

NACHHALTIGKEITS- BERICHT **2025**



Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren

Seit Mitte des vergangenen Jahres richtet die Insel Gruppe ihr Handeln konsequent an einer neuen, umfassenden Zukunftsstrategie aus. Sie bildet den Orientierungsrahmen für die kommenden zehn Jahre und gründet auf drei zentralen Werten: Respekt, Exzellenz und Verantwortung. Diese Werte prägen nicht nur unsere strategischen Entscheidungen, sondern auch unsere Unternehmenskultur und unser tägliches Wirken.



Verantwortung verstehen wir ganzheitlich. Als Gesundheitsversorgerin und als Arbeitgeberin tragen wir sie gegenüber unseren Patient:innen und Mitarbeitenden, ebenso wie gegenüber Umwelt und Gesellschaft. Unser Anspruch ist es, höchste Versorgungsqualität mit wirksamem Umwelt- und Ressourcenschutz zu verbinden und nachhaltiges Handeln systematisch in unseren Strukturen zu verankern.

Konkrete Fortschritte zeigen sich etwa in der konsequenten Umsetzung unseres Photovoltaik-Fahrplans: Auf dem Dach des Marie-Colinet-Hauses wurden 600 Solarpanels in Betrieb genommen, weitere 182 Module auf dem Dach des Spitals Aarberg installiert. Bereits in diesem Jahr folgt die grösste geplante Anlage auf dem Areal des Spitals und Altersheim Belp. Damit leisten wir einen messbaren Beitrag zur Reduktion unseres ökologischen Fussabdrucks.

Auch in Lehre und Nachwuchsförderung setzen wir Akzente: Das Inselhospital hat im vergangenen Jahr erstmals das Wahlfach «Nachhaltigkeit im Gesundheitswesen» für Medizinstudent:innen und -studenten der Universität Bern angeboten. Der Kurs war rasch ausgebucht, ein deutliches Zeichen für das wachsende Bewusstsein und Interesse an nachhaltigen Fragestellungen im Gesundheitswesen.

Nachhaltigkeit bedeutet für uns zudem, soziale Verantwortung wahrzunehmen und gute Arbeitsbedingungen zu sichern. Im Berichtsjahr haben wir auf Basis unserer neu definierten Unternehmenswerte ein Projekt zur Weiterentwicklung unserer Führungs- und Unternehmenskultur lanciert. Wir konnten zudem die Schichtzulagen erhöhen, ein klares Bekenntnis zur Wertschätzung unserer Mitarbeitenden.

Welche weiteren Projekte und Massnahmen wir im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung vorantreiben, erfahren Sie in diesem Bericht. Sie stehen im Geist unserer Gründerin Anna Seiler, deren Auftrag uns bis heute leitet: «Stets und ewig» ein Spital für die Menschen der Region zu führen.

Wir wünschen Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre.

Adrian Schmitter, Verwaltungsratspräsident Insel Gruppe
Jennifer Diedler, Vorsitzende der Geschäftsleitung Insel Gruppe

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
Inhaltsverzeichnis	3
Überblick Nachhaltigkeitsaktivitäten 2025	4
EINLEITUNG	6
Die Insel Gruppe	6
Engagement für nachhaltige Entwicklung	9
ÖKOLOGIE / UMWELTBELANGE	10
Treibhausgasemissionen	11
Wasserverbrauch	17
Biologische Vielfalt	19
Ressourcennutzung und Abfallaufkommen	20
Energie	24
Mobilität	28
SOZIAL- UND ARBEITNEHMERBELANGE	30
Patient:innen	31
Engagement in Lehre und Forschung im Bereich der Humanmedizin	33
Politisches und mediales Umfeld	36
Arbeitsbedingungen	38
Achtung der Rechte der Arbeitnehmenden, informiert und konsultiert zu werden	41
Rechte der Sozialpartner	42
Arbeitsicherheit, Gesundheitsförderung und -schutz	44
Gleichstellung	48
COMPLIANCE	52
Bekämpfung der Korruption	52
Achtung der Menschenrechte	54
WEITERFÜHRENDE ERLÄUTERUNGEN	56
Hintergrund	56
Doppelte Wesentlichkeit – was ist das	56
Inhalte und Aufbau des Berichtes	58
Konkretisierung der Berichtsinhalte	60

Überblick Nachhaltigkeitsaktivitäten

2025

RESSOURCEN UND CO₂

BEGINN DER IMPLEMENTIERUNG DES ENERGIEMONITORINGSYSTEMS

Die Transparenz der Energie- und Wasserbezüge auf dem Insel Campus wurde dadurch massiv verbessert. Eine Analyse der ersten Daten hat bereits mögliche Potentiale zur energetischen Betriebsoptimierung aufgezeigt.

KOMMUNIKATION

FÜHRUNGS- UND UNTERNEHMENSKULTUR STRATEGISCH VERANKERT

Mit der Strategie 2035 wurden Mitarbeitende und Unternehmenskultur als zentrales strategisches Handlungsfeld definiert. Zur Umsetzung der strategischen Zielsetzungen wurde ein mehrjähriges Projekt zur Weiterentwicklung der Führungs- und Unternehmenskultur gestartet. Die neu definierten Werte Respekt, Exzellenz und Verantwortung bilden dabei den verbindlichen Orientierungsrahmen für Führung und Zusammenarbeit.

SENSIBILISIERUNG UND WEITERBILDUNG

WAHLFACH «NACHHALTIGKEIT» IM MEDIZINSTUDIUM

Die Insel Gruppe hat im 2025 zum ersten Mal «Nachhaltigkeit im Gesundheitswesen» als Wahlfach für Medizinstudentinnen und -studenten der Universität Bern angeboten. Die beiden Vormittage waren ausgebucht und erhielten ein ausgezeichnetes Feedback.

DIVERSITÄT UND SENSIBILISIERUNG

GLEICHSTELLUNG UND LGBTI-SICHTBARKEIT AUSGEBAUT

Die Rezertifizierung des LGBTI-Labels bestätigt die Fortschritte in der sichtbaren Förderung von Gleichstellung und Diversität. Mit dem aktiven Engagement an der Bern Pride sowie erstmals einer standortübergreifenden Zusammenarbeit mit dem Universitätsspital Zürich wurde die interne und externe Sichtbarkeit der LGBTI-Community weiter gestärkt.

CO₂

WEITERES VORANTREIBEN DES PHOTOVOLTAIK-FAHRPLANS

Die Dachflächen der Insel Gruppe bieten ein realistisches Potential für die jährliche Erzeugung von rund 1'600 MWh erneuerbarem Strom mittels Photovoltaikanlagen. Im Jahr 2025 konnten zwei weitere Anlagen in Betrieb genommen werden: Auf dem Marie-Colinet-Haus am Standort Inselspital wurden 582 PV-Module installiert, auf dem Dach des Spitals Aarberg weitere 182 Module.

GESUNDHEIT UND CO₂

BIKE TO WORK

Auch in diesem Jahr wurde der Teamgeist wieder eindrucksvoll unter Beweis gestellt. Gleichzeitig zeigte sich einmal mehr, wie wichtig den Mitarbeitenden der Insel Gruppe Gesundheitsförderung und Nachhaltigkeit sind. Mit viel Motivation und Ausdauer traten die 931 Radler:innen in die Pedale und legten dabei unglaubliche 289'650 km zurück.

Einleitung

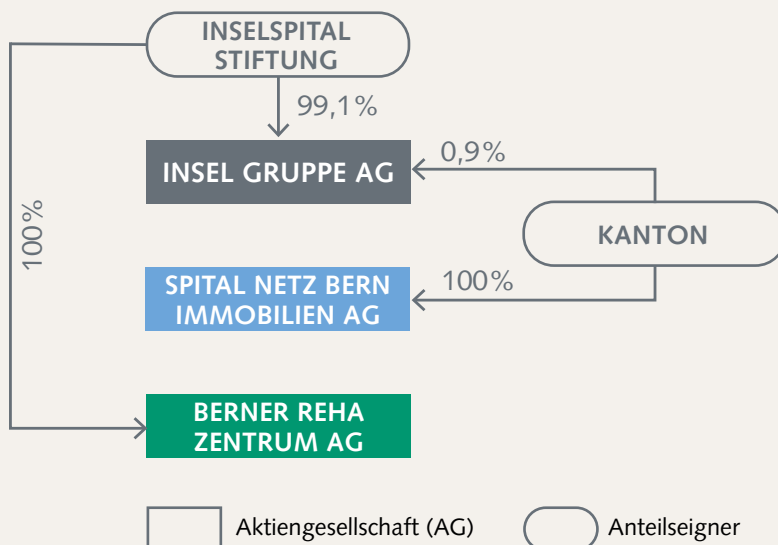
DIE INSEL GRUPPE

1354 stiftete die Bernburgerin Anna Seiler ein Spital für 13 bettlägerige und bedürftige Menschen. Ihre Vision: Das Spital soll «stets und ewig» bestehen. In den darauffolgenden Jahrhunderten ist das Inselspital laufend gewachsen und zu einer wichtigen Gesundheitsinstitution in Bern geworden. Heute ist die Insel Gruppe eine universitäre Spitalgruppe mit fünf Standorten:

- Das Inselspital, Universitätsspital Bern
- Die Landspitäler Riggisberg und Aarberg
- Das Spital und Altersheim Belp
- Das Berner Reha Zentrum Heiligenschwendi

Die Insel Gruppe vereint an diesen Standorten medizinische Grundversorgung mit international führender Spitzenmedizin. Als Universitätsspital übernimmt das Inselspital ausserdem eine zentrale Stellung im Bereich der universitären Lehre und Forschung. Die Insel Gruppe AG ist mehrheitlich im Besitz der Inselspital-Stiftung und zu einem kleinen Anteil im Besitz des Kantons Bern (s. Grafik «Besitzverhältnisse»).

Besitzverhältnisse

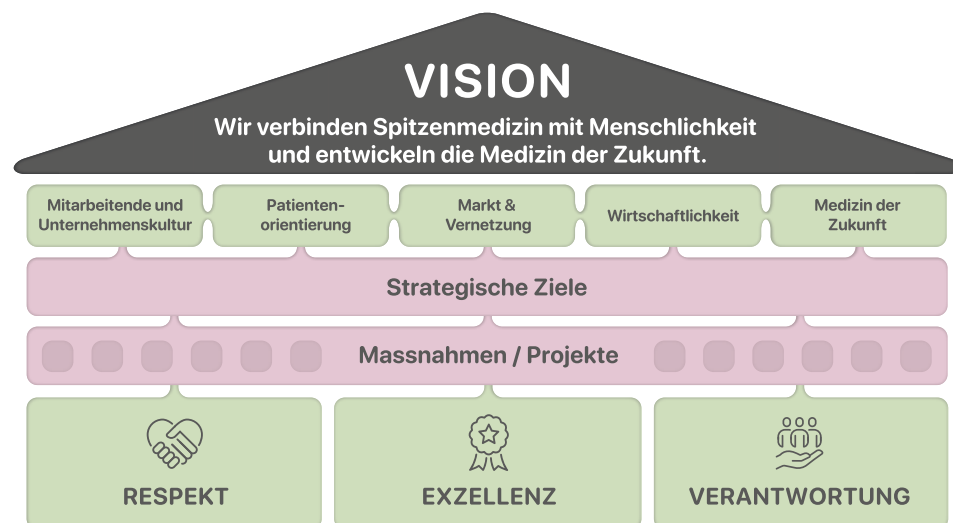


Auch nach der Gründung der neuen Aktiengesellschaft Insel Gruppe AG besteht die Spital Netz Bern AG unter dem Namen Spital Netz Bern Immobilien AG bis heute weiter. Die Spital Netz Bern Immobilien AG gehört zu 100 Prozent dem Kanton Bern.

In der Insel Gruppe werden jährlich rund 900'000 ambulante Konsultationen durchgeführt und rund 56'000 Patient:innen stationär behandelt. An den verschiedenen Standorten arbeiten rund 10'300 Mitarbeitende, davon rund 18.5 Prozent als Ärztin bzw. Arzt, 38 Prozent in der Pflege und 43.5 Prozent verteilt auf die weiteren Berufsgruppen. Kern des Leistungsangebots der Insel Gruppe ist das abgestufte Gesundheitsversorgungsmodell: Patient:innen werden am geeigneten Standort und in kürzester Zeit mit der für sie optimalen Therapie behandelt. Vom Eintritt über die Anamnese, Diagnostik, Behandlung, Rehabilitation bis zum Austritt, bieten die Spitäler der Insel Gruppe das ganze Spektrum der medizinischen, pflegerischen und therapeutischen Versorgung an. Als Spitalgruppe mit öffentlichem Versorgungsauftrag stehen die Spitäler und Versorgungseinrichtungen der Insel Gruppe allen Patient:innen offen. Das hochspezialisierte Inselspital gewährt jederzeit Zugang zu den neuesten Entwicklungen und Methoden in allen Fachgebieten der Medizin und ist ein wichtiger medizinischer Forschungsstandort der Schweiz.

Mit ihren rund 10'300 Mitarbeitenden ist die Insel Gruppe eine der bedeutendsten Arbeitgeberinnen im Kanton Bern. Darüber hinaus ist die Spitalgruppe die wichtigste Weiterbildungsinstitution für junge Ärztinnen und Ärzte und ein Topausbildungsbetrieb für eine Vielzahl von Berufen.

Mit der 2025 verabschiedeten Strategie 2035 hat die Insel Gruppe die Weichen für die kommenden Jahre gestellt. Die umfassende Unternehmensstrategie positioniert die traditionsreiche Spitalgruppe als Pionierin der digitalen und translationalen Medizin. Sie stellt fünf zentrale Handlungsfelder ins Zentrum: Mitarbeitende und Unternehmenskultur, Patientenorientierung, Medizin der Zukunft, Marktpositionierung und Vernetzung sowie Wirtschaftlichkeit. In ihrem Schaffen orientieren sich die Insel Gruppe und ihre Mitarbeitenden an den Werten Respekt, Exzellenz und Verantwortung.



ENGAGEMENT FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Die Insel Gruppe bietet den Menschen in allen Lebensphasen eine qualitativ hochwertige Versorgung und ist bestrebt, ein attraktives Arbeitsumfeld für ihre Mitarbeitenden zu schaffen. Gleichzeitig wird ein verantwortungsvoller Umgang mit den natürlichen Ressourcen angestrebt.

Die Insel Gruppe verfügt über eine Nachhaltigkeitskommission, die von der Fachstelle Nachhaltigkeit geführt wird und deren Mitglieder die unterschiedlichen Bereiche und Berufe innerhalb der Spitalgruppe repräsentieren. Die Nachhaltigkeitskommission der Insel Gruppe setzt sich für eine umweltschonende Entwicklung ein und unterstützt die Direktionen bei der nachhaltigen Unternehmensführung. Sie fördert die Integration von Nachhaltigkeitsthemen in Unternehmensprozessen und Entscheidungsvorlagen.

Die Fachstelle Nachhaltigkeit berät die Unternehmenseinheiten bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsmassnahmen, verfolgt die gesetzten Nachhaltigkeitsziele (z. B. Reduktion der Treibhausgasemissionen) und ist verantwortlich für die Berichterstattung über alle Aspekte der nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

Als Verbandsmitglied der Klimaplattform der Wirtschaft und des Verbands für nachhaltiges Wirtschaften (öbu) positioniert sich die Insel Gruppe auch gegenüber der Öffentlichkeit für eine umwelt- und sozialverträgliche Zukunft.

Reduktion der Treibhausgasemissionen. Der schrittweise Ausstieg aus fossilen Energieträgern, die Steigerung der Energieeffizienz sowie der verstärkte Einsatz erneuerbarer Energien bilden die zentralen Handlungsfelder.

Als Mitglied der Bundesinitiative «Vorbild Energie und Klima» engagiert sich die Insel Gruppe gemeinsam mit weiteren öffentlich relevanten Institutionen für die Umsetzung der Energiestrategie 2050. Der Fokus liegt auf messbaren Effizienzgewinnen und der Reduktion von Emissionen im Betrieb.

Massnahmen

Im Jahr 2025 startete die Insel Gruppe mit der schrittweisen Einführung eines Energiemonitoringsystems. Bis Ende des Jahres wurden die Bezüge der Medien Strom, Wärme, Kälte, Wasser sowie technischer und medizinischer Druckluft zentraler Gebäude auf dem Insel Campus, darunter das Theodor-Kocher-Haus, das Anna-Seiler-Haus, das Julie-von-Jenner-Haus sowie das Intensiv-, Notfall- und Operationszentrum auf das Energiemonitoring aufgeschaltet.

Das Energiemonitoring erhöht die Transparenz über die Verbräuche deutlich und ermöglicht eine datenbasierte Identifikation von Effizienzpotentialen im Betrieb. Erste Auswertungen zeigen Optimierungspotential bei der Abwärmenutzung grosser Kältemaschinen. Ab 2026 sollen entsprechende Massnahmen zur Verbesserung der Abwärmenutzung umgesetzt und dadurch der Fernwärmebezug reduziert werden. Zudem sollen weitere Gebäude und Anlagen in das Monitoring einbezogen werden, um die Emissionsreduktion systematisch voranzutreiben.

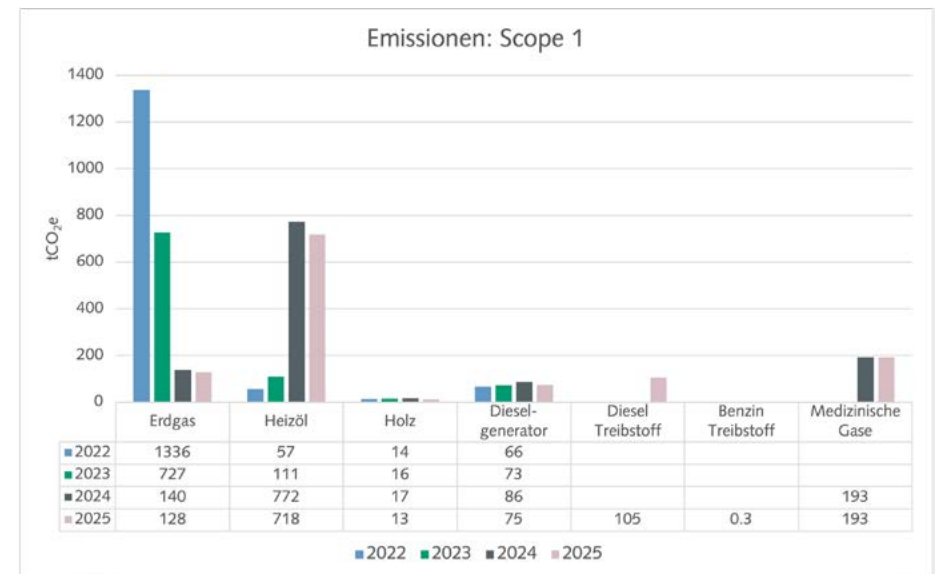
KENNZAHLEN*

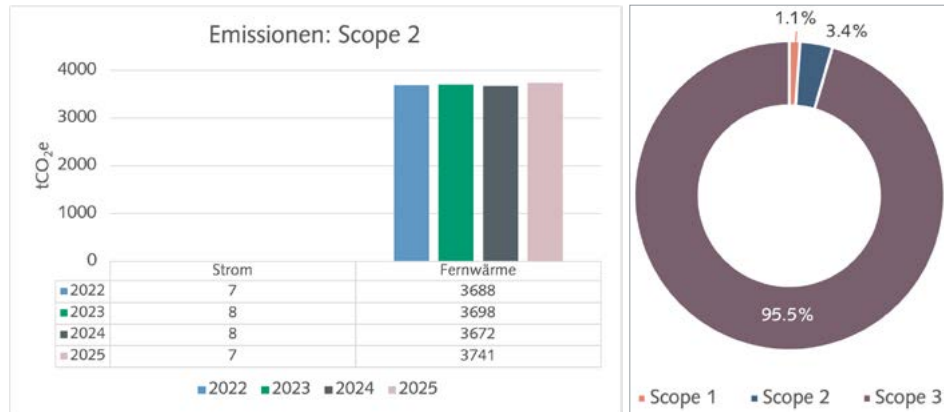
Zwischen den Nachhaltigkeitsberichten der Jahre 2023 und 2024 gab es Abweichungen in den Scope 1 und 2 Emissionen. Diese wurden für das Berichtsjahr 2025 korrigiert.



Die Reduktion in den Emissionen aus Erdgas entstand durch die Umstellung von Erdgas auf Fernwärme im Spital Aarberg im Jahr 2023. Zudem wurde Ende 2023 das mit Erdgas beheizte Spital Tiefenau geschlossen. Der Sprung in den CO₂-Emissionen aus Heizöl, ergibt sich daraus, dass im Jahr 2024 zum ersten Mal das Berner Reha Zentrum in der Berechnung miteinbezogen wurde. Dieses wird noch mit fossilen Brennstoffen betrieben. Auch die CO₂-Emissionen aus Anästhesiegasen wurden im 2024 erstmalig aufgenommen. Die Emissionen aus Treibstoffen (zum Beispiel Ambulanz) wurden im 2025 zum ersten Mal erfasst.

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↓	Aufgrund von vermehrten Extremwetterereignissen und Hitzetagen durch den Klimawandel besteht für die Insel Gruppe das Risiko eines Mangels an personellen und finanziellen Ressourcen.	Akzeptieren
↓	Aufgrund des Klimawandels besteht das Risiko instabiler Lieferketten, die zu einem Kostenanstieg bei der Insel Gruppe führen können.	Vermindern
↓	Aufgrund erhöhter Luftverschmutzung besteht das Risiko, dass vermehrt Patient:innen und auch die Mitarbeitenden unter Atemwegserkrankungen leiden und so die Arbeitsbelastung bei dünner Personaldecke bei der Insel Gruppe steigt.	Vermindern
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↑	Mit ihren Massnahmen zur CO ₂ -Reduktion leistet die Insel Gruppe einen Beitrag zur Energiestrategie 2050 des Bundes.	Realisieren
↓	Die Treibhausgasemissionen der Insel Gruppe haben einen negativen Einfluss auf die Umwelt und den Klimawandel.	Vermindern

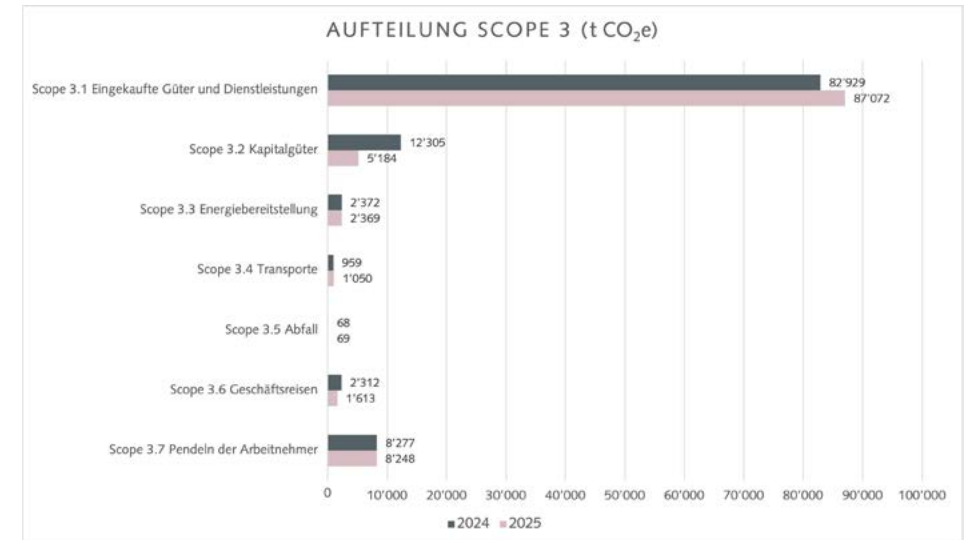




Durch den zusätzlichen Einkauf von Herkunftsnachweisen, fallen die Emissionen für den Strombezug sehr gering aus. Der grösste Anteil der Emission steckt, mit fast 96%, in Scope 3.

Die Scope-3-Emissionen wurden zum zweiten Mal vollumfänglich erfasst. Für die Berechnung der Emissionen in der Kategorie 3.1 Eingekaufte Güter und Dienstleistungen sowie Kategorie 3.2 Kapitalgüter wurde der sogenannte spend-based Ansatz angewendet. Beim spend-based Ansatz werden die Emissionen anhand der Ausgaben für die jeweiligen Warengruppen abgeschätzt. Dafür wurden Faktoren aus der Exiobase Datenbank (kg CO₂e/CHF) verwendet. Im Vergleich zu activity-based Ansätzen und Emissionsfaktoren aus LCA-Datenbanken sind die so berechneten Treibhausgasemissionen weniger präzise. Bei der Zuordnung der Warengruppen zu den Emissionsfaktoren gibt es eine grosse Unschärfe. Ebenso sind die Emissionsfaktoren Durchschnittswerte über ganze Industrie-sektoren und nicht spezifisch auf die tatsächlichen Produkte und Lieferanten bezogen. Der Vorteil des spend-based Ansatzes ist jedoch seine Vollständigkeit. Denn er berücksichtigt die Ausgaben für sämtliche beschafften Güter und Dienstleistungen. So ermöglicht die spend-based Berechnung der Treibhausgasemissionen ein Verständnis über die Grössenordnung der Emissionsquellen und erlaubt es bei weiteren Analysen die Warengruppen zu priorisieren.

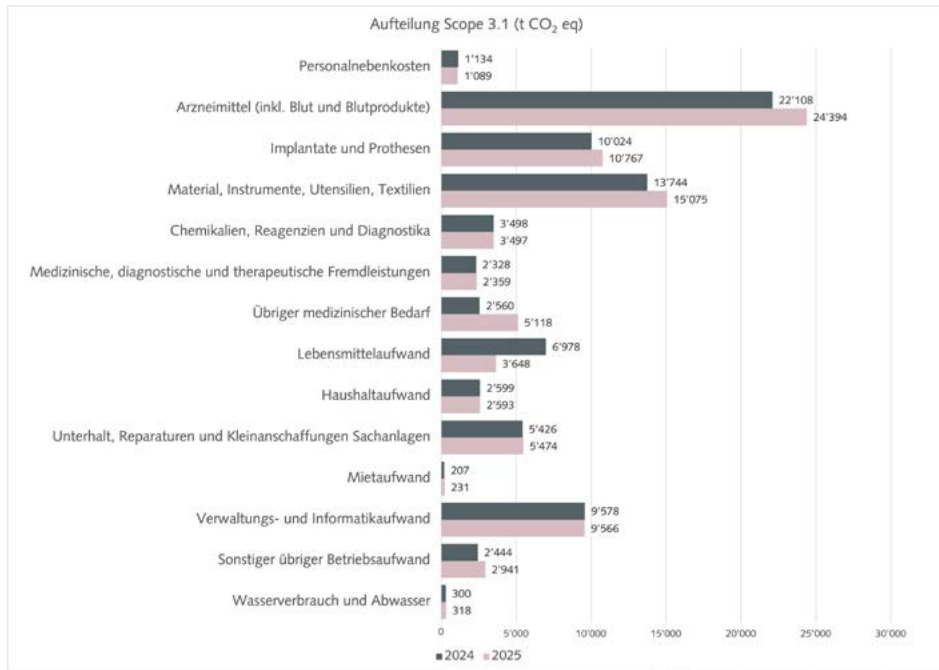
Einen grossen Teil der Emissionen innerhalb von Scope 3.1 machen die medizinischen Güter aus. Hierfür wurde die Methodik verfeinert, indem für die umsatzstärksten Lieferanten mit Lieferanten-spezifischen CO₂-Intensitäten (CO₂e/CHF Umsatz) gerechnet wurde. Als Grundlage hierzu dienten die bei CDP publizierten Zahlen. Die übrigen Lieferanten wurden mit einem aus CDP-Daten berechneten Durchschnittsfaktor bilanziert.



Die erhöhten Emissionen in der Kategorie 3.1 ergeben sich vor allem aus erhöhten Werten im Einkauf von medizinischem Bedarf (vgl. Grafik zu Aufteilung Scope 3.1). Dies wird auf höhere Preise und die erhöhten Patientenzahlen im 2025 zurückgeführt. Die Reduktion der Emissionen in Kategorie 3.2 ist ein Resultat des spend-based Ansatzes und basiert vor allem auf buchhalterischen Verschiebungen.

Der Lebensmittelaufwand wurde für das Berichtsjahr 2025 erstmalig activity-based erfasst. Das bedeutet, dass die Emissionen nicht mehr auf Basis von Ausgaben berechnet wurden, sondern an Hand tatsächlich bezogener Lebensmittelmengen. Die Reduktion der Emissionen in diesem Bereich ergibt sich allein durch den geänderten Berechnungsansatz.

Es ist davon auszugehen, dass eine Umstellung auf activity-based, auch in den anderen Kategorien zu einer ähnlichen Reduktion führen würde. Eine solche Umstellung ist allerdings nicht überall möglich und würde den Berechnungsaufwand unverhältnismässig stark erhöhen. Die Insel Gruppe zieht es vor ihre Kapazitäten lieber in Massnahmen zu investieren.



Es wurde ein neuer Indikator für den Anteil der Lieferanten des medizinischen Bedarfs mit Netto-Null-Zielsetzung eingeführt, um die Fortschritte in der Wertschöpfungskette der Insel Gruppe, in der der Grossteil ihrer Treibhausgasemissionen anfällt, besser verfolgen zu können. Der Indikator konzentriert sich auf Lieferanten, die wissenschaftlich fundierte Netto-Null-Ziele festgelegt haben gemäss der Science Based Targets Initiative (SBTi), der weltweit führende Standard für Netto-Null-Zielsetzungen von Unternehmen. Der KPI wird berechnet, indem die Ausgaben der Lieferanten mit SBTi-Netto-Null-Zielsetzung durch die Gesamtausgaben aller Lieferanten des medizinischen Bedarfs geteilt werden. Berücksichtigt wurde nur eine durch SBTi validierte Netto-Null-Zielsetzung (Status «targets set»).

Im Berichtsjahr 2025 haben 24 % der Lieferanten der Insel Gruppe von der SBTi validierte Netto-Null-Ziele (Status «Targets set»), während weitere 3 % sich formell zur Festlegung solcher Ziele verpflichtet haben (Status «Committed»). Für 20% der Lieferanten des medizinischen Bedarfs konnte die Insel Gruppe keine Zuordnung zu Lieferanten zur Verfügung stellen.

WASSERVERBRAUCH

Die effiziente Nutzung von Wasser ist entscheidend, um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und die Kosten für die Insel Gruppe zu senken. Durch die Herausforderungen der regional bedingten Wasserknappheit gewinnt dieses Thema zusätzlich an Relevanz. Deshalb möchte die Insel Gruppe ihren Wasserverbrauch besser kennen und positiv beeinflussen.

Handlungsfelder

Regelmässige Instandhaltungen der Sanitärleitungen können Verluste vermeiden. Regelmässige Überprüfungen der adiabatischen Rückkühler führen ebenfalls zu einer Reduktion des Wasserbedarfs. Massnahmen wie diese werden bei der Insel Gruppe regelmässig geprüft und umgesetzt.

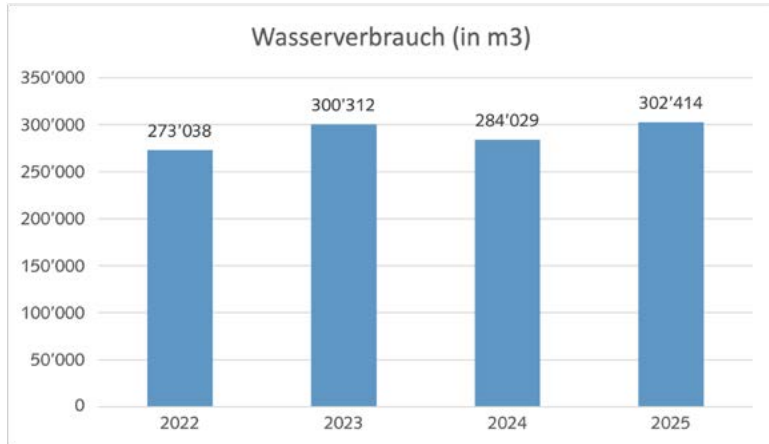
Massnahmen

Im Rahmen des Energiemonitorings werden auch die Verbrauchszahlen für Wasser genauer betrachtet. Im Verlauf des Jahres 2025 wurde der Wasserbezug von vier Hauptgebäuden auf das Energiemonitoring aufgeschaltet. Dadurch wurde die Transparenz der Wasserbezüge auf dem Insel Campus verbessert. Im Jahr 2026 sollen die Wasserbezüge weiterer Gebäude und Anlagen auf das Energiemonitoring aufgeschaltet werden.

Die Prüfung potentieller Standorte für unterirdische Regenwasserspeicher wurde initiiert. Diese sollen bei Starkregenereignissen vor Überschwemmungen schützen, aber auch der Gartenbewässerung dienen und so den Frischwasserbedarf reduzieren.

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↓	Es besteht das Risiko, dass es durch regionale Wasserknappheit im Sommer zu Engpässen bei der Insel Gruppe kommen kann.	Vermindern
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↓	Der Wasserverbrauch durch die Tätigkeiten der Insel Gruppe wirkt sich auf die Umwelt aus und trägt zur Wasserknappheit bei.	Vermindern

KENNZAHLEN



BIOLOGISCHE VIELFALT

Die biologische Vielfalt ist ein relevanter Bestandteil der ökologischen Verantwortung der Insel Gruppe. Mit naturnah gestalteten Grünräumen, Parkanlagen und Gebäudeumgebungen trägt die Insel Gruppe zur Förderung von Biodiversität im Siedlungsraum bei. Die grundsätzliche Ausrichtung im Bereich Biodiversität blieb gegenüber dem Vorjahr unverändert.

Der Schwerpunkt im Jahr 2025 lag auf der konkreten Aufwertung von Grünflächen sowie der Weiterentwicklung naturnaher Pflegekonzepte.

Handlungsfelder

Die Aktivitäten der Insel Gruppe im Bereich biologische Vielfalt konzentrieren sich auf die naturnahe Gestaltung und Pflege von Grünflächen, die Förderung einheimischer und klimaangepasster Pflanzenarten sowie die Schaffung von Lebensräumen für Insekten und andere Kleintiere.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Vereinbarkeit von Biodiversität, Nutzung und Betriebssicherheit, insbesondere bei Veranstaltungen, Erholungsnutzung und baulichen Eingriffen.

Massnahmen

Im Berichtsjahr wurden mehrere gezielte Massnahmen zur Förderung der Biodiversität umgesetzt:

Es wurden zwei neue Staudenrabatten mit regionalen und klimaangepassten Pflanzen realisiert. Die Pflanzen wurden in der Region Bern gezogen, wodurch Transportwege reduziert und standortgerechte Arten gefördert werden konnten.

Zusätzlich wurde eine Ruderalfläche mit spezifischen Kleinstrukturen angelegt. Diese dient als natürliche Nisthilfe für Wildbienen und ergänzt bestehende Biodiversitätsflächen auf dem Areal.

Die Pflege der Grünflächen im Inseelpark wurde gezielt angepasst, um die Durchführung des Inselfests zu ermöglichen und gleichzeitig Schäden an der grünen Infrastruktur zu vermeiden. Temporäre Nutzungen wurden so geplant, dass Bodenverdichtungen und Beeinträchtigungen sensibler Bereiche minimiert wurden.

Das Inselareal erhielt zum dritten Mal in Folge das Zertifikat von der Stiftung Natur & Wirtschaft für ihre naturnah gestalteten Grünflächen und Gebäudeumgebungen. Die wiederholte Auszeichnung bestätigt die kontinuierliche Qualität der umgesetzten Massnahmen.

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↓	Aufgrund der Verringerung der biologischen Vielfalt besteht das Risiko, dass es zu Engpässen der natürlichen Ressourcen kommt, die einen Kostenanstieg bzgl. Nahrungsmittel und Medikamente für die Insel Gruppe zur Folge haben.	Akzeptieren
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↑	Die Biodiversitätsprojekte der Insel Gruppe unterstützen direkt und indirekt die Gesundheit ihrer Patient:innen und fördern die Biodiversität in der Stadt Bern.	Realisieren
↓	Durch Bauaktivitäten, die Beschaffung von Rohstoffen sowie die Herstellung und Entsorgung der Medikamente durch die Insel Gruppe werden natürliche Lebensräume beeinträchtigt, der Druck auf die Biodiversität steigt.	Vermindern

RESSOURCENNUTZUNG UND ABFALLAUFKOMMEN

Mit den in Kraft getretenen Anpassungen im Schweizer Umwelt- und Abfallrecht wird die Kreislaufwirtschaft stärker verankert. Ziel ist es, Abfälle zu vermeiden, Recycling gegenüber der Verbrennung zu priorisieren und Materialkreisläufe zu schliessen. Für grosse Institutionen wie Spitäler steigen damit insbesondere die Anforderungen an Trennung, Verwertung und Nachweisführung.

Für die Insel Gruppe bedeutet das eine zunehmende Konkretisierung bestehender Anforderungen, insbesondere in den Bereichen Beschaffung, Bau und Entsorgung.

Handlungsfelder

Die Insel Gruppe gewährleistet mit internen Richtlinien, dass ein schonender Umgang mit Ressourcen in allen Beschaffungsprozessen eine wichtige Rolle spielt. Dieser Grundsatz gilt auch für die Bautätigkeiten und die Hotellerie der Insel Gruppe. Letztere fördert eine umwelt-schonende und gesunde Verpflegung für die Patient:innen und Mitarbeitenden.

Ausserdem verfügt die Insel Gruppe über ein umfassendes Abfall- und Entsorgungskonzept, inklusive spezieller Behälter, Transportregelungen und Kontrollmechanismen, die sicherstellen, dass Abfälle fachgerecht behandelt werden.

Massnahmen

Im Zuge der Auflösung der Wäscherei am Standort Aarberg wurden Maschinen, Textilien und Ausstattungen systematisch weiterverwendet oder weitergegeben. Ein grosser Teil der Materialien wurde an andere Spitäler, soziale Einrichtungen, gemeinnützige Organisationen sowie an Mitarbeitende abgegeben oder intern weitergenutzt. Nicht mehr einsetzbare Textilien wurden als Putz- oder Abdeckmaterial weiterverwendet. Dadurch konnten Entsorgungsmengen reduziert und bestehende Ressourcen möglichst lange im Einsatz gehalten werden. Die erzielten Einnahmen aus Rückkäufen und Weitergaben wurden der Stiftung Kinderinsel gespendet.

Im Rahmen des *Foodsave-Programms* konnte der Nassabfall erneut um über 10% gegenüber 2024 reduziert werden (über 20% gegenüber 2023 und über 40% gegenüber 2017). Der Foodwaste pro Patientenmahlzeit sank ebenfalls um 10%, wobei der in der Küche entstehende Lebensmittelabfall sogar um 20% reduziert wurde. Die Verbesserungen wurden durch detaillierte Abfallanalysen mithilfe von KITRO-Waagen ermöglicht und gezielt in operative Anpassungen überführt.

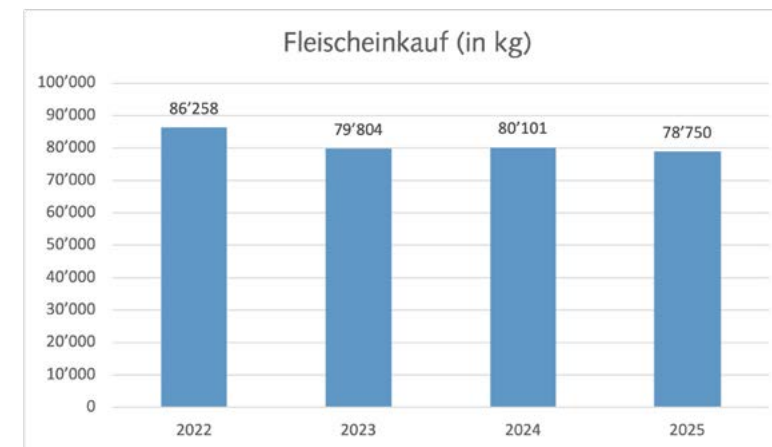
Die Spitalpharmazie konnte mit einer Umstellung auf Cellulose-Tücher im vergangenen Jahr 27 Tonnen CO₂ und 9 Tonnen Plastikabfall einsparen.

Aktuell ist relativ viel Bewegung in der Kunststoffrecycling Branche. Mit der Einführung des Sammelsacks sind die Leute aufmerksamer geworden und die Recycler sind gefordert. Auch die Insel Gruppe hat ein Pilotprojekt für mehr Kunststoffrecycling gestartet. Die weitere Umsetzung wird sich im 2026 klären.

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↑	Aufgrund veränderter Vorgaben in Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement sinken der ökologische Fussabdruck und der finanzielle Ressourcenbedarf.	Erhöhen
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↑	Dank Sensibilisierung und einem qualitativ hochwertigen Angebot wählen Mitarbeitende vermehrt vegetarische Gerichte. Dies führt zu einer positiven Veränderung der Essgewohnheiten bei der Insel Gruppe.	Realisieren
↓	Aufgrund des Restaurantbetriebs der Insel Gruppe entsteht Food Waste.	Vermindern

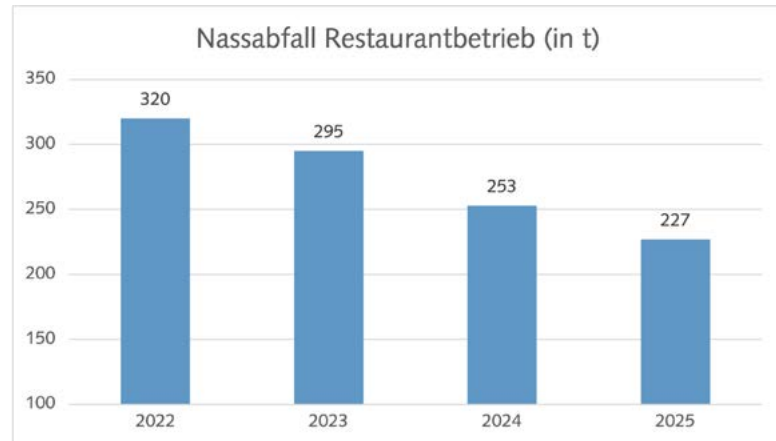
KENNZAHLEN

Durch ein attraktives Angebot an vegetarischen Alternativen, soll der Bedarf an Fleisch für die Patient:Innen- und Mitarbeitenden-Verpflegung weiter reduziert werden.

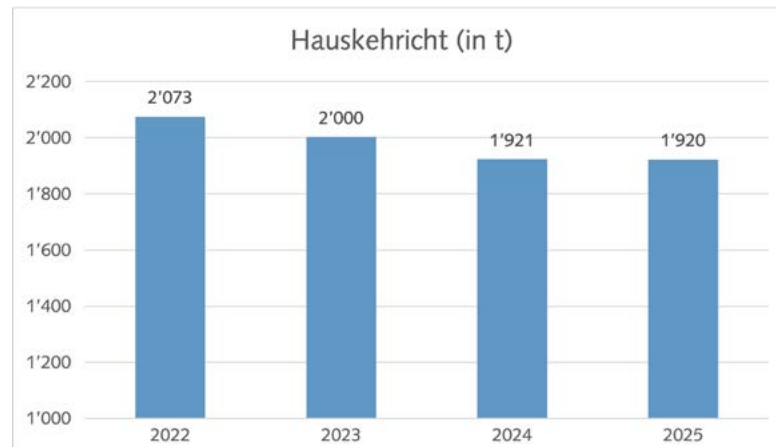


Abfallzahlen

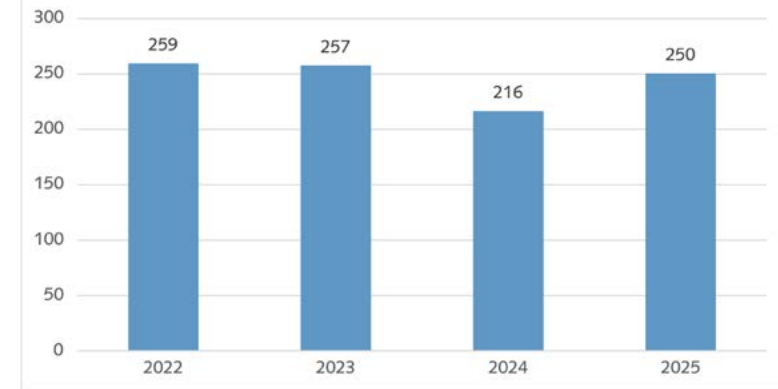
Der Nassabfall aus dem Restaurantbetrieb beinhaltet unvermeidbare Abfälle (Kaffeesatz, Rüstabfälle, ...) aber auch vermeidbare (Rücklauf von den Tellern der Mitarbeitenden, Patient:innen, zu viel Gekochtes, unverkaufte Backwaren, ...). Der vermeidbare Nassabfall wird regelmässig reduziert.



Die Mengen an Hauskehricht sind in der Tendenz sinkend. Die Reduktion bei den medizinischen Sonderabfällen im Jahr 2024 lässt sich auf reduzierte Patientenzahlen zurückführen.

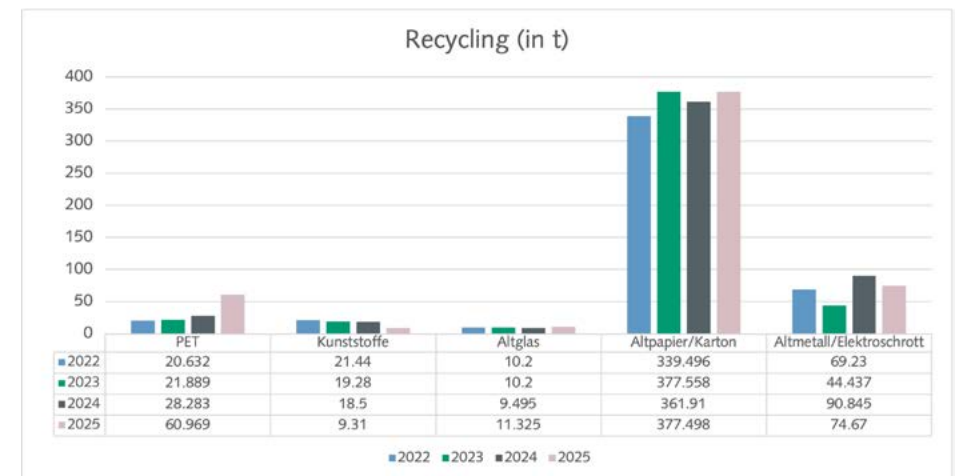


Medizinische Sonderabfälle (in t)



Recyclingzahlen

Da die Insel Gruppe bisher über keine separate Kunststoffsammlung verfügt, kann die Reduktion der Menge von 2024 auf 2025 nicht erklärt werden.



ENERGIE

Der Spitalbetrieb benötigt beträchtliche Mengen an Energie, um Patient:innen angemessen zu betreuen und die medizinische, pflegerische und therapeutische Versorgung aufrechtzuerhalten. Mit einer effizienten Energienutzung und der Förderung von erneuerbaren Energien können negative Umweltauswirkungen reduziert und den steigenden Energiepreisen entgegengehalten werden.

Handlungsfelder






Die Insel Gruppe fördert die Nutzung erneuerbarer Energie. So beziehen die Standorte der Insel Gruppe Strom aus 100 Prozent Wasserkraft. Mit Hinblick auf die Wärmeversorgung bezieht das Inselspital seit Jahrzehnten Fernwärme aus der Energiezentrale Forsthaus. Des Weiteren heizt der Standort Belp zu 100 Prozent mit Holz aus der Region, in Riggisberg wird ein Teil der Heizenergie über eine solarthermische Anlage bereitgestellt. Aarberg wurde an die Fernwärme angeschlossen (Altholz und 10-20 Prozent Gas).

Massnahmen

Im Jahr 2025 konnten zwei weitere Photovoltaikanlagen in Betrieb genommen werden: Auf dem Marie-Colinet-Haus am Standort Inselspital wurden 582 PV-Module installiert, auf dem Dach des Spitals Aarberg weitere 182 Module. Diese beiden Anlagen werden jährlich rund 330 MWh erneuerbaren Strom produzieren, welcher lokal genutzt wird.

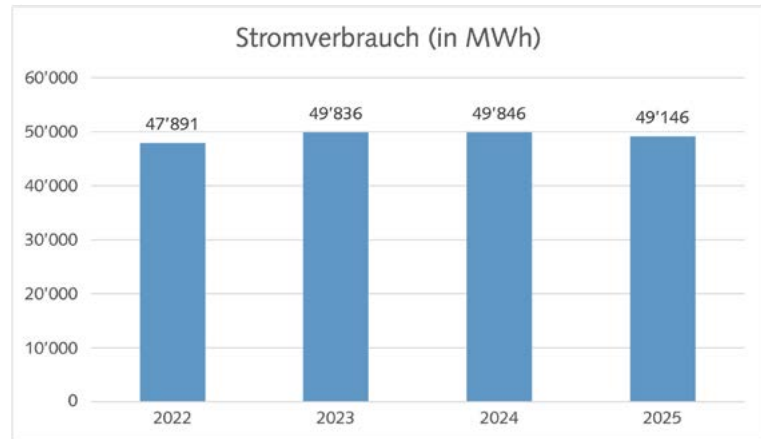
Im Jahr 2025 wurde mit der Implementierung eines Energiemonitoringsystems begonnen. Bis Ende Jahr konnte jeweils der Gesamtbezug der Medien Elektro, Wärme, Kälte, Druckluft technisch, Druckluft medizinisch und Wasser der Gebäude Theodor-Kocher-Haus, Anna-Seiler-Haus, Julie-von-Jenner-Haus, Intensiv-, Notfall- und Operationszentrum sowie der Areal Kältezentrale auf ein Energiemonitoringsystem aufgeschaltet werden. Dadurch wurde die Transparenz der Energie- und Wasserbezüge auf dem Insel Campus massiv verbessert. Die Analyse der ersten Daten hat bereits mögliche Potentiale zur energetischen Betriebsoptimierung aufgezeigt. Im Jahr 2026 sollen diese Potentiale ausgenutzt und die Energie- und Wasserbezüge weitere Gebäude und Anlagen auf das Energiemonitoring aufgeschaltet werden.

Weiterhin werden energetische Sanierungen an den einzelnen Standorten geprüft, zum Beispiel Dachsanierungen.

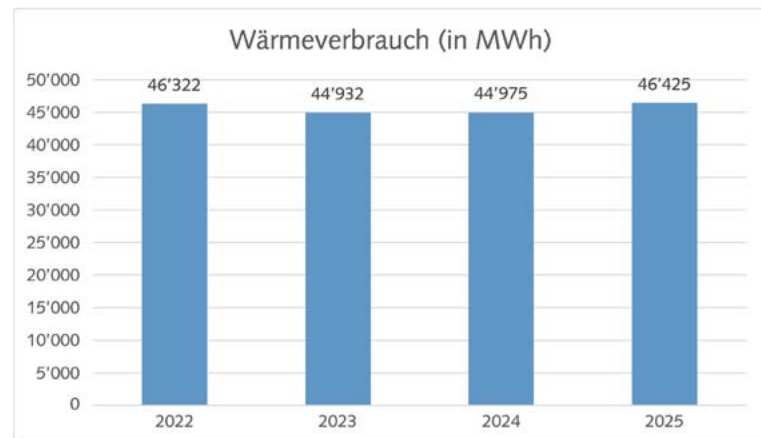
Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
	Es besteht die Chance, dass die Versorgungssicherheit durch den Einsatz eigener Photovoltaik-Anlagen auf dem Gelände der Insel Gruppe erhöht wird.	Realisieren
	Es besteht die Gefahr, dass die Energiepreise ansteigen und volatil sind, was zu einer Erhöhung der Kosten für die Insel Gruppe und einer Reduktion der Planungssicherheit führen kann.	Vermindern
	Es besteht die Gefahr, dass aufgrund geopolitischer Entwicklungen der Strom knapp wird und es zu Netzunterbrüchen kommt, wodurch die Versorgungssicherheit der Insel Gruppe nicht mehr gewährleistet ist.	Vermindern
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
	Die Insel Gruppe beteiligt sich aktiv an der Umsetzung der Schweizer Energiestrategie 2050, welche darauf abzielt, den Energieverbrauch zu senken, erneuerbare Energien zu fördern und die Energieeffizienz zu steigern.	Realisieren
	Die Geschäftstätigkeit der Insel Gruppe führt zu einem Energieverbrauch in Form von Wärme und Strom. Zudem werden Treibstoffe für die Ambulanzen und weitere Firmenfahrzeuge benötigt. Diese wirken sich negativ auf die Umwelt und das Klima aus.	Vermindern

KENNZAHLEN

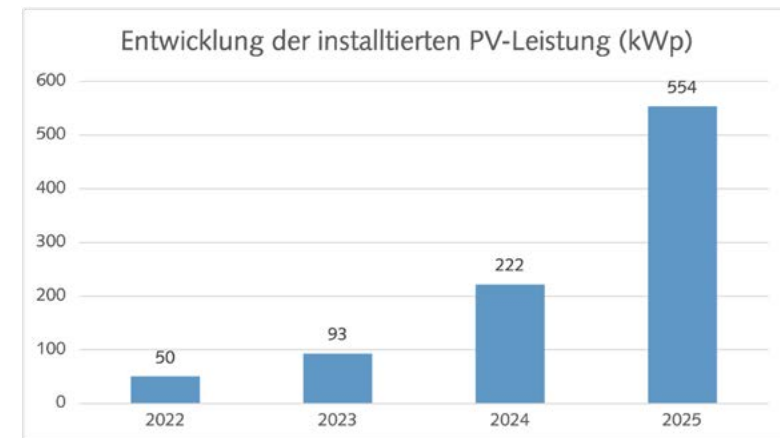
Ab Sommer 2022 erfolgte sukzessive die technische Inbetriebnahme des Anna-Seiler-Hauses. Diese zusätzliche Fläche musste nach und nach beleuchtet, belüftet, gekühlt und geheizt werden. Damit stieg der Strombedarf vor allem auf dem Inselareal. Durch den Wegfall von Tiefenau und Münsingen in 2024, blieb der Strombedarf im Gesamten weitestgehend konstant.



Im Jahr 2024 wurde das Anna-Seiler-Haus erstmals ganzjährig betrieben. Die äusserst gute Gebäudehülle des Anna-Seiler-Hauses sowie die zahlreichen Wärmerückgewinnungssysteme zahlen sich aus: Der Wärmeverbrauch ist trotz dem zusätzlichen Betrieb des grössten Gebäudes nahezu gleichgeblieben.



Der Photovoltaik-Fahrplan der Insel Gruppe zeigt den Anstieg der installierten Leistung.



MOBILITÄT

Die grosse Anzahl an Mitarbeitenden des Inseospitals, sowie die täglichen Patienten- und Besucherströme machen das Inseospital zum Verkehrshotspot Nr.1 im Kanton Bern.

Im Jahr 2025 entsprach die Pendlermobilität der Mitarbeitenden etwa 7.5% der gesamten CO₂-Emissionen der Insel Gruppe.

Handlungsfelder

Durch die innerstädtische Lage des Inseospitals ist die Anbindung an den öffentlichen Verkehr hervorragend. Der «Inselbus» fährt tagsüber alle 5 Minuten vom Hauptbahnhof zum Inseospital, in den Spitzenzeiten alle 3, respektive 2 Minuten. Dennoch ist er zu den Stosszeiten am Morgen und am Abend regelmässig überlastet.

Die Insel Gruppe stellt ihren Mitarbeitenden am Inseospital nur eine sehr begrenzte Anzahl PW-Stellplätze zur Verfügung (ca. 250 Stellplätze). Viele Parkplätze werden privat in der Umgebung angemietet. Die Landspitäler und das Berner Reha Zentrum sind weniger gut mit dem öffentlichen Verkehr erschlossen, bieten dafür im Verhältnis zur Belegschaft ein grösseres Kontingent an PW-Stellplätzen.

Massnahmen

Für die «letzte Meile» zum Inseospital erhalten Mitarbeitende seit einigen Jahren ein attraktives Angebot für Bike-Sharing. Weiterhin animiert die Teilnahme bei Bike to Work die Mitarbeitenden jedes Jahr neu aufs Velo umzusteigen.

Im Jahr 2025 wurde eine Mobilitätsallianz zwischen dem Kanton Bern, der Stadt Bern und der Universität Bern sowie der Insel Gruppe geschlossen, um Synergien zu nutzen, die Mobilitätsspitzen am Inseospital zu entschärfen und den Mitarbeitenden einen entspannteren Arbeitsweg zu ermöglichen. Zu diesem Zweck wurden Umfragen geführt, online und live, ein Workshop umgesetzt und verschiedene Massnahmen geprüft. Die Umsetzung zweier Massnahmen befinden sich aktuell in Prüfung mit Bernmobil, der SBB und dem Bundesamt für Verkehr.

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↑	Reduktion von MIV-Anforderungen führt zu einer Reduktion von Investitionen in der Infrastruktur.	Beobachten
↑	Die hohe Qualität der ÖV-Anbindung des Inseospitals bietet ein hohes Potential für ein umweltfreundliches Mobilitätsverhalten von Mitarbeitenden, Patient:innen und Besuchenden.	Erhöhen
↓	Auf Grund mangelnder Stellplätze und schlechter Erreichbarkeit im Schichtbetrieb, kann es zu Absagen von geeigneten Kandidat:innen kommen.	Vermindern
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↓	Wenn der MIV nicht reduziert werden kann, können hier auch keine CO ₂ -Emissionen reduziert werden.	Vermindern

KENNZAHLEN

Velostellplätze auf dem Insel-Areal:

Velostellplätze (Campus Inseospital), gesamt	2'688
davon offen	252
davon überdeckt	979
davon in einer Einstellhalle	1'457



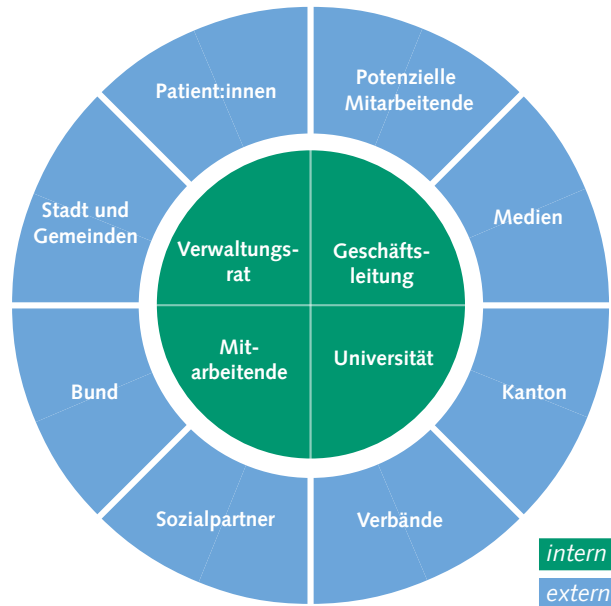
Sozial- und Arbeitnehmerbelange

Die Sozial- und Arbeitnehmerbelange der Insel Gruppe betreffen den laufenden Dialog sowie die Information und den Schutz der relevanten Stakeholder-Gruppen. Sie umfassen einen verantwortungsbewussten Umgang mit internen und externen Anspruchsgruppen und decken insbesondere die Themen Arbeitsbedingungen, Informations- und Konsultationsrecht, Rechte der Gewerkschaften, Arbeitssicherheit und Gesundheit sowie Gleichstellung ab.

Die Berücksichtigung von Stakeholder-Interessen ist Bestandteil der Unternehmensführung. Zu den wesentlichen Anspruchsgruppen zählen insbesondere die Mitarbeitenden, die Patient:innen, die öffentliche Hand, die Universität Bern sowie Sozialpartner und Fachverbände.

Der Verwaltungsrat trägt die oberste Verantwortung für die strategische Ausrichtung und die Einhaltung regulatorischer Anforderungen. Die Geschäftsleitung der Insel Gruppe ist für die operative Umsetzung verantwortlich und stellt sicher, dass soziale und arbeitnehmerbezogene Belange in die Unternehmensführung integriert und umgesetzt werden.

Die nachfolgenden Kapitel stellen die Sozial- und Arbeitnehmerbelange der Insel Gruppe entlang der relevanten Stakeholder-Gruppen dar. Sie beschreiben die jeweiligen Rahmenbedingungen, Zuständigkeiten und Massnahmen sowie Entwicklungen im Berichtsjahr.



PATIENT:INNEN

Die Insel Gruppe leistet mit ihrer medizinischen, pflegerischen und therapeutischen Versorgung einen direkten Beitrag zur sozialen Nachhaltigkeit und zur öffentlichen Gesundheit. Mit der neuen Strategie 2035 richtet sie ihre Versorgung konsequent auf Patient:innenorientierung, Prävention und Gesundheitskompetenz aus. Dazu gehören effiziente, ressourcenschonende Prozesse entlang des gesamten Patientenpfads sowie die aktive Einbindung von Patient:innen und Angehörigen in Entscheidungen und Gesundheitsfragen. Es wird eine patientenzentrierte und ganzheitliche Versorgung über alle Lebensphasen hinweg verfolgt. Prävention, Diagnostik, Therapie, Rehabilitation und Palliation werden dabei eng miteinander verbunden.

Handlungsfelder

Digitale Lösungen unterstützen eine transparente, vernetzte Zusammenarbeit zwischen Behandlungsteam, Patient:innen und Zuweisenden und fördern eine kontinuierliche Begleitung entlang des gesamten Patientenpfads.

MyInsel steht für eine moderne, digitale Form der Zusammenarbeit zwischen Behandlungsteam und Patient:innen. Das Portal geht weit über die reine Informationsvermittlung hinaus: Es schafft Transparenz, stärkt die Eigenverantwortung der Patient:innen und ermöglicht eine aktive Mitwirkung am eigenen Behandlungs- und Genesungsprozess. So entsteht eine neue, zeitgemässe Partnerschaft auf Augenhöhe, in der Patient:innen als informierte und befähigte Mitgestalter:innen ihrer Gesundheitsversorgung eingebunden sind.

Ergänzend dazu stellt die Insel Gruppe sicher, dass Patient:innen und Angehörige in belastenden Situationen durch seelsorgerische, psychosoziale und sozialberatende Angebote unterstützt werden. Der Einbezug von Rückmeldungen über Patientenrat und Ombudsstelle ermöglicht es, die Perspektiven der Betroffenen in die Weiterentwicklung von Angeboten, Prozessen und Infrastruktur einfließen zu lassen.

Massnahmen

2025 war noch immer geprägt vom mehrschichtigen Wandel der letzten Jahre. Die Weiterentwicklung von Epic stand auch 2025 im Zentrum, ebenso wie Führungsarbeit, die Stabilisierung und der Umgang mit Unsicherheit, gerade auch in der direkten Patientenversorgung, aufgrund von Veränderungen in der Strategie und den verschiedenen Sparzielen.

Mit der Erneuerung des Marie-Colinet-Hauses entsteht bis Mitte 2026 eine moderne, familiengerechte Infrastruktur. Die neue Frauenklinik mit Eltern-Kind-Einheiten in der Neonatologie fördert die frühzeitige Einbindung der Angehörigen und unterstützt eine nachhaltige Versorgung von Beginn an.

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↑	Der Patientenrat erfasst die Patientenbedürfnisse und leitet Anpassungsvorschläge zur Verbesserung des Dienstleistungsangebots und der Patientenzufriedenheit an die Geschäftsleitung der Insel Gruppe und in spezifische Projekte weiter.	Realisieren
↑	Digitale Patientenportale ermöglichen Transparenz, Mitsprache und Eigenverantwortung.	Realisieren
↓	Ältere, sprachlich oder kognitiv eingeschränkte Patient:innen profitieren weniger. Digitale Angebote können persönliche Betreuung ungewollt ersetzen.	Vermindern
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↑	Bei der Behandlung von Patient:innen setzt die Insel Gruppe ihre Expertise und die aktuellsten Forschungserkenntnisse ein. Gesundheit und Umfeld sollen damit positiv beeinflusst werden.	Realisieren
↓	Fehler bei der Behandlung und Betreuung der Patient:innen durch die Insel Gruppe können einen negativen Einfluss auf deren Gesundheit haben.	Vermindern
↓	Durch den Aufenthalt an den Spitälern der Insel Gruppe kann es bei Patient:innen zu Infektionen kommen, wodurch ihre Gesundheit negativ beeinflusst wird.	Vermindern

KENNZAHLEN



	2022	2023	2024	2025
Anzahl akutstationäre Patient:innen	59'735	57'180	54'195	55'802
Anzahl Patient:innen in der stationären Rehabilitation	1'608	1'751	1'924	2'024
Anzahl ambulante Konsultationen	928'830	899'224	852'058	893'207

*Zahlen der Insel Gruppe AG (ohne Berner Reha Zentrum AG)

ENGAGEMENT IN LEHRE UND FORSCHUNG IM BEREICH DER HUMANMEDIZIN

Die Universität Bern und die Insel Gruppe tragen im Rahmen ihrer Bildungs- und Forschungs-koooperation gemeinsam Verantwortung für die Ausbildung von Medizinstudierenden sowie für die Weiterentwicklung der medizinischen Forschung. Dadurch wird eine moderne, zukunftsorientierte Patientenversorgung sichergestellt und eine Behandlung auf höchstem Qualitätsniveau ermöglicht. Gleichzeitig verfolgt die Insel Gruppe das Ziel, sowohl in der Forschung als auch in der Lehre Spitzenleistungen zu erbringen, um ihre Position als führende Spitalgruppe weiter zu stärken.

Handlungsfelder

Mit Partnern und der öffentlichen Hand bildet die Insel Gruppe das Schweizerische Institut für translationale und unternehmerische Medizin «sitem-insel». Das Public Private Partnership fördert medizinische Innovation, indem es Forschung und Praxis miteinander verbindet.

Weiter unterstützt die Insel Gruppe zusammen mit der Universität Bern viele Projekte, Departemente und Forschungsplattformen und engagiert sich auf lokaler und nationaler Ebene in Initiativen zur Förderung der Forschung. Beispiele sind das Swiss Personalized Health Network (SPHN) und Swiss Biobanking Plattform (SBP), welche Themen in den Bereichen translationale Medizin, digitale Medizin und Präzisionsmedizin weiterentwickeln und vorantreiben oder auch die Swiss Clinical Trial Organisation, die eine wirksame und innovative klinische Forschung in der Schweiz fördert.

Massnahmen

Die Insel Gruppe widmet sich dem Aufbau gemeinsamer Zentren und der Zusammenarbeit mit der medizinischen Fakultät der Universität Bern, wie zum Beispiel dem Department of Clinical Research oder dem 2025 gegründeten Department of Digital Medicine.

Die enge Zusammenarbeit mit dem Dekanat der medizinischen Fakultät und dem Rektorat der Universität Bern ermöglicht es, Ressourcen effektiv zu nutzen und Synergieeffekte zwischen Bildung und Gesundheitsversorgung zu realisieren. 2024 wurde diese Zusammenarbeit noch einmal verstärkt, indem der Dekan der medizinischen Fakultät nun auch Direktor Lehre und Forschung der Insel Gruppe, und damit stimmberechtigtes Mitglied der Geschäftsleitung der Insel Gruppe ist.

Der Bereich der Lehre und Forschung entwickelt sich laufend weiter und erarbeitet gemeinsam mit internen und externen Partnern neue Formen für eine effiziente Zusammenarbeit und Forschungstätigkeit.

Der per 1. Januar 2025 wieder erlangte Status als assoziiertes Land für das EU Forschungsprogramm Horizon Europe führt dazu, dass sich auch Forschende an der Insel Gruppe vollumfänglich für EU Fördergelder bewerben können.

Im Dezember 2025 hat die Geschäftsleitung beschlossen im Einklang mit dem strategischen Handlungsfeld «Medizin der Zukunft» einen Call zur Förderung der strategischen Schwerpunkte der Insel Gruppe AG zusammen mit der Medizinischen Fakultät zu schaffen. Bei diesem Call sollen Projekte gefördert werden, die sowohl für die Versorgung als auch für die Lehre und Forschung von Relevanz sind und durch nachhaltige Konzepte zur Effizienzsteigerung und/oder Qualitätsverbesserung in der klinischen Versorgung beitragen.

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↑	Forschung: Die Erkenntnisse aus der Forschung fördern die Weiterentwicklung der Medizin, wodurch die Insel Gruppe von dem neu gewonnenen Wissen profitiert und die medizinische Diagnostik und Behandlungen verbessern kann.	Realisieren
↑	Forschung: Mittels guter Infrastruktur und der Möglichkeit an internationalen Forschungsprojekten teilzunehmen (bspw. EU Forschungsprogramm Horizon Europe) die Attraktivität für Forschende erhöhen damit diese an oder mit Forschenden der Insel Gruppe gemeinsam Forschung betreiben.	Realisieren
↑	Lehre: Gut ausgebildete, kompetente neue Ärztinnen und Ärzte leisten einen Beitrag an die Sicherstellung der Gesundheitsversorgung auf hohem Niveau.	Realisieren
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↑	Durch die Nutzung von Daten und Biomaterial für eigene Forschungsprojekte und für Projekte in Kooperation mit anderen Forschungsinstitutionen sowie auch durch klinische Versuche werden stetig neue Erkenntnisse gewonnen, welche zum medizinischen Fortschritt führen. Das Ansehen der jeweiligen Forschungsinstitution wird gefördert und die Mittelgenerierung für Forschungsprojekte somit gesteigert.	Realisieren
↑	Durch die Teilnahme an internationalen Forschungsprogrammen können Erkenntnisse resp. medizinischer Fortschritt schneller in den medizinischen Alltag übertragen werden.	Realisieren

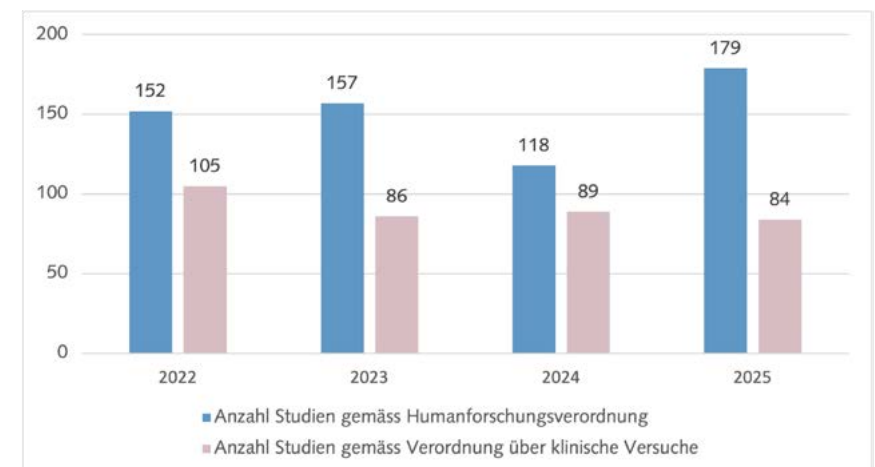


KENNZAHLEN

Die Einführung von Epic und die angespannte finanzielle Situation im 2024 bedingten eine hohe Ressourcenbindung im klinischen Betrieb. Dies führte zu einer geringeren Forschungstätigkeit.



Im 2025 hat sich die Situation etwas entspannt und die Forschungstätigkeit konnte wieder aufgenommen werden.



POLITISCHES UND MEDIALES UMFELD

Der Bund, der Kanton Bern und die Stadt Bern sind für die Insel Gruppe massgebende Regulatoren. Sie definieren die rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen der Berner Gesundheitsversorgung – dazu gehört insbesondere die Vergabe von Leistungsaufträgen und die Unterstützung der Aus- und Weiterbildung. Die Insel Gruppe pflegt einen vertrauensvollen Kontakt mit den Regulatoren. Sie ist Ansprechperson für gesundheitsversorgungsrelevante Fragen und prägt als grösste Spitalgruppe im Kanton die Gesundheitsversorgung in Bern und darüber hinaus massgeblich mit.

Die Medien haben die Aufgabe, die Öffentlichkeit über aktuelle Ereignisse und Entwicklungen zu informieren und Hintergründe zu recherchieren. Die Insel Gruppe ist bei gesundheitlichen und medizinisch-fachlichen Themen eine wichtige Wissenspartnerin für Journalist:innen. Sie vermittelt auf Anfrage und pro-aktiv interne Fachpersonen für Interviews, Hintergrundinformationen und Berichte.

Handlungsfelder

Die Insel Gruppe steht insbesondere mit dem Kanton Bern und den lokalen Medien in engem Austausch. Auf kantonaler Ebene tauschen sich der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung der Insel Gruppe regelmässig mit dem Vorsteher der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion sowie mit der Gesundheits- und Sozialkommission GSoK des Grossen Rates über aktuelle Themen und Entwicklungen im Zusammenhang mit der Insel Gruppe aus. Zudem macht die Insel Gruppe durch eine aktive Teilnahme in unterschiedlichen Verbänden und Gremien die politischen Stakeholder auf die aktuellen Themen im Gesundheitswesen aufmerksam und zeigt Handlungsbedarf auf.

Massnahmen

Im Jahr 2025 wurde die Diskussion um eine kantonsweite digitale Gesundheitsplattform für die Berner Spitäler intensiv geführt. Der Kanton Bern hat eine entsprechende Teilrevision des Spitalversorgungsgesetzes in die Vernehmlassung gegeben. Mit der Schaffung einer digitalen Gesundheitsplattform möchte er Interoperabilität, Datenverfügbarkeit und Effizienz im Gesundheitswesen verbessern. Die Insel Gruppe agiert hier als Wissensvermittlerin und steht der Politik und Öffentlichkeit Rede und Antwort bei Fragen zu ihrem Klinikinformations- und steuerungssystem «Epic».

Der Kanton Bern hat 2025 ausserdem die finanziellen Beiträge für die medizinische Weiterbildung in den Spitälern sowie für die Leistungen der Kinderspitäler erhöht. Damit soll die Ausbildungsqualität in den klinischen Bereichen gestärkt und der besonderen Versorgungssituation von Kindern und Jugendlichen besser Rechnung getragen werden.

Zudem fusionierten die Spitalverbände diespitäler.be und VPSB zum Berner Spitalverband. Dieser umfasst alle Listenspitäler im Kanton Bern und hat das Ziel, ein einheitliches Auftreten

der Spitäler gegenüber allen Stakeholdern zu gewährleisten. Die Insel Gruppe hat einen Sitz im Vorstand.

Für Anfragen von Journalistinnen und Journalisten ist ein Medienteam zuständig. Jede Medienanfrage wird sorgfältig und zeitnah und unter Einbezug der internen Expertinnen und Experten beantwortet.

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↑	Die Medien können durch ihre Berichterstattung wichtige Themen im Bereich der Gesundheit und der Gesundheitsversorgung in den Fokus rücken. Dadurch kann sich die Insel Gruppe als Wissensträgerin und wichtige Partnerin positionieren.	Realisieren
↓	Bund, Kanton und Gemeinden: Es besteht das Risiko, dass der Bund und der Kanton mit regulatorischen Änderungen Prozesse in der Insel Gruppe erschweren und die Insel Gruppe zusätzliche administrative und finanzielle Ressourcen aufwenden muss.	Vermindern
↓	Die Medien können mit einer negativen Berichterstattung Druck auf die Insel Gruppe aufbauen. Es besteht ein Risiko für Reputationsschäden.	Vermindern
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↑	Bund, Kanton und Gemeinden: Die Insel Gruppe kann positiv auf die Gesundheitspolitik einwirken, indem sie als zentrale Wissens- und Datenvermittlerin auftritt. Dazu gehören Informationen zur Patientenversorgung, Statistiken, Entwicklungen, aber auch die klare und frühzeitige Positionierung bei politischen Themen.	Realisieren
↑	Bund, Kanton und Gemeinden: Die Behandlung der Patient:innen der Insel Gruppe und anderer Gesundheitsdienstleistern bilden die Grundlage für die Spitalplanung des Kantons, um die medizinische Versorgung der Bevölkerung sicherzustellen.	Realisieren
↑	Durch die Bereitstellung von Fachwissen zu gesundheitsrelevanten Themen an die Medien, fördert die Insel Gruppe das Verständnis der Bevölkerung für medizinische Fragen und kann dadurch zu positiven Veränderungen im Verhalten der Bevölkerung beisteuern..	Realisieren

ARBEITSBEDINGUNGEN

Die Arbeitsbedingungen in der Insel Gruppe sind entscheidend für das Wohlergehen der Mitarbeitenden und damit für die Qualität der Patientenversorgung sowie die Attraktivität der Insel Gruppe als Arbeitgeberin. Im Umfeld eines 24/7-Spitalbetriebs mit hohem Fachkräftebedarf und steigenden fachlichen Anforderungen kommt der Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen und der Unternehmenskultur eine zentrale Bedeutung zu.

Handlungsfelder

Führungs- und Unternehmenskultur

Mit der Einführung der neuen Unternehmensstrategie im Berichtsjahr 2025 hat die Insel Gruppe die Weiterentwicklung der Führungs- und Unternehmenskultur als zentrales strategisches Handlungsfeld definiert. Ziel ist es, eine gemeinsame Wertebasis zu schaffen, Orientierung zu geben und Führung sowie Zusammenarbeit nachhaltig weiterzuentwickeln.

Arbeitsbedingungen und Entwicklungsperspektiven

Die Insel Gruppe stellt gute Arbeitsbedingungen sicher und schafft Rahmenbedingungen, welche die Befähigung der Mitarbeitenden sowie ihre fachliche und persönliche Entwicklung unterstützen. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle, Angebote zur Kinderbetreuung, die Möglichkeit des Einkaufs zusätzlicher Ferienwochen, Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten sowie transparente Perspektiven innerhalb der Organisation. Die Ausgestaltung dieser Rahmenbedingungen wird laufend überprüft und an betriebliche Anforderungen sowie an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden angepasst.

Unterstützung, Beratung und Integrität

Zur Wahrung des Wohlergehens der Mitarbeitenden und zur Sicherstellung eines fairen und respektvollen Arbeitsumfelds bestehen verschiedene interne Anlaufstellen und Unterstützungsangebote. Mehrere Fachabteilungen und Stellen beraten Mitarbeitende und Führungspersonen bei persönlichen, beruflichen und gesundheitlichen Fragestellungen, unterstützen bei der beruflichen Wiedereingliederung und setzen gemeinsam präventive sowie gesundheitsfördernde Massnahmen um. Ergänzend bestehen sportliche und soziale Angebote zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit.

Massnahmen

Im Jahr 2025 wurde die neue Unternehmensstrategie der Insel Gruppe verabschiedet und organisationsweit kommuniziert. Arbeitnehmerbelange sind insbesondere im strategischen Handlungsfeld Mitarbeitende und Unternehmenskultur verankert. Dieses fokussiert auf eine verantwortungsvolle Führungskultur, gute Arbeitsbedingungen, die Befähigung der Mitarbeitenden sowie nachhaltigen Ressourceneinsatz. Dieser Schwerpunkt lässt sich auch aus den Massnahmen der Mitarbeitendenbefragung von 2024 ableiten, die einen übergeordneten Handlungsbedarf in der Führungskultur aufgezeigt haben. Verwaltungsrat und Geschäftsleitung haben dieses Fokusthema deshalb auf die Ebene der strategischen Projekte gehoben.

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↑	Eine zeitgemässe Führungs- und Unternehmenskultur bietet die Chance, die Bindung der Mitarbeitenden zu stärken und das Engagement positiv zu beeinflussen. Eine klare Wertebasis kann zudem Orientierung in Veränderungsprozessen geben.	Realisieren
↑	Klar definierte und kommunizierte Anlaufstellen bieten die Chance, Vertrauen zu stärken, Konflikte frühzeitig zu adressieren und ein respektvolles Arbeitsumfeld zu fördern.	Realisieren
↓	Die branchenweite Tarifierunterdeckung und die angespannte finanzielle Lage im Gesundheitswesen erhöhen das Risiko, dass Investitionen in die Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen nur eingeschränkt möglich sind. Dies kann die Attraktivität der Insel Gruppe als Arbeitgeberin beeinträchtigen.	Vermindern
↓	Aufgrund der hohen Belastung durch Nacht- und Wochenendarbeit besteht das Risiko einer sinkenden Bereitschaft zur Übernahme von Schichtensätzen. Dies kann die Personalverfügbarkeit in der Insel Gruppe beeinträchtigen.	Vermindern
↓	Der demografische Wandel und der anhaltende Fachkräftemangel erhöhen das Risiko von personellen Engpässen. Dies kann zu einer steigenden Arbeitsbelastung der bestehenden Mitarbeitenden führen.	Vermindern
↓	Die gleichzeitige Umsetzung strategischer, organisatorischer und kultureller Veränderungen birgt das Risiko von Überlastung und Veränderungsmüdigkeit bei Mitarbeitenden und Führungspersonen.	Vermindern
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↑	Gute Arbeitsbedingungen und eine weiterentwickelte Führungs- und Unternehmenskultur können die Gewinnung neuer Mitarbeitender unterstützen und zur Bindung bestehender Mitarbeitender beitragen.	Realisieren
↑	Qualitativ hochwertige Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten tragen dazu bei, qualifiziertes Fachpersonal auszubilden und langfristig dem Fachkräftemangel im Gesundheitswesen entgegenzuwirken.	Realisieren
↓	Der Schichtbetrieb kann bei unzureichender personeller Abdeckung zu einer erhöhten Belastung der Mitarbeitenden führen und die Abwanderung aus den betroffenen Berufsgruppen begünstigen.	Vermindern

Zur Umsetzung der strategischen Zielsetzungen wurde im Berichtsjahr ein mehrjähriges Projekt zur Weiterentwicklung der Führungs- und Unternehmenskultur gestartet. Ausgangspunkt dafür sind die neu definierten Unternehmenswerte Respekt, Exzellenz und Verantwortung, die künftig als gemeinsame Orientierung für Führung und Zusammenarbeit dienen.

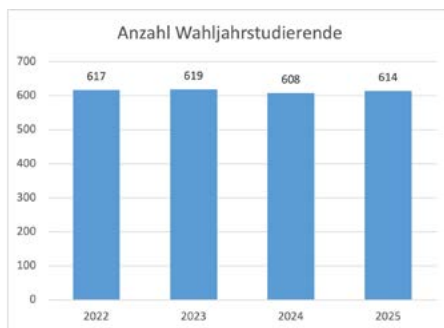
Trotz der angespannten finanziellen Lage, in der grundsätzlich auf lohnwirksame Massnahmen verzichtet werden musste, wurden im Berichtsjahr 2025 die Schichtzulagen erneut erhöht. Damit trägt die Insel Gruppe den besonderen Anforderungen und der Belastung durch Schichtarbeit im 24/7-Spitalbetrieb Rechnung.

Im Berichtsjahr wurden die bestehenden Anlaufstellen für Mitarbeitende überprüft und neu strukturiert. Ziel war es, Transparenz und Klarheit darüber zu schaffen, welche Stelle in welchem Fall zuständig ist. Die Anlaufstellen wurden dabei nach ihrer Zuständigkeit für die Beratung von Mitarbeitenden und Führungspersonen sowie die Untersuchung von konkreten Fällen, beispielsweise bei Verdacht auf Fehlverhalten, systematisch gegliedert. Damit soll sichergestellt werden, dass Anliegen effizient, nachvollziehbar und angemessen bearbeitet werden können.

KENNZAHLEN



	2023	2024	2025
Fluktuationsrate netto (Mitarbeiterkündigungen)	15.0 %	13.2 %	12.0 %
Fluktuationsrate brutto (alle Austritte)	24.2 %	21.4 %	19.2 %
Anteil Mitarbeitende mit Nacht- & Wochenendzulagen	56.9 %	57.5 %	58.8 %
Externe Aufwände für Aus- und Weiterbildung*	5'973'000 CHF	5'558'000 CHF	5'399'000 CHF



ACHTUNG DER RECHTE DER ARBEITNEHMENDEN, INFORMIERT UND KONSULTIERT ZU WERDEN

Gestützt auf das Mitwirkungsgesetz sowie den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist die Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsleitung als Arbeitgeberin und der Personalkommission als Vertretung der Arbeitnehmenden klar geregelt. Ziel der Mitwirkung ist es, eine transparente Information und eine strukturierte Anhörung der Mitarbeitenden sicherzustellen sowie den konstruktiven Dialog im Betrieb zu stärken. Die Geschäftsleitung legt grossen Wert auf eine enge, partnerschaftliche Zusammenarbeit mit der Personalkommission und den Sozialpartnern und setzt sich dafür ein, dieses Niveau auch künftig zu gewährleisten.

Handlungsfelder




Die Mitwirkung erstreckt sich auf zentrale personal- und arbeitsrelevante Themen. Dazu zählen insbesondere der Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit, Fragen der Unternehmenskultur und -strategie, die Personalverpflegung sowie die Lohnentwicklung und weitere personalrelevante Fragestellungen.

Über den gesetzlichen Rahmen hinaus, ergänzt durch die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags sowie durch interne Reglemente und Weisungen, verfügen die Geschäftsleitung und die Personalkommission über einen angemessenen Handlungsspielraum bei der Ausgestaltung ihrer Zusammenarbeit. Dieser betrifft insbesondere die Struktur, die Häufigkeit und die Form des Austauschs. Abhängig vom jeweiligen Thema reicht die Zusammenarbeit von der gesetzlich vorgesehenen Information über Konsultations- und Verhandlungsprozesse bis hin zu konsensorientierten Lösungsansätzen.

Massnahmen

Zur Sicherstellung einer wirksamen Mitwirkung finden regelmässige Austauschformate zwischen der Personalkommission, den Sozialpartnern und der Geschäftsleitung statt. Dazu zählen monatliche Sitzungen zwischen der Geschäftsleitung und der Personalkommission, jährliche Verhandlungen und regelmässiger Austausch mit den Sozialpartnern sowie regelmässige Townhall-Veranstaltungen für die gesamte Belegschaft. Ergänzend werden Informationen über einen interaktiven Kommunikationskanal «Beekeeper» bereitgestellt, der den Austausch mit den Mitarbeitenden unterstützt.

Im Berichtsjahr wurden mehrere Anliegen zur Verpflegungssituation aus unterschiedlichen Bereichen der Belegschaft durch die Personalkommission in die Geschäftsleitung eingebracht. In der Folge wurden relevante Anpassungen beschlossen, die ab Frühjahr 2026 zur Umsetzung kommen werden. An deren Ausarbeitung war die Personalkommission massgeblich beteiligt.

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
	Eine strukturierte und partnerschaftliche Einbindung der Personalkommission in personalrelevante Fragestellungen bietet die Chance, die Arbeitgeberattraktivität der Insel Gruppe zu stärken.	Realisieren
	Bestehen unterschiedliche Erwartungen an Umfang und Wirkung der Mitwirkung, kann dies zu Missverständnissen zwischen Personalkommission und Geschäftsleitung führen.	Vermindern
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
	Eine hohe Arbeitgeberattraktivität kann dazu beitragen, neues Personal zu gewinnen und die Fluktuation zu reduzieren.	Realisieren

KENNZAHLEN



	2023	2024	2025
Anzahl Treffen peko mit Mitgliedern der Direktion oder dem Verwaltungsratspräsidenten*	21	29	35
Anzahl Mitglieder	26	26	26

Die Zunahme gegenüber den Vorjahren lässt sich durch den intensiveren Austausch aufgrund des Wechsels in der Geschäftsleitung erklären.

RECHTE DER SOZIALPARTNER

Die Insel Gruppe anerkennt das Recht der Mitarbeitenden, sich zu organisieren und ihre Interessen kollektiv zu vertreten. Dazu gehört die Möglichkeit, Arbeitnehmendenverbänden beizutreten und im Rahmen der geltenden Regelungen gemeinsam über Arbeitsbedingungen und weitere arbeitsrelevante Anliegen zu verhandeln.

Die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern ist ein fester Bestandteil der Arbeitsbeziehungen der Insel Gruppe und trägt zur Ausgestaltung fairer und transparenter Arbeitsbedingungen bei.

Handlungsfelder




Die Insel Gruppe stellt die Verbandsfreiheit der Mitarbeitenden sicher und fördert den regelmässigen Dialog mit den Arbeitnehmendenverbänden sowie der Personalkommission (peko). Der Austausch dient der frühzeitigen Einbindung der Mitarbeitendenperspektive in arbeitsrelevante Fragestellungen sowie der konstruktiven Bearbeitung von Anliegen.

Massnahmen

Die Anliegen der Mitarbeitenden werden im Rahmen des bestehenden Sozialpartnerdialogs systematisch aufgenommen und in Verhandlungen mit den Arbeitnehmendenverbänden eingebracht, unter anderem im Zusammenhang mit dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) oder der Lohnrunde. Konsultations- und Mitwirkungsprozesse werden dabei gemäss den vorgesehenen Verfahren durchgeführt.

Im Berichtsjahr wurde aufgrund Sparmassnahmen und finanziellem Druck, keine Lohnrunde durchgeführt (Ausnahme: bereits verhandelte Erhöhung der Schichtzulagen). Die Sozialpartner haben auf eine Schlichtung vor der Paritätischen Kommission (PARIKO) verzichtet. Ende Jahr fanden die Lohnverhandlungen mit den Sozialpartnern für das Jahr 2026 statt. Diese erfolgten im Rahmen der etablierten Verhandlungsformate und unter Berücksichtigung der finanziellen Rahmenbedingungen der Insel Gruppe. Als Ergebnis dieser Verhandlungen und mit Blick auf die fehlende Lohnrunde 2025, erhöht die Insel Gruppe die Lohnsumme 2026 um 2%.

Der Dialog mit der peko und den Arbeitnehmendenverbänden wurde im Berichtsjahr fortgeführt. Den Arbeitnehmendenverbänden wurde ermöglicht, ihre Informations- und Austauschaktivitäten innerhalb der Insel Gruppe wahrzunehmen und Mitarbeitende direkt anzusprechen.

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
	Die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern ermöglicht es, Anliegen der Mitarbeitenden frühzeitig zu erkennen und bei Entscheidungen zu Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen. Dies kann die Akzeptanz von Veränderungen erhöhen.	Realisieren
	Unterschiedliche oder nicht erfüllbare Erwartungen in den Sozialpartnergesprächen, insbesondere bei begrenzten finanziellen Möglichkeiten, können zu Spannungen führen, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden beeinträchtigen und das Vertrauen in die Sozialpartnerschaft schwächen.	Vermindern
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
	Eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern kann zur Stabilität der Arbeitsbeziehungen beitragen und die Weiterentwicklung fairer und transparenter Arbeitsbedingungen unterstützen.	Realisieren

ARBEITSSICHERHEIT, GESUNDHEITSFÖRDERUNG UND -SCHUTZ

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sind zentrale Elemente der Arbeitnehmerbelange der Insel Gruppe und Grundlage für Leistungsfähigkeit und nachhaltigen Erfolg. Ziel ist es, arbeitsplatzbedingte Risiken frühzeitig zu erkennen, Unfälle zu reduzieren und gesundheitliche Beeinträchtigungen präventiv zu reduzieren. Das betriebliche Gesundheitsmanagement fördert mit einem präventiven Ansatz die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden, mit Fokus auf Resilienz, Gesundheitskompetenz und der Reduktion psychischer Belastungen. Ein strukturiertes Absenzen- und Case-Management unterstützt Mitarbeitende bei längeren oder wiederkehrenden Absenzen und fördert eine nachhaltige Wiedereingliederung sowie die langfristige Arbeitsfähigkeit.

Handlungsfelder

Die Insel Gruppe setzt auf ein ganzheitliches Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutzkonzept mit klar definierten Handlungsfeldern. Dazu zählt die Unfallprävention durch regelmässige Gefährdungsbeurteilungen, Sicherheitsbegehungen, die Umsetzung technischer, organisatorischer und personenbezogener Schutzmassnahmen sowie Beratungen und Unterstützung bei Fragen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsprozessen – beispielsweise durch ergonomische Arbeitsplatzanalysen, den Einsatz von Hilfsmitteln oder die Anpassung von Arbeitsabläufen – trägt zur Reduktion physischer Belastungen bei.

Die Personalärztliche Betreuung umfasst Schutzmassnahmen wie Impfungen, Umgebungsabklärungen in Zusammenarbeit mit der Infektionsprävention sowie Beratungen und Untersuchungen bei medizinischen Problemen. Arbeitsmedizinische Untersuchungen erfolgen im Zusammenhang mit der obligatorischen Eignungsuntersuchung bei Nacht- und Schichtarbeit. Die betriebliche Gesundheitsförderung stärkt die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden durch präventive Angebote, unter anderem zur Stressbewältigung, Förderung der mentalen Gesundheit und zur Sensibilisierung für gesundheitsgerechtes Verhalten im Arbeitsalltag.

Ergänzend stehen den Mitarbeitenden interne Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Verfügung, darunter das HR Case Management, die Personalberatung sowie die Seelsorge. Die einzelnen Fachstellen übernehmen dabei unterschiedliche, aufeinander abgestimmte Aufgaben: Sie begleiten Mitarbeitende in belastenden Lebens- und Arbeitssituationen, bei gesundheitlichen Herausforderungen, nach Unfällen oder im Krankheitsfall. Alle Aktivitäten orientieren sich an den gesetzlichen Vorgaben sowie an anerkannten Standards und werden regelmässig überprüft und weiterentwickelt.

Massnahmen

Auch im Berichtsjahr wurden regelmässige Begehungen und Kontrollen in den Bereichen Arbeitssicherheit, Brandschutz und operative Sicherheit durchgeführt und dokumentiert. Empfehlungen von Branchenverbänden sowie entsprechende Hilfsmittel wurden weiterhin berücksichtigt und angewendet. Unter anderem wurden drei ganztägige Arbeitssicherheitsaudits durchgeführt. Ziel ist, das Bewusstsein und die systematische Umsetzung des Themas Arbeitssicherheit zu erfassen.

Die häufigsten Unfallursachen sind auch in der Insel Gruppe Stolpern und Stürzen. Um das Bewusstsein zu erhöhen wurden rund 700 Mitarbeitende aus verschiedenen Bereichen mit einem Stolperparcours sensibilisiert.

Schon zum zweiten Mal wurden Mitarbeitende mit Fahrrad zum Tag des Lichts frühmorgens durch die Abteilung Sicherheit an allen Standorten begrüsst und auf die Thematik Sichtbarkeit im Strassenverkehr aufmerksam gemacht.

Im Jahr 2025 wurde das Absenzmanagement weiterentwickelt und in die bestehenden Führungsprozesse integriert. Dazu wurden Führungspersonen in der frühzeitigen Begleitung von Mitarbeitenden mit Absenzen geschult. Ein neuer Leitfaden wurde erarbeitet und steht als verbindliche Orientierung zur Verfügung. Das Schulungsangebot bleibt weiterhin bestehen. Eine begleitende Kommunikationskampagne mit regelmässigen Informationsbeiträgen sensibilisierte für das Thema und unterstützte die Umsetzung im Arbeitsalltag. Ziel ist es, gesundheitliche Belastungen frühzeitig zu erkennen und gezielt zu adressieren.

Die mehrjährige Kampagne «Saluta!Mentale» zur Förderung der psychischen Gesundheit wurde im Jahr 2025 abgeschlossen. Ergänzend wurden Erste-Hilfe-Kurse für psychische Notfälle (ensa-Kurse), Stressmanagement sowie Achtsamkeits- und Resilienz Kurse als regelmässiges Angebot für verschiedene Zielgruppen weitergeführt. Zudem gibt es ein internes Sport- und Freizeitangebot, welches die Mitarbeitenden vergünstigt nutzen können.

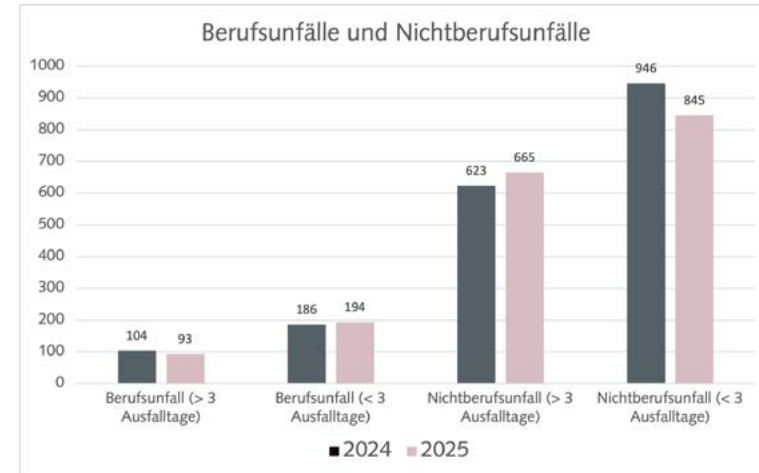
Neben den bestehenden Massnahmen gewinnt die strategische Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements zunehmend an Bedeutung, um die systematische Steuerung und langfristige Wirksamkeit der Angebote und Prozesse sicherzustellen.

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↑	Eine wirksame Prävention von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen bietet die Chance, Ausfallzeiten zu reduzieren und die personelle Verfügbarkeit zu stabilisieren. Dies kann dazu beitragen, Behandlungskapazitäten besser auszuschöpfen und wirtschaftliche Belastungen zu reduzieren.	Realisieren
↑	Ein hoher Standard im Gesundheits- und Arbeitsschutz kann die Attraktivität der Insel Gruppe als Arbeitgeberin stärken und das Vertrauen der Mitarbeitenden in sichere Arbeitsbedingungen fördern.	Realisieren
↑	Ein strategisch verankertes betriebliches Gesundheitsmanagement ermöglicht eine systematische Bedarfsanalyse und Steuerung von Massnahmen und unterstützt dadurch die langfristige Wirksamkeit der Angebote und einen effizienten Ressourceneinsatz.	Realisieren
↓	Hohe Anforderungen an Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz können mit zusätzlichem organisatorischem und administrativem Aufwand verbunden sein.	Vermindern
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↑	Eine Verringerung von unfall- und krankheitsbedingten Ausfällen wirkt sich positiv auf die Kosten der Unfall- und Krankentaggeldversicherung aus.	Realisieren
↓	Zunehmende Gewaltvorfälle oder sinkende Hemmschwellen im Arbeitsumfeld können erhöhte Anforderungen an Schutz- und Sicherheitsmassnahmen mit sich bringen.	Vermindern

KENNZAHLEN



Die folgenden Zahlen entsprechen den an HR gemeldeten Fällen, ohne Bereinigung durch den Unfallversicherer (AXA). Die Grafik zeigt die Fallzahlen im Jahresvergleich, ohne Stichverletzungen.



Auch im 2025 zeigt sich bei den Unfällen der Schwerpunkt Stolpern/Stürzen. Erfreulich ist jedoch, dass die Berufsunfälle mit Ausfalltagen in der Kategorie Stolpern/Stürzen einen Rückgang von 13 Fällen aufweisen. Hingegen stiegen die Fälle bei Lastenbewegung von Hand um 8 Fälle.

Die meisten Berufsunfälle mit Ausfalltagen erfolgen in den ersten drei Dienstjahren. Es werden Massnahmen geprüft, um neue Mitarbeitende auf die Gefahren am Arbeitsplatz zu sensibilisieren.

	2023	2024	2025
Krankheitsquote	4.6 %	4.5 %	4.0 %
Unfallquote (Berufs- und Nichtberufsunfall)	0.5 %	0.5 %	0.5 %

GLEICHSTELLUNG

Die Insel Gruppe verfolgt das Ziel, dass Mitarbeitende und Führungspersonen den Nutzen von Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversität erkennen und im Arbeitsalltag leben. Die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden – unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung oder weiteren persönlichen Merkmalen – soll selbstverständlich sein. Führungspersonen tragen dabei eine besondere Verantwortung, für Gleichstellung, Inklusion und respektvolle Zusammenarbeit einzustehen.

Vielfalt ist ein Erfolgsfaktor der Insel Gruppe. Unterschiedliche Perspektiven der Mitarbeitenden unterstützen eine patient:innenorientierte Versorgung und stärken die Attraktivität der Insel Gruppe als Arbeitgeberin. Die inklusive und vielfältige Unternehmenskultur sowie die fortschrittlichen Anstellungsbedingungen wurden durch externe Auszeichnungen bestätigt, darunter das Swiss LGBTIQ-Label sowie das Zertifikat vom Verein für Chancen- und Lohn-gleichheit.

Handlungsfelder

Governance und Steuerung

Gleichstellung, Chancengleichheit und Inklusion sind in der Unternehmensführung verankert. Der Verwaltungsrat hat entsprechende Zielsetzungen formuliert, die durch die Fachstelle Gleichstellung fachlich begleitet werden. Die Fachstelle Gleichstellung erarbeitet Empfehlungen und Richtlinien entlang des Employee Lifecycle. Sie dient zudem dem Netzwerk «Queer Insel» als Ansprech- und Sparringpartner. Das Netzwerk setzt sich für eine inklusive Unternehmenskultur und die Bedürfnisse der LGBTIQ+ Community ein.

Chancengleiche Entwicklung und Vereinbarkeit

Die Insel Gruppe verfolgt das Ziel, ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter auf allen Kaderstufen zu erreichen. Dazu fördert sie chancengleiche Entwicklungs- und Karriere-möglichkeiten und setzt sich mit strukturellen Karrierehindernissen auseinander, insbesondere in Bereichen mit spezifischen Laufbahnlogiken oder traditionell unausgewogenen Geschlechter-verhältnissen.

Lohn-gleichheit und faire Rahmenbedingungen

Die Insel Gruppe garantiert Lohn-gleichheit. Transparente und standardisierte Lohnsysteme sowie regelmässige Lohn-gleichheitsanalysen dienen dazu, geschlechtsbezogene Lohn-unter-schiede systematisch zu überprüfen und zu minimieren.

Inklusion und Schutz der persönlichen Integrität

Ein respektvolles Arbeitsumfeld ohne Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt ist Voraussetzung für Chancengleichheit. Klare Regelungen, Sensibilisierungsmassnahmen und interne Unterstützungsangebote tragen dazu bei, die persönliche Integrität der Mitarbeitenden zu schützen und inakzeptables Verhalten konsequent zu adressieren.



Massnahmen

Im Berichtsjahr wurde die bisherige Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung durch eine umfassende Richtlinie zum Schutz der persönlichen Integrität ersetzt. Die neue Richtlinie erfasst sämtliche Formen von Verletzungen der persönlichen Integrität. Die Richtlinie stärkt den präventiven Ansatz und schafft Klarheit im Umgang mit Vorfällen.

Gleichstellung, Diversität und Inklusion sind in Schulungen und Führungsentwicklungsangeboten verankert. Bestehende Schulungen zum Umgang mit rassistischer Diskriminierung im Spitalalltag wurden weitergeführt.

Das Mitarbeitenden Netzwerk «Queer Insel» organisiert regelmässig Veranstaltungen und Austauschformate zu Themen rund um Gleichstellung, Diversität und Inklusion. Das Netzwerk trägt zur Sichtbarkeit von LGBTIQ+-Anliegen bei und fördert den offenen Dialog innerhalb der Insel Gruppe.

Im Berichtsjahr wurde auch die Rezertifizierung des LGBTI-Labels erreicht. Vor allem im Bereich sichtbare Förderung der LGBTI Community konnten gegenüber den Vorjahren Fortschritte ausgewiesen werden. Die Insel Gruppe trat erneut als Sponsor an der Bern Pride auf und war mit einer Laufgruppe und firmenspezifischem Transparent an der Pride vertreten. Zum ersten Mal gab es eine Kollaboration mit dem Universitätsspital Zürich und eine gemeinsame Laufgruppe an der Pride in Zürich.

Die Berichterstattung zu Gleichstellung, Diversität und Inklusion wurde konsolidiert. Die relevanten Inhalte (insb. Kennzahlen) sind neu Bestandteil des Nachhaltigkeitsberichts.

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↑	Die institutionelle Verankerung von Gleichstellung, Diversität und Inklusion bietet die Chance, diese Themen systematisch in der Unternehmensführung und in personalrelevanten Entscheidungen zu berücksichtigen.	Realisieren
↑	Ein glaubwürdiges Engagement für Gleichstellung und Chancengleichheit kann die Attraktivität der Insel Gruppe als Arbeitgeberin stärken und zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden beitragen.	Realisieren
↓	Vorgaben und Zielsetzungen im Bereich Gleichstellung können als Einschränkung wahrgenommen werden und Zielkonflikte mit fachlichen oder operativen Anforderungen erzeugen.	Vermindern
↓	Besteht der Fokus stark auf einzelnen Gleichstellungsdimensionen, kann dies dazu führen, dass andere Perspektiven von Vielfalt und Inklusion unzureichend berücksichtigt werden.	Vermindern
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↑	Die konsequente Auseinandersetzung mit Gleichstellung und Chancengleichheit kann die Wahrnehmung von Fairness und Transparenz im Arbeitsumfeld stärken.	Realisieren

KENNZAHLEN

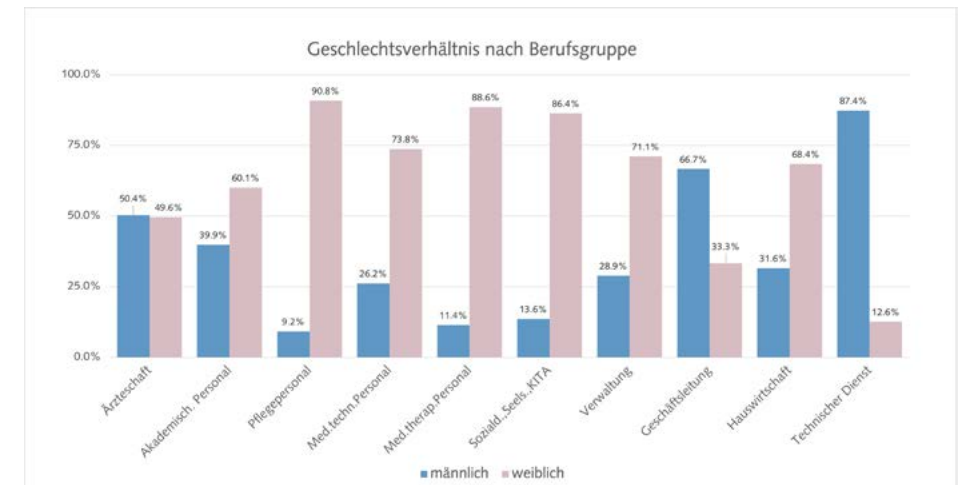


	2023	2024	2025
Anteil Teilzeit-Mitarbeitende insgesamt*	54 %	54 %	53 %
Anteil Frauen in Teilzeitarbeit*	62 %	62 %	62 %
Anteil Männer in Teilzeitarbeit*	33 %	32 %	33 %
Abweichung der Löhne zwischen den Geschlechtern*	2.40 %	1.20 %	n/a**
Anzahl Nationalitäten	102	106	106
Durchschnittliche Dauer der Beschäftigung in Jahren	8.8	8.9	9.0
Durchschnittliches Alter in Jahren	41.7	41.6	41.7

* Definition Teilzeit <90% gemäss BFS

** nächste Auswertung 2026 geplant

Der Diskriminierungskoeffizient für das Kriterium Geschlecht liegt mit 1.2% zuungunsten der Frauen innerhalb der vom Bund akzeptierten Grenzwert von 5%. Die Löhne von der Insel Gruppe AG entsprechen weiterhin dem in der Bundesverfassung verankerten Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit».



Compliance

Weiterhin genießt das Thema Compliance höchste Priorität auf den Ebenen Verwaltungsrat und Geschäftsleitung der Insel Gruppe AG. Die innerbetrieblichen Meldestellen für Compliance-Vorfälle, Patienten-Feedback und Aggressionsmeldungen sind etabliert und werden regelmässig an Mitarbeitendenveranstaltungen kommuniziert. Awareness-Kampagnen, Schulungen und strukturierte Prozesse tragen dazu bei, dass sich Mitarbeitende an gesetzliche Vorgaben und interne Weisungen halten. Dies soll die Insel Gruppe AG vor rechtlichen Sanktionen, Reputationsschäden und finanziellen Risiken bewahren. Die Korruptionsbekämpfung bezweckt, Abhängigkeitsverhältnisse im Zusammenhang mit der Berufsausübung einzudämmen bzw. zu unterbinden.

Beim Austausch von Daten, bspw. zuhause des Kantons oder des Bundesamtes für Gesundheit, wird der Datenschutz und die Datensicherheit durch umfassende Sicherheits- und Compliance-Richtlinien gewährleistet. Die Insel Gruppe hat entsprechende, notwendige und umfassende, prozessuale und organisatorische Massnahmen umgesetzt.

BEKÄMPFUNG DER KORRUPTION

Korruptionsbekämpfung umfasst sämtliche Aktivitäten zur Verhinderung von Handlungen, die den Tatbestand der Bestechung oder Vorteilsgewährung/Vorteilsannahme nach Schweizer Strafrecht erfüllen. Die Bekämpfung von Korruption hat für die Insel Gruppe AG höchste Priorität. Dadurch wird die Integrität der Insel Gruppe AG bewahrt, das Vertrauen der Patientinnen und Patienten und weiterer Anspruchsgruppen gestärkt und die hohe Qualität der Patientenversorgung sichergestellt. Korruption kann in den folgenden Verhaltensweisen auftreten:

- **Vorteilsgewährung/Vorteilsannahme**
Annahme eines nicht gebührenden Vorteils durch Mitarbeitende mit Versprechungen an ein bestimmtes, im Ermessen stehendes oder pflichtwidriges Handeln, oder anbieten, versprechen oder in Aussicht stellen eines nicht gebührenden Vorteils für eine pflichtwidrige oder eine im Ermessen stehende Handlung.
- **Aktive/passive Bestechung privater Personen und schweizerischer/fremder Amtsträger**
Das Anbieten unangemessener Vorteile an Amtsträgerinnen und Amtsträger sowie Personen aus dem Privatsektor zur Beeinflussung ihrer Tätigkeiten oder das Fordern, Annehmen oder Versprechen solcher Vorteile dieser Personen.

Von besonderer Relevanz sind im Spitalbetrieb ausserdem die spezialgesetzlichen Regelungen zur aktiven und passiven Bestechung sowie zur Vorteilsannahme im Heilmittelbereich.

Handlungsfelder

Die Insel Gruppe AG legt grossen Wert auf die Einhaltung von Richtlinien im öffentlichen Beschaffungswesen sowie von internen Antikorruptionsregelungen. Die Insel Gruppe AG hat die Verantwortlichkeiten definiert und verfolgt eine strikte Beschaffungspolitik, die unethisches Verhalten wie z. B. Bestechung ablehnt. Die Lieferantenselbstauskunft berücksichtigt die geltenden Gesetzgebungen in Bezug auf Korruption und wahrt die ethischen Grundsätze der Insel Gruppe AG entlang der Wertschöpfungskette. Gemeinsam fördern diese Managementansätze eine ethische und verantwortungsvolle Beschaffungskultur zur Gewährleistung höchster medizinischer, pflegerischer und therapeutischer Versorgungsstandards. Handlungsfelder bestehen darin, Fehlverhalten bereits vorgängig zu verhindern, Fehlverhalten zu erkennen sowie adäquat darauf zu reagieren. Nicht abschliessend vermitteln die folgenden Punkte eine Übersicht:

Präventive Handlungsfelder:

- Code of Conduct (Verhaltenskodex)
- Schulung von Mitarbeitenden (insbes. obligatorische Compliance-Schulung für alle Mitarbeitenden, u.a. zum Thema Korruption)
- Erlass von Weisungen und Reglementen (insbes. Weisung Antikorruption und Umgang mit Zuwendungen Dritter)
- Beratung von Mitarbeitenden zu praktischen Anwendungsfällen
- Compliance-Erklärung bei Beschaffungen
- Lieferantenkodex
- Erfordernis der Doppelunterschrift (4-Augen-Prinzip) beim Abschluss von Verträgen

Detektive Handlungsfelder:

- Meldestelle für Compliance-Vorfälle

Reaktive Handlungsfelder:

- Untersuchung von gemeldeten Vorfällen
- Aussprechen personalrechtlicher Sanktionen bei Fehlverhalten

Beim Einkauf von Waren und Dienstleistungen stellt die Finanzkompetenzordnung der Insel Gruppe AG sicher, dass Verträge ab einer gewissen Grössenordnung zusätzlich von einer weiteren Instanz gegengezeichnet werden. Zudem werden Compliance-Schulungen angeboten, welche u. a. für Themen wie korruptes Verhalten sensibilisieren. Die Prozesse der Meldestelle werden laufend überarbeitet und auf die Risiken abgestimmt. Alle Massnahmen werden im Rahmen eines integrierten Compliance Management Systems zusammengeführt. Bei öffentlichen Beschaffungen werden die Vorgaben der IVöB (Interkantonale Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen) eingehalten. Der Prozess zur Aufnahme eines Lieferanten

verlangt die Einreichung eines «Antrag zu Aufnahme als Lieferant der Insel Gruppe AG» in Form einer Lieferantenselbstauskunft. In dieser Selbstauskunft wird die Korruptionsbekämpfung beim Lieferanten eingefordert.

KENNZAHLEN

Aufgrund der etablierten Massnahmen zur Korruptionsprävention entlang der gesamten Wertschöpfungskette wurden im Berichtszeitraum keine bestätigten Korruptionsfälle festgestellt.



ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Respekt und Wertschätzung des Individuums stehen im Zentrum. Es wird allen Patientinnen und Patienten und ihren Angehörigen sowie allen Kolleginnen und Kollegen mit Respekt und Wertschätzung begegnet – unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Beeinträchtigungen, Religion, Alter, Bildungsstand, sozialem Status oder anderen Eigenschaften, in denen sich Menschen voneinander unterscheiden können. Ein entsprechender Verhaltenskodex wurde bereits vor einigen Jahren in der Insel Gruppe AG eingeführt und wird im Jahr 2026 aktualisiert werden. Den Mitarbeitenden der Insel Gruppe AG stehen das Compliance Office sowie die Personalberatung als Ansprechpartner zur Verfügung. Weiter setzt sich die Fachstelle Gleichstellung auf Unternehmensebene gezielt für ein Klima der Inklusion und Gleichstellung für alle Mitarbeitenden der Insel Gruppe ein.

Die Insel Gruppe wahrt die Freiheits- und Autonomieansprüche, die jedem Menschen aufgrund seiner Existenz zustehen. Diese Rechte sind für alle Menschen gleich und gelten überall. Dies geschieht in Übereinstimmung mit den für die Schweiz verbindlichen, internationalen Bestimmungen zu den Menschenrechten.

Handlungsfelder

Die Insel Gruppe AG setzt sich entlang ihrer gesamten Wertschöpfungskette für die Achtung der Menschenrechte ein. Dies beinhaltet die Erwartung an Lieferanten, Menschenrechte, Gesundheits- und Arbeitsschutzrichtlinien sowie Verhaltenskodizes der International Labour Organisation zu respektieren und zu befolgen. Weiter stellt die Insel Gruppe AG mit dem Angebot der Spitalseelsorge an Patientinnen und Patienten und ihre Angehörigen die Möglichkeit der Ausübung der Religion oder Weltanschauung während des Spitalaufenthalts sicher. Richtlinien und Verträge gewährleisten die Gleichbehandlung der Geschlechter, den Kinderschutz, die Arbeitsschutzbestimmungen und die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen.

Massnahmen

Ein Projekt zur Analyse und Verbesserung der Beschaffungsprozesse und der zugehörigen Kontrollen zur Steuerung, Überwachung der Aktivitäten wurde im Herbst 2025 gestartet.

Ziel ist die Vereinheitlichung und Einhaltung von Kontrollmechanismen in allen Beschaffungsaktivitäten und damit verbunden eine erwartete deutliche Reduzierung von Risiken nicht-auditorisierter Transaktionen.

In diesem Zusammenhang erarbeitet die Insel Gruppe AG ausserdem standardisierte Prozesse, um die Einhaltung der Menschenrechte zu gewährleisten, Themen der Nachhaltigkeit zu berücksichtigen und die Umsetzung der Anforderungen der nationalen Verordnung der Sorgfaltspflicht und Transparenz (VSoTr), Umgang mit Kinderarbeit und Konfliktmineralien sicher zu stellen. Grundlage sind hier die Agenda für nachhaltige Entwicklung 2023 der UN und nationale Gesetzgebung.

Der Bereich Beschaffung und Logistik beabsichtigt, die Risiken innerhalb der Lieferkette künftig verstärkt proaktiv zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang ist die Einführung eines geeigneten Tools vorgesehen, das die finanzielle Situation, Verflechtungen und Eigentumsverhältnisse der Lieferanten analysiert und Risiken aufzeigt. Darüber hinaus müssen Lieferanten bereits im Zuge öffentlicher Submissionen die Konformität mittels Belegen oder Selbstdeklaration nachweisen. Dies findet bei Lieferantenbeziehung unter Management des Einkaufes auch schon heute für alle Geschäftspartner statt. Es ist vorgesehen, dies auf sämtliche Lieferanten vor Aufnahme jedweder Geschäftsbeziehung auszuweiten.

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↓	Es besteht das Risiko, dass die Insel Gruppe AG oder ihre Mitarbeitenden aufgrund korrupten Verhaltens strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden, hohe Bussen bezahlen müssen und aufgrund des Reputationsverlusts forschungsbezogene Fördergelder verlieren.	Vermindern
↓	Es besteht das Risiko, dass einzelne Akteure bei der Auftragsvergabe bevorteilt werden..	Vermindern
↓	Die Anforderungen hinsichtlich der Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette werden zunehmend beachtet und deren Einhaltung überprüft. Es besteht das Risiko steigender Aufwände zu deren Einhaltung, bei gleichbleibender oder verschlechterter Ertragslage.	Vermindern
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↑	Der Lieferantenkodex der Insel Gruppe AG wird dazu beitragen, Korruptionsfälle in der Lieferkette zu verhindern.	Realisieren

Weiterführende Erläuterungen

HINTERGRUND

Der vorliegende Bericht erweitert den seit 2017 publizierten Nachhaltigkeitsbericht der Insel Gruppe AG. Neu werden ab dem Berichtsjahr 2023 die von Artikel 964b des Schweizer Obligationenrechts sogenannten «nichtfinanziellen Belange» in diesem Bericht zusätzlich ausgewiesen. Zu diesen zählen (gemäss Absatz 1) die «Umweltbelange, insbesondere die CO₂-Ziele, Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung der Korruption».

Die fünf genannten Belange bilden die Grundlage dieses Berichts. Dieser zeigt auf, wie die Insel Gruppe Risiken und Chancen im Kontext der Nachhaltigkeit begegnet. Weiter werden die Auswirkungen der Tätigkeiten der Insel Gruppe auf die Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft festgehalten. Die Darstellung orientiert sich am Konzept der «doppelten Wesentlichkeit».

DOPPELTE WESENTLICHKEIT – WAS IST DAS?

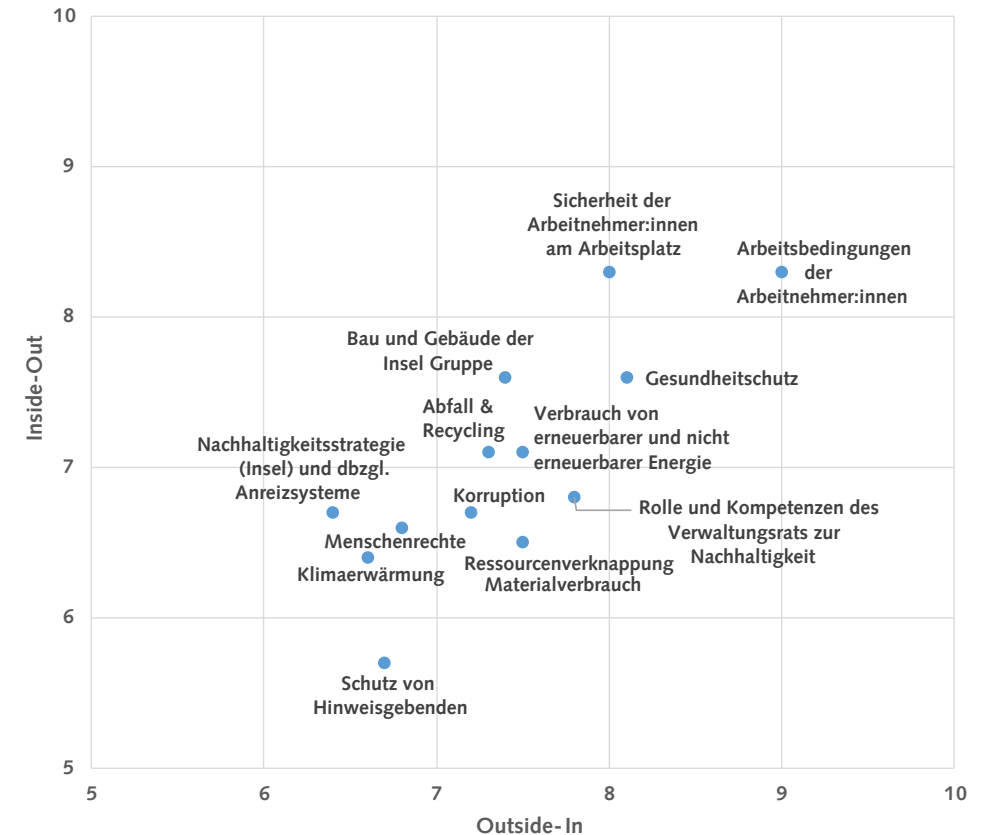
Aufgrund der regulatorischen Anforderungen des Gegenvorschlags zur Konzernverantwortungsinitiative (KVI) werden die vielfältigen Nachhaltigkeitsaktivitäten der Insel Gruppe in Form der vorliegenden Berichterstattung dargelegt. Dabei wird dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit (engl. «materiality») zur Darstellung des verantwortungsbewussten Handelns gefolgt. Es werden dazu zwei unterschiedliche Blickwinkel eingenommen:

- Die **«Inside-Out-Perspektive»**: Betrachtet die Auswirkungen des Handelns der Insel Gruppe auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft. Dabei werden sowohl die positiven Faktoren (bspw. Schutz der Biodiversität) als auch die negativen Auswirkungen (bspw. Wasserverbrauch, Emissionen) betrachtet.
- Die **«Outside-In-Perspektive»**: Betrachtet den Einfluss von Nachhaltigkeitsfaktoren, bspw. dem Klimawandel oder der Ressourcenknappheit, auf den Unternehmenserfolg der Insel Gruppe. Die «Outside In-Perspektive» zeigt Chancen und Risiken, die in externen Faktoren begründet sind.

Nach dieser Logik gilt ein Thema als wesentlich, wenn es entweder finanzielle Chancen und Risiken für das Unternehmen birgt oder erhebliche Auswirkungen auf die Umwelt und die Gesellschaft hat.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse unter den relevanten Stakeholdern spiegeln die aktuelle Situation des Fachkräftemangels sowie der allgemeinen finanziellen Lage im Schweizerischen Gesundheitswesen wider: Die am höchsten gewichteten Belange stammen alle aus dem sozialen Bereich.

Die Berichterstattung wurde entsprechend um die gesetzlich geforderten Themen ergänzt.



Für die Lesbarkeit zeigt das Schaubild nur den oberen, rechten Quadranten des Ergebnisses der Analyse. Hier sind die relevanten Themen positioniert.

INHALTE UND AUFBAU DES BERICHTS

Der Fokus des Berichts liegt auf den Chancen, Risiken und Auswirkungen, deren Handhabung und entsprechenden Handlungsfeldern der verschiedenen Aspekte Ökologie, Soziales und Compliance. So werden die Grundlagen geschaffen, auf deren Basis die Inhalte in Bezug auf die Ziele, Kennzahlen und Massnahmen in den kommenden Jahren erarbeitet und erweitert werden. Der Anspruch besteht darin, die Nachhaltigkeitsstrategie der Insel Gruppe laufend weiter zu entwickeln und auszubauen.

In den Kapiteln werden die gesetzlich vorgeschriebenen Belange nach einer einheitlichen Struktur einzeln vorgestellt. Es wird aufgezeigt, worum es geht und was die jeweilige Zielsetzung der Insel Gruppe ist. Die erkannten Handlungsfelder, in denen die Insel Gruppe zum Zweck der Zielerreichung aktiv wird, werden skizziert.

Weiterhin werden die wesentlichen Chancen, Risiken und Auswirkungen genannt, denen die Insel Gruppe sich annimmt (doppelte Wesentlichkeit). Die Handlungsstrategie, wie die Insel Gruppe mit den genannten Chancen bzw. Risiken umgeht, wird kategorisiert in «Vermeiden, Vermindern, Transferieren, Akzeptieren» (Risiken) und in «Realisieren, Erhöhen, Beobachten» (Chancen):

Umgang mit Risiken

- Vermeiden = Risiko umgehen mit Alternativlösungen
- Vermindern = Risiko minimieren bzgl. Schadenshöhe und/oder Eintrittswahrscheinlichkeit
- Transferieren = Risikoeintritt absichern
- Akzeptieren = Risiko annehmen und die Folgen möglichst minimieren

Umgang mit Chancen

- Realisieren = Chance aktiv annehmen und fördern
- Erhöhen = Massnahmen sind geplant für spätere Umsetzung
- Beobachten = keine Massnahmen ergreifen



	«Outside-in-Perspektive»		«Inside-out-Perspektive»	
	Risiko	Chance	Auswirkung	
Symbol	↓	↑	↓	↑
Handhabung	<ul style="list-style-type: none"> – Vermeiden – Vermindern – Transferieren – Akzeptieren 	<ul style="list-style-type: none"> – Realisieren – Erhöhen – Beobachten 	<ul style="list-style-type: none"> – Vermeiden – Vermindern – Akzeptieren 	<ul style="list-style-type: none"> – Realisieren – Erhöhen – Beobachten

Zusätzlich erwähnt werden die bereits umgesetzten und noch geplanten Massnahmen, die für die Erreichung der Ziele des jeweiligen Belanges relevant sind. Jedes Kapitel schliesst mit Hinweisen auf die wichtigsten Kennzahlen, die zur Überwachung und Kontrolle der Zielerreichung verwendet werden.

KONKRETISIERUNG DER BERICHTSINHALTE

Elemente pro wesentliches Thema nach den Anforderungen des Gegenvorschlags zur KVI

Kapiteileinteilung	Einteilung nach dem Gegenvorschlag zur KVI
– Beschreibung und Ziele	– Qualitative und quantitative Ziele
– Handlungsfelder	– Bestehende Konzepte – Mittel zur Überprüfung der Einhaltung – Ergebnis der Einhaltungsprüfung – Vorkehrungen zu den negativen Auswirkungen in Zusammenhang mit der Lieferkette
– Umgesetzte Massnahmen – Geplante Massnahmen	– Umgesetzte und geplante Massnahmen – Bewertung der Wirksamkeit der Massnahmen
– Chancen und Risiken für die Insel Gruppe	– Beschreibung der Chancen und Risiken – Bewertung des Ausmasses – Handhabung der Chancen und Risiken
– Auswirkungen der Insel Gruppe	– Beschreibung der positiven und negativen Auswirkungen – Bewertung des Ausmasses – Handhabung der Auswirkungen
– Kennzahlen	– Kennzahlen

Legende:

- **Fokus des Berichts zur Erarbeitung der Grundlagen («comply»)**
- Inhalte, welche noch in Erarbeitung sind oder ausgebaut werden («explain»)

Insel Gruppe
 CH-3010 Bern
www.inselgruppe.ch
nachhaltigkeit@insel.ch