion des conventions d'objectifs entre les commanditaires des TP et les entreprises de transport sont en préparation. Les conventions d'objectifs seront contraignantes pour les années 2027-2030. Arrêté sur l'offre et crédit-cadre d'investissement pour les années 2027-2030: Les schémas d'offre régionaux ont été élaborés et soumis au canton début 2025. Ils constituent la base des deux arrêtés, qui seront approuvés fin 2025 par le Conseil-exécutif à l'attention du Grand Conseil. Les arrêtés servent de base pour la commande de l'offre de transports publics en trafic régional et local et pour l'octroi de subventions d'investissement à des projets de transports publics. Guidance: À l'issue des affaires de subventions dans les transports publics, l'OFT a édicté plusieurs directives (« guidance ») visant à clarifier la procédure de commande. Les entreprises de transport sont maintenant appelées à garantir la mise en œuvre correcte de ces directives. Aménagement de l'infrastructure ferroviaire: Dans l'optique d'une planification évolutive, le système ferroviaire suisse est aménagé progressivement. La responsabilité de cette tâche incombe à la Confédération. En raison de l'augmentation des

coûts des projets approuvés, des estimations de coûts élevées pour d'autres projets nécessaires à la mise en œuvre de l'étape d'aménagement 2035, mais aussi des hautes attentes placées en des projets d'aménagement supplémentaires, le DETEC a chargé l'EPFZ de contrôler les projets étant encore à un stade préliminaire et d'établir une priorisation. Les résultats seront disponibles à l'automne 2025. Les grands projets prévus dans le canton de Berne (aménagement du nœud ferroviaire de Berne et extension des capacités du tunnel de base du Lötschberg) ne sont pas concernés par l'examen.

Programme d'allègement budgétaire 27 de la Confédération:
le programme d'allègement budgétaire 27 prévoit des coupes au niveau du transport régional de voyageurs, de l'apport de la Confédération au fonds d'infrastructure ferroviaire et des contributions à la décarbonation des transports en bus. Ces coupes impacteront l'offre et le développement des transports publics en Suisse.

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 Reto Conrad Hannes Lubich Christine Maier Mirjam Tschumi		
Représentante du canton dans l'organe de direction stratégique	Mirjam Tschumi (Chancellerie d'État)		
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Fred Wenger		
Direction et office compétents	Direction des finances, Secrétariat général		
Indicateurs (public)			
Nombre de collaborateurs et collaboratrices (EPT) année sous rapport et précédente	Année sous rapport : 456,3 (437 en 2023) y compris Bedag Solutions SA		
Ampleur de l'engagement financier	– Le canton de Berne est l'unique actionnaire de Bedag, avec un capital social de CHF 10 millions. – Dividendes encaissés en 2024 : CHF 2,45 millions (2023 : CHF 2,65 mio plus un dividende extraordinaire de CHF 8,0 mio).		
Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Chiffre d'affaires (mio CHF)	103 (y compris Bedag Solutions SA)	109,6

Bénéfice (mio CHF)	2,45	2,85
Degré de liquidité 2	252 %	126 %
Part des capitaux propres	77 %	73 %
Marge EBIT	4 %	4,3 %
Vitesse de rotation du capital	1,38	1,41
Degré de couverture des immobilisations 2	161 %	121 %
Taux de rendement des capitaux propres	7 %	8 %

Égalité des genres dans
les organes de direction
opérationnelle et straté-
gique

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

Présentation des rému-
nérations des organes de
direction opérationnelle
et stratégique

Rémunérations en milliers CHF (avec cotisations de l'employeur aux assurances so- ciales)	Rémunéra- tions année précédente	Rémunéra- tions année sous rapport
Total des rémunérations versées au conseil d'administration	384	385
Rémunération du président ou de la présidente du conseil d'administration	105	105
Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans président ou présidente)	46	46
Total des rémunérations versées à la direction	2 350	2 409
Rémunération du président ou de la présidente de la direction	466	473
Rémunération moyenne par membre de la direction	336	345

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 filiale Bedag Solutions SA. Ils ne touchent pas de rémunération supplémentaire à ce titre.

Respect des principes de rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle définis au chiffre 13 des Lignes directrices sur la gouvernance des entreprises publiques	L'article 12, alinéa 2, chiffre 10 des statuts dispose que la rétribution des membres du conseil d'administration est fixée par l'assemblée générale, c'est-à-dire par le canton de Berne, qui est l'actionnaire unique de la société. Le système de rémunération du personnel et des membres de la direction se fonde sur les salaires du marché. Pour le personnel informatique, ceux-ci reposent sur l'enquête salariale reconnue de la branche SwissICT et, pour les autres catégories professionnelles – faute de données comparatives adéquates -, sur l'étude sur les salaires des cadres en Suisse réalisée par la société de conseil Kienbaum. Selon les indications fournies par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 20 août 2024, Bedag Informatique SA respecte les principes de rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle définis au chiffre 13 des Lignes directrices.
Autres catégories d'actionnaires importantes	Aucune
Instruments de pilotage	Stratégie de propriétaire 2024 accompagnée des dispositions d'exécution correspondantes et Stratégie de surveillance 2024. Ces textes actualisés ont été édictés par le Conseil-exécutif le 13 décembre 2023.
Analyse de l'égalité salariale	Bedag adhère expressément au principe d'un salaire égal pour un travail égal. C'est l'une des premières entreprises en Suisse à avoir chargé une entité externe de contrôler l'égalité salariale dans ses rangs. Cette vérification annuelle, réalisée à l'aide de l'outil d'analyse Logib de la Confédération, fait partie intégrante de sa politique salariale. Les salaires versés par Bedag dépendent exclusivement de la fonction et des performances. Membre de l'initiative « Engagement Égalité salariale », Bedag fait aussi partie des 34 premières entreprises proches de l'État à avoir signé la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public.

Entreprise / Institution

Haute école spécialisée bernoise

Informations générales (public)

But de l'engagement du canton	– Selon l'article 1, alinéa 1 de la loi sur la Haute école spécialisée bernoise (LHESB ; RSB 435.411), le canton de Berne entretient la Haute école spécialisée bernoise (BFH). – Avec les filières d'études qu'elle propose, ses activités de recherche et de développement ainsi que ses prestations de service, la BFH développe le niveau de la formation et donc la création de valeur ajoutée dans le canton (art. 4 LHESB).
Forme juridique	Établissement autonome de droit public
Membres de l'organe de direction stratégique	Markus Ruprecht (président) Donald Vogt (vice-président) Thomas Bernhard Michael Lüthi Christian Wasserfallen Daniela Wiest 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 rapport : 1919 (année précédente : 1901)		
Ampleur de l'engagement financier	– Subvention du canton : CHF 122,56 millions (année précédente : CHF 120,56 mio.) – Les biens immobiliers (salles de classe, laboratoires et bureaux) mis à disposition par le canton ont une valeur locative de 31,24 millions de francs (année précédente : CHF 31,05 mio.).		
Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Nb d'étudiant-e-s (hors formation continue)	7829	7925
	Résultat annuel (mio. CHF)	-3,06	-5,41
	Charges d'exploitation (mio. CHF)	344,32	357,42

	Contributions AHES du canton de Berne aux autres HES (mio. CHF)	44,12	44,44	
	Revenus AHES de la BFH provenant d'autres cantons (mio. CHF)	40,92	41,30	
Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique		Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
	Conseil de l'école	1	6	7
	Direction de la BFH	5	6	11
Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique	Rémunérations en milliers CHF (cotisations de l'employeur aux assurances sociales incluses)		Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous revue
	Rémunération totale du conseil de la Haute école spécialisée		116	113
	Rémunération du/de la président-e du conseil de la Haute école spécialisée		27	27
	Rémunération moyenne par membre (hors président-e)		15 ³	14
	Rémunération totale de la direction de la Haute école spécialisée		2987	3049
	Rémunération du/de la recteur-trice		302	307
	Rémunération moyenne par membre de la direction		272	277
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur				
Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle en vertu du chiffre 13 des Lignes directrices	Selon les renseignements fournis par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 14 novembre 2024, 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			

³ Correction en raison d'un calcul erroné l'année précédente

	école spécialisée bernoise ou dans la législation spéciale, aucune stratégie de propriétaire distincte du mandat de prestations n'est élaborée conformément au chiffre 9 des Lignes directrices. La stratégie de surveillance a été adoptée le 14 décembre 2022 par le Conseil-exécutif.
Analyse de l'égalité salariale	La dernière analyse de l'égalité salariale a été réalisée en 2023. D'après les informations fournies par la Haute école spécialisée bernoise, l'égalité salariale est respectée.

Entreprise / Institution

Banque cantonale bernoise BCBE SA

Informations générales (public)			
But de l'engagement du canton	– L'article 53 ConstC prévoit que le canton exploite une banque afin d'encourager le développement économique et social, et afin de soutenir le canton et les communes dans l'accomplissement de leurs tâches. – L'article 2 LSABCBE précise par ailleurs que, en tant que banque universelle, la BCBE effectue toutes les opérations bancaires usuelles.		
Forme juridique	Société anonyme de droit privé		
Membres de l'organe de direction stratégique	Antoinette Hunziker-Ebneter (présidente) Christoph Lengwiler Stefan Bichsel Gilles Frôté Reto Heiz Annelis Lüscher Hämmerli Hugo Schürmann Pascal Sieber Zinniker Danielle Villiger		
Représentation du canton dans l'organe de direction stratégique	-		
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Armin Brun		
Direction et office compétents	Direction des finances, Secrétariat général		
Indicateurs (public)			
Nombre de collaborateurs et collaboratrices (EPT)	Année sous rapport : 1 009 (966 en 2023)		
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 2024 : CHF 48,0 millions (CHF 46,1 mio en 2023)		
Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Bénéfice annuel (mio CHF)	174,9	180,7
	Produit d'exploitation (mio CHF)	532,3	553,1
	Charges d'exploitation (mio CHF)	254,4	266,9
	Capitalisation boursière au 31.12.2020 (mia CHF)	2,20	2,19
	Ratio coût/revenu	47,8 %	48,3 %

	Ratio de fonds propres de base Bâle III (CET1-Quote)	19,6 %	19,4 %	
	Fonds de la clientèle en pourcentage des prêts	94,5 %	89,4 %	
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	4	5
Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique	Rémunérations en milliers CHF (avec cotisations de l'employeur aux assurances sociales)		Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous rapport
	Total des rémunérations versées au conseil d'administration		(9) 1 517	(9) 1 471
	Rémunération du président ou de la présidente du conseil d'administration		548	524
	Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans président ou présidente)		(8) 121	(8) 118
	Total des rémunérations versées à la direction		(5,33) 3 930	(5,33) 4 301
	Rémunération du président ou de la présidente de la direction		970	992
	Rémunération moyenne par membre de la direction		(5,33) 737	(5,33) 809
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Les rémunérations versées aux membres de la direction en 2024 comprennent une rémunération contractuelle durant le délai de résiliation. À cela s'ajoute une double occupation de poste au cours des quatre premiers mois de 2024.			
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

Une analyse de l'égalité salariale a été réalisée en 2021. Selon les renseignements fournis par la BCBE, cette dernière satisfait aux obligations légales énoncées à l'article 13a et suivants de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. En 2022, la BCBE a réalisé une nouvelle analyse de l'égalité salariale, fondée sur son nouveau système de rémunération, et a reçu le certificat « Fair-ON-Pay ». Le respect de l'égalité salariale a de nouveau été vérifié en 2024, et la BCBE a obtenu le label supérieur « Fair-ON-Pay Advanced » : elle respecte des seuils plus stricts, et les écarts salariaux inexplicables d'un point de vue statistique sont inférieurs à 2,5 %. Le modèle des fonctions de la BCBE constitue la pierre angulaire du respect de l'égalité des salaires. Toutes les fonctions y sont évaluées à une échelle uniforme et selon des critères objectifs. La procédure systématique contribue à réduire au minimum les différences entre les genres. Les analyses de la structure salariale permettent de contrôler certains paramètres salariaux propres à chaque genre.

Entreprise / Institution

Caisse d'assurance du corps enseignant bernois (CACEB)

Informations générales (public)			
But de l'engagement du canton	La Caisse d'assurance du corps enseignant bernois (CACEB) assure le corps enseignant bernois contre les conséquences économiques de l'invalidité, de la vieillesse et du décès. Le canton est l'employeur direct des membres du corps enseignant et de la direction des établissements du secondaire II et l'employeur indirect de ceux des établissements de l'école obligatoire. La loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP ; RS 831.40) impose la participation de l'employeur et le canton de Berne en règlemente la mise en œuvre par le biais de la loi sur les caisses de pension cantonales (LCPC ; RSB 153.41).		
Forme juridique	Établissement de droit public doté sa propre personnalité juridique		
Membres de l'organe de direction stratégique	Hansjürg Schwander (président) Esther Peyer (vice-présidente) Stefan Christen Hansjörg Gurtner Manuel Jacot Ernst Meer 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 : 22,23 (année précédente : 24,24)		
Ampleur de l'engagement financier	Cotisations du canton pour l'année 2024 (cotisations d'épargne, de risque, de financement) : CHF 222,9 millions (année précédente : CHF 210,4 mio.) Reconnaissance de dette du canton (selon art. 44 LCPC) : CHF 341,4 millions (année précédente : CHF 352,8 mio.) Garantie de l'État / découvert (selon art. 12 LCPC) : CHF 196,7 millions (année précédente : CHF 541,2 mio.)		
Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Degré de couverture global	94,1 %	97,9 %

	Performance nette	5,9 %	8,3 %	
	Nb de personnes qui touchent une rente	9902	10 125	
	Nb de personnes assurées actives	20 214	20 878	
	Taux technique	2 %	1,5 %	
	Nb d'institutions rattachées	45	44	
	Fortune de prévoyance disponible (mio. CHF)	8580	9259	
	Engagements de prévoyance (mio. CHF)	9121	9456	
Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique		Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
	Commission administrative	2	6	8
	Direction	0	3	3
Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique	Rémunérations en milliers CHF (année sous rapport, y c. cotisations de l'employeur aux assurances sociales)	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous revue	
	Total des rémunérations versées à la commission administrative	303	323	
	Rémunération du/de la président-e de la commission administrative	54	48	
	Rémunération moyenne par membre de la commission administrative (sans le/la président-e)	35	39	
	Total des rémunérations versées à la direction	808	832	
	Rémunération du/de la président-e de la direction	313	325	
	Rémunération moyenne par membre de la direction	269	277	
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Contrairement aux années précédentes, la rémunération de la présidence est additionnée à la rémunération de la commission administrative, comme c'est le cas pour d'autres institutions.			

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

Entreprise / Institution

Caisse de pension bernoise (CPB)

Informations générales (public)	
But de l'engagement du canton	– La CPB assure les personnes ayant des rapports de travail avec le canton, l'Université, la Haute école spécialisée bernoise ou la Haute école pédagogique germanophone et dont les conditions d'engagement sont régies par la loi du 16 septembre 2004 sur le personnel (LPers, RSB 153.01). (Voir art. 4, al. 3, lit. a de la loi du 18 mai 2014 sur les caisses de pension cantonales, LCPC, RSB 153.41). – La CPB assure les salariées et salariés des employeurs qui lui sont affiliés contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès (voir art. 3, al. 1 LCPC). – La CPB accomplit ses tâches dans le cadre fixé par la législation fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (voir art. 3, al. 2 LCPC).
Forme juridique	Établissement de droit public doté d'une personnalité juridique propre
Membres de l'organe de direction stratégique	Daniel Wyrsch (président) Beatrice Nobel-Zbinden (vice-présidente) Jürg Schad Franziska Hügli Kästli Stefan Janz Claudia Graf Barbara Haller Hans Kupferschmid Susanne Schneeberger Geisler Michael Schori
Représentation du canton dans l'organe de direction stratégique	Franziska Hügli Kästli Jürg Schad Stefan Janz Claudia Graf Beatrice Nobel-Zbinden
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Hans-Peter Wiedmer (jusqu'au 30 avril 2024) André Matthey (depuis le 1^{er} mai 2024)
Direction et office compétents	Direction des finances, Office du personnel
Indicateurs (public)	
Nombre de collaborateurs et collaboratrices (EPT)	Année sous rapport : 30 (27,7 en 2023)
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 156,4 millions (CHF 148,9 mio en 2023) – Reconnaissance de dette du canton (conf. art. 44 LCPC) : CHF 191,6 millions (CHF 198 mio en 2023) – Garantie de l'État ou insuffisance de financement (conf. art. 12 LCPC) : CHF 0,1076 milliard (CHF 0,844 mia en 2023)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport	
	Degré de couverture	94,9 %	99,4 %	
	Performance nette	7,8 %	8,5 %	
	Nombre de bénéficiaires d'une rente	17 811	18 026	
	Nombre de personnes actives assurées	40 713	41 414	
	Taux d'intérêt technique	1,75 %	1,75 %	
	Organisations affiliées	139	133	
	Fortune de prévoyance disponible (mio CHF)	15 590,5	16 768,2	
	Engagements de prévoyance (mio CHF)	16 434,5	16 875,7	
	Découvert (-) / fonds libres (+) (mio CHF)	-844,0	-107,6	
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		246	225
	Rémunération du président ou de la présidente de la commission administrative		30	34
	Rémunération moyenne par membre de la commission administrative (sans président ou présidente)		24	21
	Total des rémunérations versées à la direction		995	1 023
	Rémunération du président ou de la présidente de la direction		307	299
	Rémunération moyenne par membre de la direction (sans le directeur)		229	242

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Les rémunérations versées à la direction ont augmenté en fonction des progressions individuelles de salaires et de la compensation du renchérissement au 1.1.2024 (2,0 % comme au canton de Berne). Les rémunérations versées à la commission administrative dépendent du nombre de ses membres, qui varie d'une année à l'autre. Les indemnités forfaitaires restent en revanche inchangées.
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'Ile, Université de Berne, Haute école spécialisée bernoise, Haute École Pédagogique germanophone
Instruments de pilotage	Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 17 novembre 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 (effectif de moins de 100 personnes).

Entreprise / Institution **BKW SA**

Informations générales (public)

But de l'engagement du canton	La participation contribue à la réalisation des objectifs cantonaux en matière de politiques énergétique, économique et financière (cf. art. 6 de la loi du 21 mars 2018 sur la participation du canton à la BKW SA [loi BKW, LBKW ; RSB 741.3]).
Forme juridique	Société anonyme de droit privé
Membres de l'organe de direction stratégique	– Roger Baillod (président) – Andreas Rickenbacher – Carole Ackermann – Rebecca Guntern – Kurt Schär – Petra Denk – Martin à Porta
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 11 228 EPT (12 100 collaboratrices et collaborateurs au total) Année précédente : environ 11 131 EPT (11 933 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 7,925 milliards au 31 décembre 2024 à une valeur d'environ CHF 4,164 milliards.

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Chiffre d'affaires net (mio CHF)	4 274 ⁴	4 549
	EBITDA (mio CHF)	953	1 073
	EBIT (mio CHF)	620	790
	Gearing Ratio	37,2 %	33,7 %

⁴ BKW a adapté dans son rapport de gestion 2024 la structure de sa prestation globale. Ainsi, les transactions ayant le caractère d'instruments financiers (négoce d'énergie pour compte propre et instruments de couverture) sont désormais affectées aux autres produits d'exploitation et non plus au chiffre d'affaires net. Afin de garantir une meilleure comparabilité avec l'année précédente, le chiffre d'affaires net de 2023 a été adapté à la nouvelle structure dans le présent compte rendu. Le chiffre d'affaires net 2023 au niveau du groupe est ainsi réduit de CHF 159 mio par rapport aux données figurant dans le compte rendu 2023, passant ainsi de CHF 4 433 mio à CHF 4 274 mio. Le transfert n'a pas d'incidence sur la prestation globale ni sur le résultat du groupe exprimé en chiffres absolus. Le chiffre d'affaires net ainsi que les indicateurs de rentabilité qui en découlent sont en revanche concernés.

	Investissements dans les immobilisations corporelles (mio CHF)	320	414	
	Cours de l'action au 31.12.2021 (CHF)	149,5	150,2	
	Capitalisation boursière au 31.12.2021 (mio CHF)	7 891	7 925	
	Dividende canton de Berne (mio CHF)	94,326	102,649	
	JCapacité d'endettement	1,00	0,82	
	Degré d'autofinancement ⁵	181,3 %	280,0 %	
	Marge EBIT	14,5 ⁶ %	17,4 %	
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		1 300	1 219
	Rémunération du/de la président·e du conseil d'administration		441	397
	Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président·e)		143	137
	Total des rémunérations versées à la direction		7 794	8 886
	Rémunération du/de la président·e de la direction		1 661	1 592
	Rémunération moyenne par membre de la direction		1 375 ⁷	1 111

⁵ Sans utilisation des provisions liées au nucléaire

⁶ BKW a adapté dans son rapport de gestion 2024 la structure de sa prestation globale. Ainsi, les transac-tions ayant le caractère d'instruments financiers (négoce d'énergie pour compte propre et instruments de couverture) sont désormais affectées aux autres produits d'exploitation et non plus au chiffre d'affaires net. Afin de garantir une meilleure comparabilité avec l'année précédente, la marge EBIT a été adaptée à la nouvelle structure dans le présent compte rendu, passant ainsi de 14,0 % à 14,5 %.

⁷ La moyenne des rémunérations des huit membres de la direction du groupe s'élevait au jour de référence, le 31 décembre 2023, à 974 000 francs. Jusqu'au 31 oc-tobre 2023, la direction du groupe n'était cependant constituée que de cinq membres. Calculée en fonction du nombre moyen de membres, la rémunération moyenne équivalait à 1 374 603 francs par membre de la direction du groupe.

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur La direction du groupe est passée de cinq à huit membres au 1^{er} novembre 2023.

Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle indiqués au chiffre 13 des Lignes directrices du canton de Berne sur la gouvernance des entreprises publiques D'après les renseignements fournis par l'organe de direction stratégique dans le cadre de l'entretien de controlling du 13 mars 2025, 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 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	Le canton souhaite une entreprise ferroviaire forte et compétitive qui propose des prestations de transport public de qualité à un prix intéressant et répondant aux besoins des usagères et usagers. Objectifs stratégiques: – Transport régional de voyageurs (train et bus): augmentation de la productivité, de la qualité et de l'orientation clientèle – Infrastructure: mesures d'entretien et d'extension en vue d'améliorer les transports publics et la mobilité globale Objectifs financiers: – augmentation de la productivité et de la rentabilité. Le canton mise sur une entreprise compétitive, innovante avec des activités annexes rentables. Du point de vue comptable, le secteur donnant droit à des subventions doit être clairement séparé de celui des activités annexes. Objectifs dans le domaine de la politique des transports: – Raccordement du canton de Berne au réseau européen des lignes à grande vitesse – Soutien de la stratégie de mobilité globale – Transport régional de personnes attractif, performant et bon marché Objectifs dans le domaine du personnel: – Maintien et création de postes de travail qualifiés dans le canton de Berne, conditions de travail modernes et socialement équitables, augmentation de la part des femmes parmi les cadres
Forme juridique	Société anonyme de droit privé
Membres de l'organe de direction stratégique	Kurt Bobst, président Yvette Körber, vice-présidente Bernhard Antener, représentant du canton de Berne Martin Bütikofer Marco Dirren Martin Pfund Valérie Schelker Stefanie Zimmermann Corina Caluori
Représentantes et représentants du canton dans l'organe de direction stratégique	Bernhard Antener
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Daniel Schafer
Direction et office compétents	Direction des travaux publics et des transports

Indicateurs (public)

Nombre de collaboratrices et collaborateurs (EPT)	Année sous revue : 3 552 (année précédente : 3 426)
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 421,38 millions – Canton de Berne (tiers communal compris): CHF 54,39 millions – Prêts: Prêts d'investissement du canton de Berne (tiers communal compris): CHF 335,40 millions – remboursables: CHF 1,00 million – remboursables à certaines conditions: CHF 334,40 millions

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Chiffre d'affaires (mio. CHF)	1 281	1 293
	Produit du trafic transport de voyageurs (mio. CHF)	246	264
	Produit du trafic grandes lignes (mio. CHF)	54,6	57,4
	Produit du trafic ferroviaire (mio. CHF)	32,1	32,8
	Produit du trafic transport de marchandises (mio. CHF)	268,5	268
	EBITDA (mio. CHF)	312,2	299,1
	EBIT (mio. CHF)	29,8	35,1
	Gearing Ratio	123 %	131 %

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 revue
	Total des rémunérations versées au conseil d'administration	408,4	414,6
	Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	90,7	72,3
	Moyenne par membre du conseil d'administration (hors président-e)	39,7	42,8
	Total des rémunérations versées à la direction	3 905 ⁸	3893
	Rémunération du/de la président-e de la direction	633,6	689,9
	Rémunération moyenne par membre de la direction (y compris président)	448,8	389,3
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	En 2024, le traitement de base du président de la direction est supérieur de CHF 15 792 à celui de l'exercice précédent (augmentation de salaire générale, à l'intérieur de la fourchette salariale contractuelle). Concernant la rémunération totale du CEO, le reste de la différence par rapport à l'exercice précédent s'explique par le changement de catégorie d'âge (> 55 ans) pour les cotisations aux assurances sociales ainsi que par des écritures rectificatives effectuées en 2023 suite à des adaptations du système salarial variable en 2023.		
Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle en vertu du chiffre 13 des Lignes directrices	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 organes importants impliqués	– Confédération suisse: 21,7 % du capital-actions – Actions non assorties du droit de vote: 11,19 % du capital-actions – Autres cantons et communes: 7,36 % du capital-actions – Personnes physiques et morales: 4 % du capital-actions		
Instruments 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. La prochaine analyse est prévue pour l'automne 2025.		

⁸ Les traitements versés aux membres sortant de la direction sont reportés à la période sur laquelle le traitement porte et sont indiqués à la période pendant laquelle ils ont été saisis comme dépense. Les chiffres concernant la poursuite du versement du traitement d'un membre sortant de la direction ainsi que les parts variables des salaires ont donc été ajustés dans le rapport 2024. Suite à cela, dans le rapport 2024, le chiffre portant sur l'année 2023 s'élève à CHF 3,9 millions au lieu des CHF 3,6 millions figurant dans le rapport de l'exercice précédent.

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 : 278 collaboratrices et collaborateurs internes ; 261 collaboratrices et collaborateurs externes Année précédente : 261 collaboratrices et collaborateurs internes ; 291 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)	424 000	429 800
	Montant total des dommages (mio CHF)	146,4	156,2
	Résultat d'exploitation (mio CHF)	7	8,8
	Résultat actuariel (mio CHF)	-43,4	-74,9

	Résultat des place- ments (mio CHF)	50,4	85,5	
	Combined Ratio	109 % (moyenne sur 5 ans : 100,6 %)	123,2 % (moyenne sur 5 ans : 108,1 %)	
	Taux relatif des coûts	20,1 %	21,1 %	
	Résultat relatif des placements	4,2 %	6,3 %	
	Satisfaction de la cli- entèle	4,7 (sur 5,0)	4,7 (sur 5,0)	
Égalité des genres dans les organes de direction opération- nelle et stratégique		Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
	Conseil d'adminis- tration	3	4	7
	Direction	1	5	6
Présentation des ré- munérations des or- ganes de direction opérationnelle et stra- tégique	Rémunérations en CHF milliers (y c. cotisations de l'employeur aux assurances so- ciales)	Rémunérations an- née précédente	Rémunérations année sous rap- port	
	Total des rémunérations versées au conseil d'administration	272	276	
	Rémunération du/de la président·e du conseil d'administration	66	67	
	Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président·e)	34	35	
	Total des rémunérations versées à la direction	2 441	2 451	
	Rémunération du/de la président·e de la direction	574	576	
	Rémunération moyenne par membre de la direction	407	408	
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Il n'y a pas d'écart significatif.			
Respect des principes directeurs de la rému- nération des organes de direction straté- gique et opérationnelle conformément au chiffre 13 des Lignes	D'après les renseignements fournis par l'organe de direction stratégique dans le cadre de l'entretien de controlling du 24 février 2025, 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.			

directrices du canton
de Berne sur la gou-
vernance des entre-
prises publiques

Autres catégories d'ac- Aucune
tionnaires importantes

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 respec- tées.

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 (jusqu'au 21 juin 2024) Christian Leumann (jusqu'au 17 mai 2024) D ^r Marc Müller Madeleine Petit Barbara Radtke Virginia Richter (à partir du 21 juin 2024) Jochen Werner
Représentant-e-s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucun
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	D ^r Uwe E. Jocham (jusqu'au 16 mai 2024) Bernhard Pulver en tant que délégué du conseil d'administration et Christian Leumann (à partir de la mi-juin 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 : 8 212 (année précédente : 8 518 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 : CHF 376,7 ⁹ mio (contre CHF 377,8 mio en 2023)

⁹ Pour l'exercice sous rapport, cet indicateur englobe les prestations indiquées en gras ci-après et les indemnités suivantes de la DSSI : soins aigus somatiques en milieu hospitalier, réadaptation en milieu résidentiel, soins psychiatriques en milieu hospitalier, sauvetage (acomptes, y compris dans les domaines CASU, CATA, MATA, etc. À noter qu'en raison de la fusion des services de sauvetage des CHR Spitäler FMI AG et Spital STS AG ainsi que de celle des CHR Spital Emmental AG et Spital Region Oberaargau AG, les acomptes sont répartis à parts égales entre les deux CHR concernés conformément à leur participation dans le capital), formation postgrade en médecine et en pharmacie, formation et perfectionnement dans les **professions de la santé non universitaires, enseignement pratique Transfert Théorie Pratique**, prestations psychiatriques ambulatoires et de clinique de jour **y c. les forfaits pour le service d'urgence, traitements psychiatriques aigus à domicile, intervention de crise ambulatoire en pédopsychiatrie et pédopsychothérapie**, planning familial, protection de l'enfance, **secteur ambulatoire des cliniques pédiatriques, enquêtes d'entourage (tuberculose pulmonaire), soins intégrés, équipes mobiles en soins palliatifs, soins d'urgence dispensés par les médecins de famille, physiothérapie pédiatrique**. Les prestations incluses dans l'indicateur varient d'un hôpital à l'autre. En raison des fermetures des sites hospitaliers de Tiefenau et de Münsigen en juin et décembre 2023, les prestations dans le domaine des soins aigus somatiques ont fortement reculé en 2024 par rapport à l'année précédente, de sorte que l'indicateur baisse lui aussi en 2024, et ce malgré l'élargissement des prestations prises en compte.

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente ¹⁰	Année sous rapport	
	Sorties hospitalières	57 180	54 195	
	Points tarifaires ambulatoires	336 588 000	322 334 000	
	Indice de casemix	1,425	1,456	
	Produits d'exploitation (mio CHF)	1 869,3	1 853,1	
	Charges d'exploitation (mio CHF)	1 844,3	1 751,0	
	EBITDA (mio CHF)	25,0	102,2	
	Résultat annuel (mio CHF)	-78,0	-23,7	
	Marge EBITDA	1,3 %	5,5 %	
	Marge EBITDAR	1,9 %	6,1 %	
	Degré de liquidité 2	178,0 ¹¹ %	249,2 ¹² %	
	Degré de couverture des immobilisations 2	116,5 %	127,5 %	
	Degré d'autofinancement	28,5 %	26,0%	
Egalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique		Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
	Conseil d'administration	3	5	8
	Direction	2	6	8
Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique	Rémunérations en milliers de CHF (sans cotisations de l'employeur aux assurances sociales)		Année précédente	Année sous rapport
	Total des rémunérations versées au conseil d'administration		(9) 746 ¹³	(8,4) 975 ¹⁴
	Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration		168 ¹⁵	291 ¹⁶

¹⁰ Adaptation des chiffres de l'année précédente selon la norme Swiss GAAP RPC 28

¹¹ Actifs de régularisation incl. pour les cas ne disposant pas encore de code (à hauteur de CHF 91 525 000)

¹² Actifs de régularisation incl. pour les cas ne disposant pas encore de code (à hauteur de CHF 100 778 000)

¹³ Selon le rapport de gestion 2023, ce montant n'inclut pas les cotisations de l'employeur aux assurances sociales.

¹⁴ Contrairement au rapport de gestion 2024, le compte rendu inclut les cotisations de l'employeur aux assurances sociales (sans la contribution à la caisse de pension).

¹⁵ Selon le rapport de gestion 2023, ce montant n'inclut pas les cotisations de l'employeur aux assurances sociales.

¹⁶ Contrairement au rapport de gestion 2024, le compte rendu inclut les cotisations de l'employeur aux assurances sociales (sans la contribution à la caisse de pension).

	Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)	(8) 72 ¹⁷	(7,4) 92 ¹⁸
	Total des rémunérations versées à la direction ¹⁹	3 975	4 096
	Rémunération du/de la président-e de la direction	680	474 ²⁰
	Rémunération moyenne par membre de la direction	442	512
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Les charges supplémentaires liées à la rémunération du président du conseil d'administration (sans cotisations de l'employeur aux assurances sociales) d'un montant de CHF 101 600 par rapport à l'exercice antérieur sont constituées de CHF 48 550 pour la fonction de président (mesures d'assainissement à partir d'avril 2024) et de CHF 53 050 pour la fonction de membre délégué du conseil d'administration (à partir de mai 2024). Les honoraires restants ont été versés afin de couvrir les charges supplémentaires dues à l'assainissement financier du groupe de l'Île et au plan en la matière.		
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 11 février 2025, 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) ²¹ 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.		

¹⁷ Selon le rapport de gestion 2023, ce montant n'inclut pas les cotisations de l'employeur aux assurances sociales.

¹⁸ Contrairement au rapport de gestion 2024, le compte rendu inclut les cotisations de l'employeur aux assurances sociales (sans la contribution à la caisse de pension).

¹⁹ 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.

²⁰ Soit CHF 253 689 pour le D^r Uwe Jocham jusqu'au 16 mai 2024 et CHF 220 378 pour Christian Leumann à partir du 16 juin 2024

²¹ Ses principes ont été approuvés par le Grand Conseil le 2 septembre 2019.

Entreprise / Institution **Haute école pédagogique germanophone**

Informations générales (public)

But de l'engagement du canton	– Conformément à l'article 1a, alinéa 1 de la loi sur la Haute école pédagogique germanophone (LHEP ; RSB 436.91), le canton entretient une Haute école pédagogique pour la formation du corps enseignant germanophone (PHBern). – La PHBern développe la qualité de la formation et accroît le potentiel de création de valeur ajoutée dans le canton grâce aux formations qu'elle propose, à ses activités de recherche et développement ainsi qu'à ses prestations de services (art. 4 LHEP).
Forme juridique	Établissement autonome de droit public
Membres de l'organe de direction stratégique	Elisabeth Schenk Jenzer (présidente) Therese Hilfiker (vice-présidente) 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 : 524,6 (année précédente : 525,5)		
Ampleur de l'engagement financier	Subvention du canton : CHF 63,6 millions (année précédente : CHF 62,9 mio.) Les biens immobiliers (salles de classe et bureaux) mis à disposition par le canton ont une valeur locative de 7,4 millions de francs (année précédente : CHF 7,2 mio.).		
Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Nb d'étudiant-e-s suivant des formations de base (y compris formations additionnelles et complémentaires, hors domaine NMS, hors centres didactiques des disciplines)	3057	3008

	Nb d'étudiant-e-s des centres didactiques des disciplines		150	161
	Nb de participant-e-s à une formation continue (cours et séminaires, cursus de formation continue, prestations et conseils)		29 092	34 301
	Résultat annuel (mio. CHF)		-1,3	-6,1
	Charges d'exploitation (mio. CHF)		98,4	103,9
	Contributions du canton de Berne aux autres HEP (mio. CHF)		6,3	6,3
	Revenus de la PHBern provenant d'autres cantons (mio. CHF)		18,3	18,0
Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique		Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
	Conseil de l'école	4	3	7
	Direction de la PHBern	2	6	8
Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique	Rémunérations en milliers CHF (cotisations de l'employeur aux assurances sociales incluses)		Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous revue
	Rémunération totale du conseil de l'école		71 ²²	91
	Rémunération du/de la président-e du conseil de l'école		22	26
	Rémunération moyenne par membre (hors président-e)		7	9
	Rémunération totale de la direction de l'école		2072	2109
	Rémunération du/de la recteur-trice		285	297
	Rémunération moyenne par membre de la direction		259	264
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	En 2024, un nombre accru de séances a eu lieu avec des membres du conseil de l'école (notamment la présidente et la vice-présidente), car la commission des statuts a été constituée, la PHBern a été réaccréditée, le poste de direction de l'institut du degré secondaire I a été repourvu et la stratégie 2026-2033 a été développée.			

²² En vertu de l'article 41, alinéa 1 de l'ordonnance sur la Haute école pédagogique germanophone (OHEP ; RSB 436.911), les collaboratrices et collaborateurs de la PHBern ne reçoivent pas d'indemnités pour les séances.

Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle en vertu du chiffre 13 des Lignes directrices	Selon les renseignements fournis par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 16 décembre 2024, la PHBern applique les principes directeurs de la rémunération des organes de direction opérationnelle et stratégique qui sont définis au chiffre 13 des Lignes directrices.
Autres organes importants impliqués	Établissement de droit public appartenant exclusivement au canton
Instruments de pilotage	Étant donné que l'ensemble des éléments qu'une stratégie de propriétaire doit contenir en vertu du chiffre 9.5 des Lignes directrices figure dans le mandat de prestations confié par le Conseil-exécutif à la Haute école pédagogique germanophone ou dans la législation spéciale, aucune stratégie de propriétaire distincte du mandat de prestations n'est élaborée conformément au chiffre 9 des Lignes directrices. La stratégie de surveillance a été adoptée le 14 décembre 2022 par le Conseil-exécutif.
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	Jean-Marc Lüthi (président du conseil d'administration) Christoph Benedikt Egger (vice-président à partir du 1 ^{er} juillet 2024) Maria Theresia Caratsch Stephan Friedli (jusqu'au 30 juin 2024) Thomas Keller (à partir du 1 ^{er} juillet 2024) Simon Meier (à partir du 1 ^{er} juillet 2024) Tessa Müller (à partir du 1 ^{er} juillet 2024) Sarah Schläppi (à partir du 1 ^{er} juillet 2024) Erich Seifritz Katrin Zumstein (jusqu'au 30 juin 2024)		
Représentant-e-s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucun		
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Ivo Spicher		
Direction et office compétents	Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration, Secrétariat général		
Indicateurs (public)			
Nombre de collaborateurs et collaboratrices (EPT)	Année sous rapport : 643 (année précédente : 635 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 45,7 ²³ mio (contre CHF 39,8 mio en 2023)		
Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Journées de soins hospitalières	98 862	103 594
	Points tarifaires ambulatoires TARMED	2 192 313	2 168 061
	Day mix index (DMI)	1,019	1,031

²³ Pour l'exercice sous rapport, cet indicateur englobe les prestations indiquées en gras ci-après et les indemnisations suivantes de la DSSI : soins aigus somatiques en milieu hospitalier, réadaptation en milieu résidentiel, soins psychiatriques en milieu hospitalier, sauvetage (acomptes, y compris dans les domaines CASU, CATA, MATA, etc. À noter qu'en raison de la fusion des services de sauvetage des CHR Spitäler FMI AG et Spital STS AG ainsi que de celle des CHR Spital Emmental AG et Spital Region Oberaargau AG, les acomptes sont répartis à parts égales entre les deux CHR concernés conformément à leur participation dans le capital), formation postgrade en médecine et en pharmacie, formation et perfectionnement dans les **professions de la santé non universitaires, enseignement pratique Transfert Théorie Pratique**, prestations psychiatriques ambulatoires et de clinique de jour **y c. les forfaits pour le service d'urgence, traitements psychiatriques aigus à domicile, intervention de crise ambulatoire en pédopsychiatrie et pédopsychothérapie**, planning familial, protection de l'enfance, **secteur ambulatoire des cliniques pédiatriques, enquêtes d'entourage (tuberculose pulmonaire), soins intégrés, équipes mobiles en soins palliatifs, soins d'urgence dispensés par les médecins de famille, physiothérapie pédiatrique**. Les prestations incluses dans l'indicateur varient d'un hôpital à l'autre.

	Produits d'exploitation (mio CHF)	91,6	100,8	
	Charges d'exploita- tion (mio CHF)	93,6	97,4	
	EBITDA (mio CHF)	-2,0	3,5	
	Résultat annuel (mio CHF)	-5,6	-0,3	
	Marge EBITDA	-2,2 %	3,4 %	
	Marge EBITDAR	-1,8 %	3,7 %	
	Degré de liquidité 2	162 % ²⁴	106 %	
	Degré de couverture des immobilisations 2	127 %	115 %	
	Degré d'autofinance- ment	80 %	67 %	
Egalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique		Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
	Conseil d'adminis- tration	3	5	8
	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 précé- dente	Année sous rapport	
	Total des rémunérations versées au conseil d'administration	(5) 152 ²⁵	(6,5 ²⁶) 202	
	Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	73	63	
	Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)	(4) 19	(5,5) 25 ²⁷	
	Total des rémunérations versées à la direc- tion	(8) 2 707	(8) 2 643	
	Rémunération du/de la président-e de la di- rection	379	379	

²⁴ Le rapport de gestion 2023 indiquait un degré de liquidité 2 de 231 %. En effet, le calcul tenait également compte des prestations non facturées et des actifs de régularisation.

²⁵ Le compte rendu de l'exercice 2023 faisait état de CHF 150 000. Le montant de CHF 149 880 inscrit dans le rapport de gestion 2023 correspond à celui figurant pour l'année précédente dans le rapport de gestion 2024. Celui-ci recense en outre des frais de projet 2023 de CH 2400 pour la conseillère d'administration Marie-Theres Caratsch, d'où le total de CHF 152 000.

²⁶ Le rapport de gestion 2024 indique 7 personnes pour le total des membres du conseil d'administration, mutations en cours d'année incluses au mois près. Le chiffre exact est toutefois 6,5.

²⁷ La rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e) est correcte dans le rapport de gestion, malgré l'écart signalé à la note précédente concernant le nombre de personnes.

	Rémunération moyenne par membre de la direction	271	271
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Dans la perspective de la fusion, la composition des conseils d'administration des SPU et du CPM a été harmonisée à l'occasion de l'assemblée générale de 2024. Depuis, Christoph Benedikt Egger et Jean-Marc Lüthi se partagent la présidence et la vice-présidence des services psychiatriques régionaux et se représentent mutuellement dans les deux conseils d'administration. Conformément à l'ACE 2/2020²⁸, les statuts des services psychiatriques régionaux prévoient que le conseil d'administration se compose habituellement de cinq à sept membres. Compte tenu de la nouvelle composition du conseil d'administration des SPU et de son harmonisation avec celui du CPM SA, le nombre de membres qui y siègent a été adapté dans les statuts (5 à 8 pour le CPM SA et 5 à 9 pour les SPU). Le montant du total des rémunérations versées au conseil d'administration plus élevé que durant l'exercice antérieur s'explique en particulier par l'élargissement de cet organe. Quant à la rémunération moyenne par membre, son augmentation est due à des frais de projet plus élevés. En effet, certains membres participent aux préparatifs de la fusion (en particulier à l'étude de faisabilité).		
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 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.		
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 CPM SA, les obligations légales en la matière relevant des articles 13a ss L'Eg ont été respectées.		

²⁸ Cf. point A.7.1 Conseil d'administration

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) Franziska Berger (jusqu'au 31 août 2024) D ^r Drahomir Aujesky (jusqu'au 26 juin 2024) Matthias Glück Thomas Leiser D ^r Beat Müller (à partir du 26 juin 2024) Katja Schmid D ^r Rolf Zundel		
Représentant-e-s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucun		
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Regula Feldmann		
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 : 961,1 (année précédente : 960,5 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 ²⁹ : CHF 36,0 mio Rémunération du canton pour les prestations fournies : CHF 69,7 ³⁰ mio (contre CHF 64,1 mio en 2023)		
Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente ³¹	Année sous rapport
	Sorties hospitalières en soins aigus somatiques	10 827	11 226
	Points tarifaires ambulatoires	40 445 829	42 018 275
	Indice de casemix	0,929	0,945

²⁹ 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.

³⁰ Pour l'exercice sous rapport, cet indicateur englobe les prestations indiquées en gras ci-après et les indemnités suivantes de la DSSI : soins aigus somatiques en milieu hospitalier, réadaptation en milieu résidentiel, soins psychiatriques en milieu hospitalier, sauvetage (acomptes, y compris dans les domaines CASU, CATA, MATA, etc. À noter qu'en raison de la fusion des services de sauvetage des CHR Spitäler FMI AG et Spital STS AG ainsi que de celle des CHR Spital Emmental AG et Spital Region Oberaargau AG, les acomptes sont répartis à parts égales entre les deux CHR concernés conformément à leur participation dans le capital), formation postgrade en médecine et en pharmacie, formation et perfectionnement dans les professions de la santé non universitaires, enseignement pratique Transfert Théorie Pratique, prestations psychiatriques ambulatoires et de clinique de jour y c. les forfaits pour le service d'urgence, traitements psychiatriques aigus à domicile, intervention de crise ambulatoire en pédopsychiatrie et pédopsychothérapie, planning familial, protection de l'enfance, secteur ambulatoire des cliniques pédiatriques, enquêtes d'entourage (tuberculose pulmonaire), soins intégrés, équipes mobiles en soins palliatifs, soins d'urgence dispensés par les médecins de famille, physiothérapie pédiatrique. Les prestations incluses dans l'indicateur varient d'un hôpital à l'autre.

³¹ 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.

	Sorties hospitalières en psychiatrie	558	647
	Points tarifaires ambulatoires en psychiatrie	2 902 622	3 089 743
	Journées de soins en psychiatrie	16 844	17 521
	Day mix index (DMI)	0,984	0,997
	Produits d'exploitation (mio CHF)	215,9	222,9
	Charges d'exploitation (mio CHF)	207,4	208,1
	EBITDA (mio CHF)	8,5	14,8
	Résultat annuel (mio CHF)	-2,5	3,6
	Marge EBITDA	3,9 %	6,6 %
	Marge EBITDAR	4,4 %	7,2 %
	Degré de liquidité 2	227,7 ³² %	253,5 ³³ %
	Degré de couverture des immobilisations 2	141,8 ³⁴ %	151,6 %
	Degré d'autofinancement	34,8 ³⁵ %	36,1 %
Egalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique		Nombre de femmes	Nombre d'hommes
			Total
	Conseil d'adminis- tration	1	5
	Direction	3	5
Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique	Rémunérations en milliers de CHF (avec cotisations de l'employeur aux assurances sociales)	Année précé- dente	Année sous rapport
	Total des rémunérations versées au conseil d'administration	(7) 175	(6,7) 170
	Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	40	41
	Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)	(6) 22	(5,7) 23
	Total des rémunérations versées à la direc- tion	(8,8) 3 069	(7,9) 2 703

³² Pour des raisons de comparabilité entre les CHR, le dépôt à terme de CHF 10 mio pris en compte par le CHR Spital Emmental AG n'a pas été inclus dans le degré de liquidité 2, qui s'élève à 270,2 % selon ce dernier.

³³ Pour des raisons de comparabilité entre les CHR, le dépôt à terme de CHF 10 mio pris en compte par le CHR Spital Emmental AG n'a pas été inclus dans le degré de liquidité 2, qui s'élève à 294,1 % selon ce dernier.

³⁴ Les taux de l'exercice antérieur ont été adaptés sur la base de la norme Swiss GAAP RPC 28 afin de garantir leur comparabilité. Le capital propre d'un montant de CHF 65 923 000 qui figure dans le rapport de gestion 2023 a été réduit à CHF 65 251 000 dans l'édition 2024. Le degré de couverture des immobilisation 2 ci-dessus a donc été ajusté en conséquence. À noter que celui qui est indiqué dans le rapport de gestion 2024 du CHR se monte à 142,4 %, ce qui correspond au taux antérieur à l'adaptation.

³⁵ L'adaptation du montant du capital propre de 2023 selon la norme Swiss GAAP RPC 28 a entraîné une réduction du degré d'autofinancement en 2023, qui est passé de 35,0 % à 34,8 %

	Rémunération du/de la président-e de la direction	324	314
	Rémunération moyenne par membre de la direction ³⁶	349	342
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Il n'y a pas d'écart significatif par rapport à l'exercice antérieur. La rémunération moyenne par membre (présidence exclue) a connu une légère baisse, de CHF 22 000 à 21 000.		
Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle (point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance)	Selon les indications communiquées par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 27 janvier 2025, 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.		

³⁶ 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).

Entreprise / Institution **Banque nationale suisse**

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

Indicateurs (public)				
Nombre de collaborateurs et collaboratrices (EPT)	Année sous rapport : 927 (910 en 2023)			
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 2024 : CHF 0 millions (comme en 2023) Dividendes encaissés en 2024 : CHF 0 million (comme en 2023)			
Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport	
	Résultat annuel (mio CHF)	-3 184	80 729,1	
	Résultat annuel distribuable (mio CHF)	-13 709	69 152	
	Réserve pour distributions futures après affectation du bénéfice (mio CHF)	-53 213	12 938	
	Total du bilan (mio CHF)	794 644	854 078	
	Bénéfice porté au bilan	-53 213	15 939	
	Distribution de bénéfices à la Confédération et aux cantons (mio CHF)	0	3 000	
Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique		Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
	Conseil de banque	4	7	11
	Direction générale	1	2	3
Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique	Rémunérations en milliers CHF (avec cotisations de l'employeur aux assurances sociales)		Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous rapport
	Total des rémunérations versées au Conseil de banque		885	856
	Rémunération du président ou de la présidente du Conseil de banque		249	223
	Rémunération moyenne par membre du Conseil de banque (sans président ou présidente)		(10) 64	(10) 63

	Total des rémunérations versées à la Direction générale (2,74) 3 532 (3,25) 4 086
	Rémunération du président directeur général ou de la présidente directrice général 1 294 1 276
	Rémunération moyenne par membre de la direction (2,74) 1 287 (3,25) 1 257
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Le total des rémunérations versées à la Direction générale en 2024 comprend aussi le salaire versé à l'ancien président, notamment après la fin des rapports de travail à partir d'octobre 2024 pendant la période d'exemption de six mois (« colling-off period »). Ce total tient aussi compte de la rémunération versée à Petra Tschudin à partir du 1^{er} octobre 2024. La « Rémunération du président directeur général ou de la présidente directrice générale» désigne la rétribution totale de Martin Schlegel en 2024. Ce n'est pas la plus forte rémunération versée à un membre de la Direction durant l'année sous rapport.
Respect des principes directeurs de rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle définis au chiffre 13 des Lignes directrices sur la gouvernance des entreprises publiques	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 (5,0 %) 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	L'analyse de l'égalité salariale prévue par la loi a été réalisée en 2021. Selon les renseignements fournis par la BNS, cette dernière satisfait aux obligations légales énoncées aux article 13 ss de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. D'après son rapport de gestion de 2024 (cf. p. 153), 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 ^r Sascha Geier Christoph Jäggi D ^r Hans-Peter Kohler D ^r 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 : 976,2 (année précédente : 976,5 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 Prêt : CHF 4,0 mio Rémunération du canton pour les prestations fournies : CHF 46,3³⁷ mio (contre CHF 44,2 mio en 2023)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Sorties hospitalières en soins aigus somatiques	8 583	8 846
	Points tarifaires ambulatoires	39 135 000	44 504 000
	Indice de casemix	0,921	0,902
	Sorties hospitalières en psychiatrie	309	370

³⁷ Pour l'exercice sous rapport, cet indicateur englobe les prestations indiquées en gras ci-après et les indemnités suivantes de la DSSI : soins aigus somatiques en milieu hospitalier, réadaptation en milieu résidentiel, soins psychiatriques en milieu hospitalier, sauvetage (acomptes, y compris dans les domaines CASU, CATA, MATA, etc. À noter qu'en raison de la fusion des services de sauvetage des CHR Spitäler FMI AG et Spital STS AG ainsi que de celle des CHR Spital Emmental AG et Spital Region Oberaargau AG, les acomptes sont répartis à parts égales entre les deux CHR concernés conformément à leur participation dans le capital), formation postgrade en médecine et en pharmacie, formation et perfectionnement dans les **professions de la santé non universitaires, enseignement pratique Transfert Théorie Pratique**, prestations psychiatriques ambulatoires et de clinique de jour **y c. les forfaits pour le service d'urgence, traitements psychiatriques aigus à domicile, intervention de crise ambulatoire en pédopsychiatrie et pédopsychothérapie**, planning familial, protection de l'enfance, **secteur ambulatoire des cliniques pédiatriques, enquêtes d'entourage (tuberculose pulmonaire), soins intégrés, équipes mobiles en soins palliatifs, soins d'urgence dispensés par les médecins de famille, physiothérapie pédiatrique**. Les prestations incluses dans l'indicateur varient d'un hôpital à l'autre.

	Points tarifaires ambulatoires en psychiatrie	6 421 000	6 640 000	
	Journées de soins en psychiatrie	10 442	11 823	
	Day mix index (DMI)	0,976	0,972	
	Produits d'exploitation (mio CHF)	213,8	224,9	
	Charges d'exploitation (mio CHF)	208,2	215,7	
	EBITDA (mio CHF)	5,6	9,1	
	Résultat annuel (mio CHF)	-8,6	-5,6	
	Marge EBITDA	2,6 %	4,1 %	
	Marge EBITDAR	3,4 %	4,9 %	
	Degré de liquidité 2	98,4 %	114,0 %	
	Degré de couverture des immobilisations 2	104,4 %	107,5 %	
	Degré d'autofinancement	37,8 %	37,9 %	
Egalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique		Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
	Conseil d'administration	1	5	6
	Direction	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) 162	(6) 176	
	Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	47	55	
	Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)	(5,3) 21,6 ³⁸	(5) 24,1	
	Total des rémunérations versées à la direction	(8) 3 066	(8) 3 045	
	Rémunération du/de la président-e de la direction	380	382	

³⁸ Le départ de Franziska 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.

	Rémunération moyenne par membre de la direction	383	381
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Il n'y a pas d'écart significatif 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 27 janvier 2025, 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.		

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	Gabriel Schär (président du conseil d'administration jusqu'au 26 juin 2024) Thomas Straubhaar (président du conseil d'administration à partir du 26 juin 2024) Urs Baumberger (jusqu'au 26 juin 2024) D ^r Urs Mosimann (à partir du 24 octobre 2024) Corinne Reuteler Margrit Rindlisbacher (jusqu'au 26 juin 2024) Christine Elisabeth Schmid (à partir du 26 juin 2024) Dominique Georg Schmid (jusqu'au 26 juin 2024) Alphons Schnyder (jusqu'au 26 juin 2024) Peter Stähli (jusqu'au 26 juin 2024) Iris Wietlisbach (à partir du 24 octobre 2024)		
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) D ^r Thomas Zehnder et Jürg Thöni (ad interim jusqu'au 31 décembre 2024) ³⁹		
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 : 1 589 (année précédente : 1 529 (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 95,2 ⁴⁰ mio (contre CHF 81,7 mio en 2023)		
Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Sorties hospitalières en soins aigus somatiques	17 255	17 715
	Points tarifaires ambulatoires	52 649 317	57 322 382
	Indice de casemix	0,9035	0,9181

³⁹ Le nouveau président, David Roten, a pris ses fonctions le 1^{er} janvier 2025.

⁴⁰ Pour l'exercice sous rapport, cet indicateur englobe les prestations indiquées en gras ci-après et les indemnités suivantes de la DSSI : soins aigus somatiques en milieu hospitalier, réadaptation en milieu résidentiel, soins psychiatriques en milieu hospitalier, sauvetage (acomptes, y compris dans les domaines CASU, CATA, MATA, etc. À noter qu'en raison de la fusion des services de sauvetage des CHR Spitaler FMI AG et Spital STS AG ainsi que de celle des CHR Spital Emmental AG et Spital Region Oberaargau AG, les acomptes sont répartis à parts égales entre les deux CHR concernés conformément à leur participation dans le capital), formation postgrade en médecine et en pharmacie, formation et perfectionnement dans les **professions de la santé non universitaires, enseignement pratique Transfert Théorie Pratique**, prestations psychiatriques ambulatoires et de clinique de jour **y c. les forfaits pour le service d'urgence, traitements psychiatriques aigus à domicile, intervention de crise ambulatoire en pédopsychiatrie et pédopsychothérapie**, planning familial, protection de l'enfance, **secteur ambulatoire des cliniques pédiatriques, enquêtes d'entourage (tuberculose pulmonaire), soins intégrés, équipes mobiles en soins palliatifs, soins d'urgence dispensés par les médecins de famille, physiothérapie pédiatrique**. Les prestations incluses dans l'indicateur varient d'un hôpital à l'autre.

	Sorties hospitalières en psychi- atrie	--	--
	Points tarifaires ambulatoires en psychiatrie ⁴¹	6 945 784	7 096 204
	Day mix index (DMI)	--	--
	Produits d'exploitation (mio CHF)	312,1	344,4
	Charges d'exploitation (mio CHF)	302,4	321,0
	EBITDA (mio CHF)	9,7	23,4
	Résultat annuel (mio CHF)	-3,4	9,8
	Marge EBITDA	3,1 %	6,8 %
	Marge EBITDAR	4,1 %	7,5 %
	Degré de liquidité 2	188,6 %	219,3 %
	Degré de couverture des im- mobilisations 2	129,6 %	137,5 %
	Degré d'autofinancement	80,1 %	82,6 %
Egalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et straté- gique		Nombre de femmes	Nombre d'hommes
		Total	
	Conseil d'adminis- tration	3	2
	Direction	3	11
		14	
Présentation des rémuné- rations des organes de di- rection opérationnelle et stratégique	Rémunérations en milliers de CHF (avec parts variables et cotisations de l'employeur aux assurances sociales)	Année précé- dente	Année sous rapport
	Total des rémunérations versées au con- seil d'administration	(7) 179	(5,3) 209
	Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	58	67
	Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la prési- dent-e)	(6) 20	(4,3) 33
	Total des rémunérations versées à la di- rection	(13,6) 6 272	(13,6) 6 413
	Rémunération du/de la président-e de la direction	449	536

⁴¹ 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^{er} janvier 2023 (date du traitement). Les chiffres ne sont pas donc pas directement comparables.

	Rémunération moyenne par membre de la direction ⁴²	448	458
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Outre les séances ordinaires du conseil d'administration, plusieurs séances extraordinaires ainsi que d'autres rencontres se sont tenues au cours du premier semestre 2024 en raison du projet de reprise de l'hôpital de Zweisimmen par le groupe Medaxo AG et du recrutement du nouveau président de la direction. De plus, la nouvelle composition du conseil d'administration a nécessité des séances plus fréquentes afin de permettre aux membres de se saisir rapidement des dossiers. Par ailleurs, d'autres changements en lien avec des fonctions dirigeantes (directeur de l'exploitation et responsable RH) ont alourdi la charge de travail des membres du conseil d'administration. Le montant de la rémunération du président de la direction, qui a augmenté de CHF 86 765 par rapport à l'exercice antérieur, inclut les indemnités de départ du précédent Directeur. Son successeur, qui a pris ses fonctions le 1^{er} janvier 2025, reçoit une indemnité moins élevée.		
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 2025, 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'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.		

⁴² Le CHR 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).

non classifiéFehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.

51/65

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) D ^r Corinne Sydler-Bertschi Roland Donzé Simon Maurer D ^r 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 ^r Daniela Wiest
Direction et office compétents	Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration, Secrétariat général

Indicateurs (public)			
Nombre de collaborateurs et collaboratrices (EPT)	Année sous rapport : 1 020 (année précédente : 992 selon Swiss GAAP RPC 28)		
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 54,6 ⁴³ mio	
		(contre CHF 53,9 mio en 2023)	
Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Sorties hospitalières en soins aigus somatiques	9 848	9 869
	Points tarifaires ambulatoires	23 513 635	23 017 068
	Indice de casemix	0,898	0,890
	Sorties hospitalières en psychiatrie	333	298
	Points tarifaires ambulatoires en psychiatrie	3 825 964	3 956 875
	Day mix index (DMI)	0,981	0,961

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

	Produits d'exploitation (mio CHF)	190,2	193,6	
	Charges d'exploitation (mio CHF)	187,8	193,8	
	EBITDA (mio CHF)	13,4	12,4	
	Résultat annuel (mio CHF)	2,6	-0,0 ⁴⁴	
	Marge EBITDA	7,0 %	6,4 %	
	Marge EBITDAR	7,8 %	7,1 %	
	Degré de liquidité 2 ⁴⁵	250,5 %	290,9 %	
	Degré de couverture des immobilisations 2	123,6 %	114,5 %	
	Degré d'autofinancement	59,5 %	62,7 %	
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) 174	(6) 166	
	Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	58	54	
	Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)	(5) 18	(5) 22	
	Total des rémunérations versées à la direction	(5,7) 1 809	(5,7) 1 880	
	Rémunération du/de la président-e de la direction	375	380	
	Rémunération moyenne par membre de la direction	317	329	
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	-			

⁴⁴ Le résultat annuel du CHR se montait à CHF -45 500 en 2024.

⁴⁵ 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 16 janvier 2025, 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'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 CHR, les obligations légales en la matière relevant des articles 13a ss LEg ont été respectées.

Entreprise / Institution

Centre hospitalier Bienne SA (CHB SA)

Informations générales (public)	
But de l'engagement du canton	Les CHR assurent la couverture des besoins de la population du canton de Berne en soins aigus hospitaliers de base, conformément à l'article 15, alinéa 1 LSH.
Forme juridique	Société anonyme de droit privé
Membres de l'organe de direction stratégique	Thomas von Burg (président du conseil d'administration jusqu'au 24 juin 2024) D ^r Vanessa Banz (vice-présidente jusqu'au 24 juin 2024) Jörg Buser (jusqu'au 24 juin 2024) Christoph Gygax (président du conseil d'administration à partir du 25 juin 2024, auparavant membre) Stefan Stefaniak (vice-président à partir du 25 juin 2024, auparavant membre) D ^r Hansulrich Blunier D ^r Nathalie Koch (à partir du 25 juin 2024) Peter Kummer (à partir du 25 juin 2024) Thomas Straubhaar
Représentant-e-s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucune
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Kristian Schneider
Direction et office compétents	Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration, Secrétariat général

Indicateurs (public)			
Nombre de collaborateurs et collaboratrices (EPT)	Année sous rapport : 1 399 (année précédente : 1 359 (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 72,7 ⁴⁶ mio ⁴⁷ (contre CHF 66,9 mio en 2023)		
Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	
	Sorties hospitalières en soins aigus somatiques	14 076	14 433
	Points tarifaires ambulatoires	62 185 520	65 447 377

⁴⁶ Pour l'exercice sous rapport, cet indicateur englobe les prestations indiquées en gras ci-après et les indemnisations suivantes de la DSSI : soins aigus somatiques en milieu hospitalier, réadaptation en milieu résidentiel, soins psychiatriques en milieu hospitalier, sauvetage (acomptes, y compris dans les domaines CASU, CATA, MATA, etc. À noter qu'en raison de la fusion des services de sauvetage des CHR Spitäler FMI AG et Spital STS AG ainsi que de celle des CHR Spital Emmental AG et Spital Region Oberaargau AG, les acomptes sont répartis à parts égales entre les deux CHR concernés conformément à leur participation dans le capital), formation postgrade en médecine et en pharmacie, formation et perfectionnement dans les **professions de la santé non universitaires, enseignement pratique Transfert Théorie Pratique**, prestations psychiatriques ambulatoires et de clinique de jour **y c. les forfaits pour le service d'urgence, traitements psychiatriques aigus à domicile, intervention de crise ambulatoire en pédopsychiatrie et pédopsychothérapie**, planning familial, protection de l'enfance, **secteur ambulatoire des cliniques pédiatriques, enquêtes d'entourage (tuberculose pulmonaire), soins intégrés, équipes mobiles en soins palliatifs, soins d'urgence dispensés par les médecins de famille, physiothérapie pédiatrique**. Les prestations incluses dans l'indicateur varient d'un hôpital à l'autre.

⁴⁷ Contributions cantonales versées à ARB SA en matière d'ambulance de la région biennoise incluses

	Indice de casemix	0,927	0,929	
	Sorties hospitalières en psychiatrie ⁴⁸	-	-	
	Points tarifaires ambulatoires en psy- chiatry	-	-	
	Journées de soins en psychiatrie	-	-	
	Day mix index (DMI)	-	-	
	Produits d'exploitation (mio CHF)	268,2	286,3	
	Charges d'exploitation (mio CHF)	259,2	268,1	
	EBITDA (mio CHF)	6,3	15,5	
	Résultat annuel (mio CHF)	-9,3	-1,8	
	Marge EBITDA	2,4 %	5,4 %	
	Marge EBITDAR	3,4 %	6,4 %	
	Degré de liquidité 2	194,3 %	208,9 %	
	Degré de couverture des immobilisa- tions 2	122,3 %	125,0 %	
	Degré d'autofinancement	28,7 %	26,5 %	
Egalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et straté- gique		Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
	Conseil d'adminis- tration	1	5	6 ⁴⁹
	Direction	5	8	13
Présentation des rémuné- rations des organes de di- rection opérationnelle et stratégique	Rémunérations en milliers de CHF (avec cotisations de l'employeur aux assurances so- ciales [selon rapport sur les indemnités])	Année précé- dente	Année sous rapport	
	Total des rémunérations versées au con- seil d'administration	(7) 180	(6,5 ⁵⁰) 177	
	Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	56	69 ⁵¹	
	Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la prési- dent-e)	(6) 23	(5,5) 24	

⁴⁸ 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.

⁴⁹ Le rapport de gestion 2024 indique un total de 7 personnes siégeant au conseil d'administration (état au 31 décembre). Cependant, le nombre exact à la fin 2024 est de 6.

⁵⁰ Voir note n° 36

⁵¹ Ce montant se compose des rémunérations des deux présidents du conseil d'administration, à savoir celle de Thomas von Burg (CHF 28 000) et celle de Christoph Gygax (CHF 41 000).

	Total des rémunérations versées à la direction	(10,6) 3 596	(12,6) 4 381
	Rémunération du/de la président-e de la direction	418	436
	Rémunération moyenne par membre de la direction	339	347
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Le montant de la rémunération de la présidence du conseil d'administration se compose des indemnités versées aux deux présidents successifs, à savoir Thomas von Burg (CHF 28 000) et Christoph Gygax (CHF 41 000). À noter que ce dernier siégeait auparavant en tant que membre. Le montant maximum de sa rémunération, calculé au prorata pour les mois en tant que membre et pour ceux à la présidence, s'élève à CHF 40 403, sa rémunération effective se montant à CHF 41 413. La charge de travail du président précédent du conseil d'administration a été particulièrement importante en 2023 : Thomas von Burg a dû s'investir dans le groupe de travail constitué pour gérer la modification du plan de zone et les préparatifs en lien avec la construction du nouvel hôpital. Les rencontres et les séances en lien avec ce projet ont par conséquent généré des charges plus importantes (jetons de présence). Ces dépenses supplémentaires se sont prolongées au premier semestre 2024. La mise en place d'un comité stratégique en 2024 a également généré davantage de dépenses en jetons de présence. La rémunération moyenne par membre du conseil d'administration s'est accrue étant donné que le nombre de membres a été réduit lors de l'assemblée générale 2024. Cumulées, les rémunérations versées à la présidence de la direction sont en augmentation entre 2023 et 2024. Selon les indications fournies par le CHR, la réorganisation et l'élargissement de la direction ont conduit aux changements suivants : • suppression du poste de président suppléant ; • intégration de la directrice Facility Management ; • suppression du poste de Chief Medical Officer (CMO) ; • promotion de quatre médecins-chefs en tant que co-CMO au sein de la direction. Au total, deux personnes sont venues compléter la direction. Le salaire qu'elles percevoient en leur qualité de médecins-chefs de la clinique est désormais intégralement pris en compte dans le total des rémunérations versées à la direction.		
Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle (point 13 des Lignes directrices sur la gouvernance)	Selon les indications communiquées par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 15 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 Wildermeth, actionnaire minoritaire, détient 0,75 % des actions.		

Instrument de pilotage	Stratégie de propriétaire (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022) Stratégie de surveillance (approuvée par le Conseil-exécutif le 21 décembre 2022)
Analyse de l'égalité salariale	La dernière analyse a été réalisée en 2021. D'après les renseignements fournis par le CHB SA, les obligations légales en la matière relevant des articles 13a ss LEg ont été respectées.

Entreprise / Institution **Université de Berne**

Informations générales (public)	
But de l'engagement du canton	Selon l'article 44 de la Constitution du canton de Berne (ConstC ; RSB 101.1), le canton entretient une université. L'Université de Berne forme les étudiantes et étudiants au travail scientifique et les prépare aux professions exigeant une formation. Elle concourt au développement des connaissances scientifiques par la recherche et fournit des services en lien avec son mandat de formation et de recherche.
Forme juridique	Établissement 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 de la loi sur l'Université [LUni ; RSB 436.11]), tandis que la direction de l'Université est son organe de direction et de coordination (art. 37 LUni). Dans ces conditions, la direction de l'Université est désignée ici comme étant l'organe de direction stratégique interne de l'Université. Direction de l'Université : Virginia Richter, rectrice (présidente) (depuis le 15 juin 2024) Christian Leumann, recteur (président) (jusqu'au 14 juin 2024) Hugues Abriel, vice-recteur Recherche et innovation Andrew Chan, vice-recteur Affaires internationales et carrières académiques Heike Mayer, vice-rectrice Qualité et développement durable Virginia Richter, vice-rectrice Affaires internationales et carrières académiques (jusqu'au 14 juin 2024) Fritz Sager, vice-recteur Enseignement Markus Brönnimann, directeur administratif
Représentant-e-s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucun
Présidence de l'organe de direction stratégique	Virginia Richter (depuis le 15 juin 2024) Christian Leumann (jusqu'au 14 juin 2024)
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 : 5268 ⁵² (année précédente : 5141)
Ampleur de l'engagement financier	Subvention du canton de Berne : CHF 334,14 millions⁵³ (année précédente : CHF 329,85 mio.) Les biens immobiliers mis à disposition par le canton ont une valeur locative de 109,53 millions de francs⁵⁴ (année précédente : 109,53 mio.).

⁵² Voir le rapport annuel 2024 de l'Université de Berne, état au 22 mai 2025 (en allemand uniquement)
⁵³ Voir l'ACE 1387/2023
⁵⁴ Voir le rapport annuel 2024 de l'Université de Berne, p. 49, état au 22 mai 2025 (en allemand uniquement)

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport	
	Nb d'étudiant-e-s (hors formation continue)	16 457 ⁵⁵	16 581 ⁵⁶	
	Résultat annuel (mio. CHF)	-34,08	-37,15 ⁵⁷	
	Charges d'exploitation (mio. CHF)	974,59	1018,67 ⁵⁸	
	Contributions AIU du canton de Berne à d'autres universités (mio. CHF)	34,31 ⁵⁹	35,39 ⁶⁰	
	Revenus AIU de l'Université de Berne provenant d'autres cantons (mio. CHF)	121,13 ⁶¹	124,84 ⁶²	

Égalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Sénat ⁶³	9	15	24
Direction de l'Université	2	4	6

Présentation des rémunérations des organes de direction opérationnelle et stratégique	Rémunérations en milliers CHF (cotisations de l'employeur aux assurances sociales incluses)	Rémunérations année précédente	Rémunérations année précédente	Rémunérations année sous revue
	Total des rémunérations versées au conseil d'administration ⁶⁴		-	-
	Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration		-	-
	Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)		-	-

⁵⁵ [1AnzahlStudierendeMajorundMononachStudienstufe2023 ger.pdf \(unibe.ch\)](#), état au 23 mai 2024 (en allemand uniquement)

⁵⁶ [Anzahl Studierende Major und Mono nach Studienstufe 2024](#), état au 22 mai 2025 (en allemand uniquement)

⁵⁷ Voir le rapport annuel 2024 de l'Université de Berne, p. 31, état au 22 mai 2025 (en allemand uniquement)

⁵⁸ Voir le rapport annuel 2024 de l'Université de Berne, p. 31, état au 22 mai 2025 (en allemand uniquement)

⁵⁹ Voir le rapport relatif à l'ACE 390/2024.

⁶⁰ Voir le rapport relatif à l'ACE 393/2025.

⁶¹ Voir le rapport relatif à l'ACE 390/2024.

⁶² Voir le rapport relatif à l'ACE 393/2025.

⁶³ État en mai 2024.

⁶⁴ La LUni ne désigne aucun comité spécifique comme organe stratégique de direction. Au contraire, la direction de l'Université et le sénat sont respectivement qualifiés d'organe de direction et de coordination de l'Université (art. 37, al. 1 LUni) et d'organe législatif suprême de l'Université (art. 35 LUni). La rémunération de la direction de l'Université est présentée dans le présent rapport. Les membres du sénat sont des employé-e-s de l'Université. Ils accomplissent leurs tâches pour le sénat dans le cadre de leur fonction ordinaire et ne perçoivent pas de rémunération supplémentaire.

Total des rémunérations versées à la direction de l'Université	1493	1500
Rémunération du/de la président-e de la direction ⁶⁵	441	395
Rémunération moyenne par membre de la direction	213	214

Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur

Respect des principes directeurs de la rémunération des organes de direction stratégique et opérationnelle en vertu du chiffre 13 des Lignes directrices	Selon les renseignements fournis par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 4 novembre 2024, l'Université applique les principes directeurs de la rémunération des organes de direction opérationnelle et stratégique qui sont définis au chiffre 13 des Lignes directrices.
Autres organes importants impliqués	Établissement de droit public appartenant exclusivement au canton
Instruments de pilotage	Étant donné que l'ensemble des éléments qu'une stratégie de propriétaire doit contenir en vertu du chiffre 9.5 des Lignes directrices figure dans le mandat de prestations confié par le Conseil-exécutif à l'Université de Berne ou dans la législation spéciale, aucune stratégie de propriétaire distincte du mandat de prestations n'est élaborée conformément au chiffre 9 des Lignes directrices. La stratégie de surveillance a été adoptée le 14 décembre 2022 par le Conseil-exécutif.
Analyse de l'égalité salariale	La dernière analyse de l'égalité salariale a été réalisée en 2022. En moyenne, les femmes gagnent 13,5 % de moins que les hommes à l'Université de Berne. Si l'on tient compte des différences concernant la qualification et les aspects relatifs au lieu de travail, les femmes gagnent 1,2 % de moins que les hommes. Il existe donc une différence de salaire inexpliquée, statistiquement significative, qui s'élève toutefois à moins de 5 %.

⁶⁵ Pour l'année sous revue, ce montant se compose des rémunérations versées à deux président-e-s : jusqu'au 14 juin 2024, l'ancien président a perçu 217 082 francs. À compter du 15 juin 2024, la nouvelle présidente a perçu le montant de 178 265 francs pour le reste de l'année 2024.

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 ⁶⁶ , assurent pour leur part la couverture des besoins du canton en prestations de la médecine de pointe ⁶⁷ . 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	Patricia Kellerhals (présidente du conseil d'administration jusqu'au 12 juin 2024) Sibylle Schürch (vice-présidente jusqu'au 12 juin 2024) Kaspar Aebi (jusqu'au 12 juin 2024) Andreas Kappeler (jusqu'au 12 juin 2024) Christian Leumann (membre d'office ⁶⁸ jusqu'au 12 juin 2024 ⁶⁹) Jino Omar (jusqu'au 12 juin 2024) Christoph Benedikt Egger (président du conseil d'administration à partir du 13 juin 2024) Jean-Marc Lüthi (vice-président à partir du 13 juin 2024) Maria Theresia Caratsch (à partir du 13 juin 2024) Thomas Keller (à partir du 13 juin 2024) Simon Meier (à partir du 13 juin 2024) Tessa Müller (à partir du 13 juin 2024) Sarah Schläppi (à partir du 13 juin 2024) Erich Seifriz (à partir du 13 juin 2024) Virginia Richter (membre d'office ⁷⁰ à partir du 13 juin 2024)
Représentant-e-s du canton dans l'organe de direction stratégique	Aucun
Présidence de l'organe de direction opérationnelle	Oliver Grossen (dissolution des rapports contractuels au 31 octobre 2024, retrait effectif en amont) Josef Müller (à partir du 1 ^{er} juillet 2024)
Direction et office compétents	Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration, Secrétariat général

⁶⁶ Art. 35 LSH

⁶⁷ Art. 34 LSH

⁶⁸ La rectrice ou le recteur de l'Université de Berne siège d'office au conseil d'administration des SPU (cf. art. 15, al. 4 OSH).

⁶⁹ Le recteur de l'Université de Berne ayant pris sa retraite durant l'été 2024, il s'est retiré du conseil d'administration des SPU lors de l'assemblée générale ordinaire du 12 juin 2024.

⁷⁰ La rectrice ou le recteur de l'Université de Berne siège d'office au conseil d'administration des SPU (cf. art. 15, al. 4 OSH). Ayant été désignée rectrice de l'Université de Berne, Virginia Richter a pris la succession de Christian Leumann au sein du conseil d'administration des SPU.

Indicateurs (public)

Nombre de collaborateurs et collaboratrices (EPT)	Année sous rapport : 1 307 (année précédente : 1 246 ⁷¹) (selon Swiss GAAP RPC)	
Ampleur de l'engagement financier	Valeur nominale des actions :	CHF 34,9 mio
	Rémunération du canton pour les prestations fournies : (contre CHF 55,3 mio en 2023)	CHF 68,7 ⁷² mio

Indicateurs clés relatifs à l'exploitation	Indicateur	Année précédente	Année sous rapport
	Journées de soins hospitalières	119 303	124 057
	Points tarifaires ambulatoires TARMED	10 362 163 ⁷³	10 839 769
	Day mix index (DMI)	1,093	1,105
	Produits d'exploitation (mio CHF)	180,5	197,7
	Charges d'exploitation (mio CHF) ⁷⁴	199,6	202,96
	EBITDA (mio CHF)	-19,1	-5,3
	Résultat annuel (mio CHF)	-21,9	-8,2
	Marge EBITDA	-10,6 %	-2,7 %
	Marge EBITDAR	-8,2 %	-0,4 %
	Degré de liquidité 2	152,8 %	230,7 %
	Degré de couverture des immobilisations 2	220,7 %	280,8 %
	Degré d'autofinancement	53,5 %	40,1 %

Egalité des genres dans les organes de direction opérationnelle et stratégique	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Conseil d'administration	4	5	9
Direction	2	9	11

⁷¹ Dans le compte rendu de l'exercice précédent présentant les données de 2023, il était indiqué 1 264.

² Pour l'exercice sous rapport, cet indicateur englobe les prestations indiquées en gras ci-après et les indemnités suivantes de la DSSI : soins aigus somatiques en milieu hospitalier, réadaptation en milieu résidentiel, soins psychiatriques en milieu hospitalier, sauvetage (acomptes, y compris dans les domaines CASU, CATA, MATA, etc.). À noter qu'en raison de la fusion des services de sauvetage des CHR Spitaler FMI AG et Spital STS AG ainsi que de celle des CHR Spital Emmental AG et Spital Region Oberaargau AG, les acomptes sont répartis à parts égales entre les deux CHR concernés conformément à leur participation dans le capital), formation postgrade en médecine et en pharmacie, formation et perfectionnement dans les **professions de la santé non universitaires, enseignement pratique Transfert Théorie Pratique**, prestations psychiatriques ambulatoires et de clinique de jour **y c. les forfaits pour le service d'urgence, traitements psychiatriques aigus à domicile, intervention de crise ambulatoire en pédopsychiatrie et pédopsychothérapie, planning familial, protection de l'enfance, secteur ambulatoire des cliniques pédiatriques, enquêtes d'entourage (tuberculose pulmonaire), soins intégrés, équipes mobiles en soins palliatifs, soins d'urgence dispensés par les médecins de famille, physiothérapie pédiatrique**. Les prestations incluses dans l'indicateur varient d'un hôpital à l'autre.

⁷³ Le rapport de gestion 2023 indiquait 10 028 624 points, ce qui donne une différence de - 333 539 par rapport à la valeur figurant dans le rapport de gestion 2024 pour l'exercice 2023. À la demande de la DSSI, les SPU ont expliqué que cet écart était dû au fait que la clinique universitaire de psychiatrie et psychothérapie forensiques n'était pas incluse l'année précédente (2023) et que cela avait été corrigé durant l'année sous rapport (2024), d'où l'écart relevé.

⁷⁴ Amortissements non compris

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) 303 ⁷⁵	(7,5) 361
	Rémunération du/de la président-e du conseil d'administration	113	121
	Rémunération moyenne par membre du conseil d'administration (sans le/la président-e)	(6) 32	(6,5) 37
	Total des rémunérations versées à la direction ⁷⁶	(9,7) 2 941	(11,2) 3 792
	Rémunération du/de la président-e de la direction	361	602
	Rémunération moyenne par membre de la direction	304	339
Justification des écarts par rapport à l'exercice antérieur	Des changements significatifs ont eu lieu au niveau de la direction des SPU à l'occasion de l'assemblée générale 2024. Le conseil d'administration des SPU a été intégralement renouvelé et Christoph Benedikt Egger en a repris la présidence. Puis, dans la perspective de la fusion avec le CPM SA, la composition des conseils d'administration des services psychiatriques régionaux a été harmonisée. Depuis l'assemblée générale 2024, Christoph Benedikt Egger et Jean-Marc Lüthi se partagent la présidence et la vice-présidence desdits services et se représentent mutuellement dans les conseils d'administration des deux établissements. Conformément à l'ACE 2/2020⁷⁷, les statuts des services psychiatriques régionaux prévoient que le conseil d'administration se compose habituellement de cinq à sept membres. Compte tenu de la nouvelle composition du conseil d'administration des SPU et de son harmonisation avec celui du CPM SA, le nombre de membres qui y siègent a été adapté dans les statuts (5 à 8 pour le CPM SA et 5 à 9 pour les SPU). Les rémunérations en partie plus élevées par rapport à l'exercice antérieur s'expliquent en priorité par les frais de projet dans le cadre des préparatifs de la fusion (en particulier l'étude de faisabilité). Lors du changement de présidence de la direction, le siège a été occupé à double sur une période de quatre mois par Oliver Grossen jusqu'au 31 octobre 2024 et par Josef Müller à partir du 1^{er} juillet 2024, ce qui a occasionné un dépassement du montant total de la rémunération correspondante par rapport à l'exercice antérieur. En vertu de l'article 716a CO, la rémunération de la direction relève de la compétence exclusive des conseils d'administration en tant que tâche inaliénable et intransmissible. Selon les indications communiquées par l'organe de direction stratégique lors de l'entretien de controlling du 16 janvier 2024, les principes directeurs		

⁷⁵ Le compte rendu précédent indiquait CHF 299 000 pour 2023.

⁷⁶ Les professeures et professeurs employés par l'Université de Berne qui endossent en parallèle un rôle de membre de la direction des SPU sont inclus dans l'effectif de la direction.

⁷⁷ Cf. point A.7.1 Conseil d'administration

Respect des principes directeurs de la rémunération 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	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 2023. D'après les renseignements fournis par les SPU, les obligations légales en la matière relevant des articles 13a ss LEg ont été respectées.