



# Nachhaltigkeitsbericht 2025

# Impressum

**Herausgeberin**

HOCH Health Ostschweiz  
Marketing & Kommunikation  
Rorschacher Strasse 95  
9007 St.Gallen  
Tel. +41 71 494 11 11  
[www.h-och.ch](http://www.h-och.ch)

**Konzept, Design und Realisation**

NeidhartSchön AG

**Fotos**

Bildarchiv HOCH Health Ostschweiz

# Inhaltsverzeichnis

4	Einleitung
8	Klimawandel und Ökologie
14	Mitarbeitende
18	Governance und Compliance

# 1. Einleitung

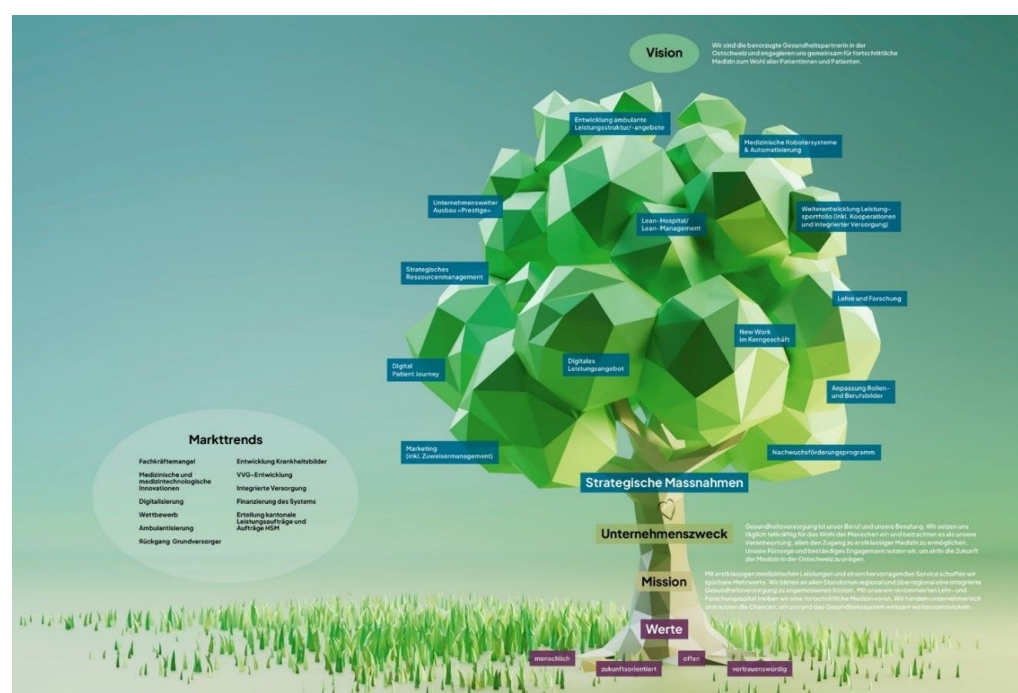
## 1.1 Über diesen Bericht

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht ist der erste für das seit dem 1. Januar 2025 bestehende Unternehmen HOCH Health Ostschweiz und gilt für das Kalenderjahr 2025. HOCH Health Ostschweiz ist durch eine Fusion der Spitäler Kantonsspital St.Gallen, Spital Wil, Spital Linth und der Spitäler Grabs/Altstätten entstanden. Diese Situation erschwert die Erstellung des Nachhaltigkeitsbericht, da gerade in der Postintegrationsphase viele Informationen noch nicht vorliegen. Nichtsdestotrotz gibt dieser Bericht eine fundierte Übersicht über die unternehmensweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten.

## 1.2 Unternehmensstrategie

Die Unternehmensstrategie von HOCH Health Ostschweiz berücksichtigt die Markttrends, um langfristig ein profitables und nachhaltiges Wachstum zu erzielen. Der Strategiebaum visualisiert die Werte, die Mission, den Unternehmenszweck sowie die Massnahmen des Unternehmens und stellt ihre Beziehung zueinander dar.

Die Strategie konzentriert sich auf die Sicherstellung von Grund- bis Endversorgung in der Ostschweiz. Dabei spielt das Kantonsspital St.Gallen als universitäres Lehr- und Forschungsspital die zentrale Rolle. Dazu kommen die Standorte Spital Grabs, Spital Linth und Spital Wil, die mit hoher medizinischer Kompetenz die Grundversorgung in der ganzen Region sicherstellen.



visualisierte Unternehmensstrategie von HOCH Health Ostschweiz, eigene Darstellung

### **Vision**

«Wir sind die bevorzugte Gesundheitspartnerin in der Ostschweiz und engagieren uns gemeinsam für fortschrittliche Medizin zum Wohl aller Patientinnen und Patienten.»

### **Mission**

«Mit erstklassigen medizinischen Leistungen und einem hervorragenden Service schaffen wir spürbare Mehrwerte. Wir bieten an allen Standorten regional und überregional eine integrierte Gesundheitsversorgung zu angemessenen Kosten. Mit unserem renommierten Lehr- und Forschungsspital treiben wir eine fortschrittliche Medizin voran. Wir handeln unternehmerisch und nutzen die Chancen, uns und das Gesundheitssystem wirksam weiterzuentwickeln.»

## **1.3 Nachhaltigkeit bei HOCH**

### **1.3.1 Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit**

Im Berichtsjahr 2025 hat HOCH Health Ostschweiz eine departementsübergreifende Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit gegründet, die sich dem Thema unternehmensumfassend annimmt. Sie besteht aus Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Bereiche des Departements Immobilien & Betrieb sowie aus den Bereichen Human Resources und Finanzen sowie aus der Klinik für Anästhesiologie, Rettungs- und Schmerzmedizin und dem Departement IT.

### **1.3.2 Leitbild**

Das Thema Nachhaltigkeit ist im Leitbild von HOCH Health Ostschweiz explizit enthalten: «Wir handeln verantwortungsbewusst – sozial, ökologisch und ökonomisch. Wir streben eine ressourcenschonende Arbeitsweise an, die sowohl ökologisch als auch ökonomisch sinnvoll ist. So übernehmen wir Verantwortung für eine zukunftsfähige Gesundheitsversorgung und tragen aktiv zur Weiterentwicklung des Gesundheitssystems bei. Wir steigern durch kontinuierliche Prozessverbesserung und der Anwendung von Lean-Management-Prinzipien die Effizienz und Qualität unserer Leistungen.»

Nachhaltigkeit ist ein zentraler Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung. Der Anspruch von HOCH Health Ostschweiz ist, wirtschaftliches Handeln mit ökologischer Achtsamkeit und sozialer Verantwortung in Einklang zu bringen. Das Ziel ist, die Prozesse kontinuierlich zu verbessern, Emissionen zu reduzieren, Abfälle zu vermeiden und Kreisläufe zu stärken. Ebenso soll ein Arbeitsumfeld geschaffen werden, das Gesundheit, Chancengleichheit und berufliche Perspektiven fördert und in welchem Transparenz, sowie verantwortungsvolles Handeln selbstverständlich sind. Nachhaltigkeit wird im Unternehmen als langfristiger Prozess verstanden, der Engagement, Innovation und Zusammenarbeit erfordert.

### **1.3.3 Stakeholderanalyse**

Im Jahr 2026 ist geplant, Mitarbeitende, zuweisende Ärztinnen und Ärzte sowie Sozialpartnerinnen und -partner zu Nachhaltigkeitsthemen zu befragen, um die

Bedürfnisse der einzelnen Anspruchsgruppen in die Aktivitäten von HOCH Health Ostschweiz miteinzubeziehen.

In der Befragung von ambulant und stationär behandelten Patientinnen und Patienten werden mit der Umstellung auf ein neues Befragungs- und Bewertungstool in den Jahren 2027 und 2028 ökologische und soziale Aspekte standardmässig integriert.

### **Im Fokus: Radiologie**

Das folgende Beispiel zeigt, wie in einem der energieintensivsten Bereiche des Spitals – beim Netzwerk Radiologie und Nuklearmedizin – der Energie- und Materialverbrauch gesenkt wird. Die bildgebenden Verfahren verursachen erhebliche Energie- und damit verbundene CO<sub>2</sub>-Emissionen.

Das Netzwerk Radiologie und Nuklearmedizin umfasst insgesamt zehn Standorte und ist durch einen Zusammenschluss der Klinik für Radiologie und Nuklearmedizin des Kantonsspitals St. Gallen, den radiologischen Abteilungen der ehemaligen Spitalregionen Rheintal Werdenberg Sarganserland und Fürstenland Toggenburg, des Spitals Linth und dem Ostschweizer Kinderspital entstanden. Insgesamt werden jährlich 285'000 Untersuchungen von mehr als 300 Mitarbeitenden, wovon über 70 ärztliche Mitarbeitende, durchgeführt. Die 14 Magnetresonanztomografie-Geräte (MRT) verbrauchen rund zwei Drittel des Gesamtbedarfes aller radiologischen und nuklearmedizinischen Grossgeräte. Ein durchschnittlich ausgelastetes MRT-Gerät benötigt pro Jahr so viel Strom wie 26 Vier-Personen-Haushalte, während ein CT-Gerät den Verbrauch von 5–6 Vier-Personen-Haushalten aufweist.

Zur Kühlung der MRT-Geräte wird Helium verwendet. Die Gewinnung, Aufbereitung, Verflüssigung und Bereitstellung des Edelgases in der benötigten Reinheit ist sehr ressourcen- und energieintensiv. Das Netzwerk Radiologie und Nuklearmedizin verfügt über moderne Geräte, die aufgrund des geschlossenen Kreislaufs kaum noch Helium verlieren. Der Heliumverbrauch für eine Geräte-Lebenszeit konnte um 90 bis 99% gesenkt werden. Der MRT-Gerätepark von Netzwerk Radiologie und Nuklearmedizin sorgt durch den stark minimierten Heliumverlust, die Energiesparmodi und den Einsatz von KI-Technologie für einen möglichst geringen Energiebedarf.

Durch den Verzicht von Bleischürzen für Patientinnen und Patienten bei Röntgen-, Durchleuchtungs- und CT-Untersuchungen (auf Basis neuester BAG-Empfehlungen und wissenschaftlicher Erkenntnisse) werden Rohstoffverbrauch und Sonderabfälle reduziert, während die medizinische Sicherheit durch optimierte Strahlenschutzprotokolle gewährleistet bleibt. Zusätzlich wird bevorzugt Mehrwegmaterial eingesetzt, um die Abfallmenge zu reduzieren. In der Magnetresonanztomographie werden Einwegkleider eingesetzt, die nach dem Untersuchungszyklus rezykliert werden.

Das Netzwerk Radiologie und Nuklearmedizin hat die Möglichkeit, die Nachhaltigkeitsambitionen durch die Erlangung der Green Imaging Department (Green ID) Zertifizierung der European Society of Radiology (ESR) zu konkretisieren und extern validieren zu lassen. Green ID ist ein europäisches Gütesiegel für nachhaltige radiologische Praxen, das von der European Society of Radiology entwickelt und vergeben wird. Das

Programm bewertet radiologische Abteilungen systematisch anhand folgender Kernkategorien: Bildung und Schulung, Energieverbrauch, Abfallwirtschaft, Kontrastmittel- und Wasserverbrauch, klinische Entscheidungsunterstützung, Beschaffung und Verbrauchsmaterialien, Mobilität und Transport sowie institutionelle Governance. HOCH Health Ostschweiz und das Netzwerk Radiologie und Nuklearmedizin streben eine Zertifizierung für 2026 an.

## 2. Klimawandel und Ökologie

In Bezug auf die ökologische Nachhaltigkeit sind bei HOCH Health Ostschweiz die Themen Bauprojekt- und Portfoliomanagement, Gebäudeunterhalt, Beschaffung, Mobilität und Gastronomie zentral. Dabei gibt die Energiestrategie 2050 insbesondere bei der Gebäudeinfrastruktur einen entsprechenden Rahmen. Die folgenden Abschnitte zeigen konkrete Entwicklungen und Ziele auf.

### 2.1 Gebäudeinfrastruktur

#### 2.1.1 Energiestrategie 2050

Der aktuelle Masterplan Energie für das Kantonsspital St. Gallen wurde 2019 in Kraft gesetzt. Abgestützt auf das Klimaschutzgesetz (KIG) und einhergehend mit den CO<sub>2</sub>-Reduktionszielen von Bund, Kanton und Stadt stellt sich HOCH Health Ostschweiz der Aufgabe, den CO<sub>2</sub>-Ausstoss an allen Standorten bis ins Jahr 2050 auf netto null zu reduzieren. Die Energiestrategie 2050 für den Standort Kantonsspital St. Gallen wurde im Jahr 2025 ausgearbeitet. Im Jahre 2026 erfolgt die Bearbeitung für die Standorte Spital Grabs, Spital Linth und Spital Wil.

Die Entwicklung des CO<sub>2</sub>-Ausstosses am Standort Kantonsspital St. Gallen (unter Berücksichtigung des steigenden Energiebedarfs und der vorgesehenen Massnahmen) zeigt, dass es mit den heute zur Verfügung stehenden Technologien, einer zielgerichteten strategischen Planung und konsequenter Umsetzung möglich ist, den Standort Kantonsspital St. Gallen bis 2050 mit fossilfreier Energie zu versorgen.

Im Verlauf des Jahres 2026 werden die Energiestrategien 2050 für die Standorte Spital Grabs, Spital Linth und Spital Wil ausgearbeitet. Nach Abschluss dieser Arbeiten werden die Energiestrategien 2050 für alle Spitalstandorte konsolidiert und dem Freigabeprozess zugeführt.

#### 2.1.2 Zielvereinbarung für Energie-Grossverbraucher

Unternehmen mit einem hohen Energieverbrauch werden vom Bund als Energie-Grossverbraucher klassifiziert und sind schweizweit verpflichtet, ihre Energieeffizienz zu steigern sowie ihren CO<sub>2</sub>-Ausstoss zu reduzieren. Das Unternehmen HOCH Health Ostschweiz ist beim Bundesamt für Energie (BFE) und beim Kanton St. Gallen als ebensolches gemeldet.

Erste Zielvereinbarungen zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Senkung des CO<sub>2</sub>-Ausstosses wurden für die Jahre 2014 bis 2024 für Campus und Rechenzentrum in St. Gallen und für die Standorte Spital Grabs, Spital Altstätten, Spital Linth und Spital Wil eingereicht.

Bis Ende 2025 wurde die neue Zielvereinbarung in Zusammenarbeit mit einem vom BFE-zertifizierten Energieberatungsunternehmen für alle Standorte von HOCH Health Ostschweiz ausgearbeitet. Berücksichtigt wurden dabei die regulatorischen Vorgaben, die jeweils zugehörige Arealentwicklung und Instandsetzungsplanung sowie entsprechende Energieeffizienzmassnahmen. Die Zielvereinbarung wurde im Januar 2026 eingereicht und per Ende Januar 2026 durch den Kanton St.Gallen auditiert. Nachfolgend findet standardmässig eine Prüfung durch das Bundesamt für Energie statt.

### 2.1.3 Bauprojekt Management

Die bestehenden Bauvorschriften im Kanton St.Gallen beinhalten Standards für Energieeffizienz und umweltschonende Baupraktiken, die auch für HOCH Health Ostschweiz relevant sind. Für Neubauten hat HOCH Health Ostschweiz teils umfassendere Vorschriften wie den Minergie-Standard definiert.

Bei HOCH Health Ostschweiz ist insbesondere ein bewusster und aktiver Umgang mit Gestaltungsfragen ein Anliegen. Zudem fördert die Zusammenarbeit mit interdisziplinären Teams und externen Planenden, internen Fachpersonen sowie Nutzerinnen und Nutzern das baukulturelle Bewusstsein. Dieses Verständnis beinhaltet Klima- und Umweltfreundlichkeit wie hochwertige Grün- und Freiflächen. Das städtische Areal zeichnet sich deshalb durch eine naturnahe und standorttypische Bepflanzung sämtlicher Aussenanlagen aus. Stadtgärten, Dachbegrünungen und natürliche Grünflächen zeugen vom Naturbezug und der Berücksichtigung der Umwelt in Bauprojekten.

Aufgrund von stetig ändernden Patientenbedürfnissen und sich konstant entwickelnder Technik im Gesundheitswesen bestehen besondere Ansprüche an die Gebäudestrukturen und Innenräume. Die Flexibilität in Planung und Realisierung spielt eine bedeutende Rolle für zukünftige Umbauten.

HOCH Health Ostschweiz strebt bei Neubauten eine Zertifizierung nach Minergie-Standard an. Damit werden die Voraussetzungen für einen geringen Energieverbrauch und minimierte Treibhausgasemissionen in Erstellung und Betrieb geschaffen. Das am Standort Kantonsspital St.Gallen neu erstellte Haus 07A ist bereits zertifiziert und für den Bau des Hauses 07B ist eine Zertifizierung in Planung. Auch sollen am Standort Spital Grabs die Erstellung von Haus S und O einen entsprechenden Standard aufweisen.

Bei öffentlichen Ausschreibungen und Vergaben von Aufträgen sind zudem Nachhaltigkeitskriterien in das Auswahlverfahren integriert:

- Bei der Materialauswahl werden die Produktionsenergie, die Umwelt- und Gesundheitsverträglichkeit, der Lebenszyklus, die Unterhaltsaufwendungen, die Behaglichkeit und Haptik sowie die Ästhetik beurteilt.
- Energieeffiziente Technologien, moderne Heizungs- und Klimasysteme sowie energieeffiziente Beleuchtungen kommen zum Einsatz.
- Die Nutzung von Erdwärme zur Beheizung und Kühlung des Gebäudes ist integraler Bestandteil des Energiekonzeptes.
- Intelligente Gebäudeautomationssysteme mit dem Ziel der Energieeinsparung ohne Komforteinbussen sind zwingend.

- Die Dächer und Aussenanlagen sind begrünt, die Grünanlagen biodivers.

#### 2.1.4 Portfolio Management

Die nachhaltige Weiterentwicklung des Immobilienportfolios basiert auf einer ganzheitlichen Strategie, die den langfristigen Werterhalt der Gebäude mit den hohen betrieblichen Anforderungen von Spital- und Betriebsimmobilien vereint. Das Portfolio Management stellt sicher, dass bauliche Massnahmen nicht nur den Zustand verbessern, sondern die Infrastruktur systematisch auf einen zukunftsorientierten energetischen Standard heben.

Ein zentrales Element der Bewirtschaftung ist die Kopplung der laufenden Instandsetzungsplanung mit strukturellen Verbesserungen der Gebäudesubstanz. Dabei wird ein klarer Pfad zur energetischen Optimierung verfolgt: Sanierungsmassnahmen – insbesondere an der Gebäudehülle – werden zeitlich und technisch so mit den Lebenszyklen der Bauteile abgestimmt, dass der Energiebedarf des Gesamtportfolios kontinuierlich sinkt. Dies sichert nicht nur die Betriebskontinuität des Spitals, sondern steigert auch die Ressourceneffizienz und den Nutzerkomfort nachhaltig.

Um die strategischen Ziele in operative Massnahmen zu übersetzen, stützt sich das Portfolio Management auf drei wesentliche Säulen:

- Datengestützte Bestandsaufnahme: Durch den Einsatz professioneller Management-Tools (wie Stratus und WaveWare) sowie detaillierter Objektanalysen verfügt HOCH Health Ostschweiz über eine belastbare Datengrundlage. Dies ermöglicht eine präzise Bewertung des baulichen Zustands und die gezielte Planung von Massnahmen zur Steigerung der Gebäude-Effizienz.
- Ausrichtung an Versorgungsauftrag und Markt: Spitalimmobilien sind zweckgebundene Betriebsimmobilien. Die bauliche Entwicklung wird laufend mit den Leistungsaufträgen und Business Cases abgeglichen. So wird sichergestellt, dass die Flächenstruktur dem tatsächlichen klinischen Bedarf entspricht und keine unnötigen Ressourcen beansprucht werden.
- Finanzielle Realisierbarkeit und Investitionssteuerung: Langfristige Investitionsplanungen und Cash-Flow-Analysen bilden das wirtschaftliche Fundament. Durch eine vorausschauende Budgetierung wird sichergestellt, dass komplexe Sanierungsprojekte finanziell tragfähig sind und die Werthaltigkeit des Portfolios über Jahrzehnte gesichert bleibt.

Durch die enge Verknüpfung von technischer Zustandsanalyse, strategischer Nutzungsplanung und wirtschaftlicher Steuerung entsteht eine belastbare Fortschreibung des Masterplans. Das Ergebnis ist ein Steuerungsinstrument, das die operative Realität des Spitalalltags mit einer nachhaltigen Weiterentwicklung des Immobilienportfolios vereint.

#### 2.1.5 Gebäudeunterhalt / Facility Management

Im Bereich des Facility Managements wurden im Geschäftsjahr 2025 verschiedene Massnahmen umgesetzt:

- Die Kommunikations- und Führungsapplikation Beekeeper wurde im Facility Management auf alle Standorte ausgerollt, was zu einer Einstellung der Papierdokumentation im entsprechenden Bereich geführt hat. Für die Einführung wurden rund 430 Mitarbeitende geschult.
- Der Einsatz der Reinigungssoftware «soobr» wurde auf Gebäude mit stationärer Patientenbelegung erweitert. Die Smart Cleaning Software sorgt dafür, dass Reinigungen nicht mehr statisch, sondern auch im stationären Bereich an den Verschmutzungsgrad ausgerichtet werden.
- Die Aufbereitung der Reinigungstextilien erfolgte in St. Gallen bis Ende 2024 durch einen externen Dienstleister. Seit 2025 verfügt der Standort Kantonsspital St. Gallen über eine eigene moderne Wäscherei, was neben Transportwegen auch das Verpackungsmaterial für den Transport der rund 3,5 Millionen Textilien einspart.
- 2025 wurde das Areal des Standorts Kantonsspital St. Gallen durch «Natur und Wirtschaft» erfolgreich rezertifiziert. Die Stiftung, die Natur im Siedlungsraum fördert, zeichnet vorbildliche Areale und Umgebungsplanungen in verschiedenen Kategorien aus.
- Um den Wasserverbrauch bei der Neupflanzung respektive beim Anwachsen von Bäumen zu reduzieren, wurden am Standort Kantonsspital St. Gallen Bewässerungssäcke platziert. Dies stellt trotz geringerem Wassereinsatz ein gesundes Wachstum der Bäume sicher.
- Zur Förderung der Insektendiversität wurden Startpopulationen der rostroten Mauerbiene, der gehörnten Mauerbiene und ein Hummelnest mit Larven an geeigneten Standorten auf dem Areal in St. Gallen platziert.

## 2.2 Beschaffung

Der Einkauf von HOCH Health Ostschweiz führt die im 2024 etablierten Nachhaltigkeitsmassnahmen konsequent weiter. So werden im Rahmen der Jahresgespräche mit relevanten Lieferanten ökologische und soziale Themen systematisch diskutiert und dokumentiert. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf der Zurverfügungstellung von emissionsrelevanten Daten der Lieferobjekte. Deren Verfügbarkeit und Qualität sind noch sehr unterschiedlich und weisen entsprechend Verbesserungspotential auf.

In die Kooperationsverträge der Einkaufsgemeinschaft mit den Lieferanten wurden zudem folgende Punkte integriert:

- Bei Vertragspartnern mit Sitz oder Niederlassung in der Schweiz wird eine Bestätigung verlangt, dass die in der Schweiz geltenden Bestimmungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz eingehalten werden. Hat ein Vertragspartner einen Produktionssitz im Ausland, wird für die Zusammenarbeit gefordert, dass die Bestimmungen der International Labour Organization (ILO) berücksichtigt werden. Die ILO setzt sich für Menschen- und Arbeitsrechte ein, insbesondere für ein Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit.
- Der Vertragspartner soll sich aktiv mit dem Themengebiet Verantwortung für die Umwelt (Verringerung der Klima- und Umweltauswirkungen, Kreislaufwirtschaft, nachhaltige Produkte und Prozesse, Umweltgesetze)

auseinandersetzen und transparent und eigenständig über entsprechenden Fortschritte berichten.

Weiter wird bei Bestellungen darauf geachtet, dass diese nach Möglichkeit gebündelt werden, um Materialtransporte und damit verbundene Emissionen zu minimieren. Bestehende Massnahmen wie Mehrwegverpackungen, zum Beispiel Mehrwegboxen bei Büromaterial sowie nachhaltige Logistiklösungen wie E-Fahrzeuge bei Lieferungen werden weiter genutzt.

Im Bereich der Wiederverwendung von Hardware hat HOCH Health Ostschweiz eine neue Zertifizierung erhalten. Das Departement IT konnte mit dem Verfahren «second life» 429 Geräte erneut einsetzen.

## 2.3 Mobilität

HOCH Health Ostschweiz ist aufgrund der Geschäftstätigkeit auf eine eigene Fahrzeugflotte angewiesen. Ende Geschäftsjahr 2025 hat diese aus 35 Strassenfahrzeugen bestanden. Das Unternehmen ist bestrebt, diese mittelfristig nach Möglichkeit zu elektrifizieren.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden diesbezüglich folgende Fortschritte erreicht:

- Beschaffung eines weiteren Elektrofahrzeugs (mit 58-kWh-Batterie)
- Ausmusterung von drei Altfahrzeugen (13 bis 17 Jahre alt)
- Beschaffung eines Fahrzeuges mit Vollhybrid-Antrieb

Durch die beschriebenen Massnahmen konnte eine Elektrifizierungsquote der Fahrzeugflotte von 20% (sieben der insgesamt 35 Fahrzeuge) erreicht werden. Das stellt ein wichtiges Etappenziel im Zusammenhang mit der Elektrifizierung der Fahrzeugflotte dar.

## 2.4 Gastronomie

Das Hospitality Management ist verantwortlich für die Verpflegung der Patientinnen und Patienten, Mitarbeitenden und externen Gäste. Bevorzugt werden regionale und saisonale Produkte sowie möglichst immer frische und nicht oder wenig verarbeitete landwirtschaftliche Erzeugnisse. Beim Fleisch werden fast ausschliesslich Produkte mit Schweizer Herkunft verwendet. Weiterhin werden explizit Geflügel, Kalb- und Schweinefleisch aus der Region respektive der Ostschweiz bezogen. Rindfleisch ist, sofern nicht regional, aus der Schweiz.

Das Hospitality Management misst der verantwortungsbewussten Beschaffung und Zubereitung sowie dem sorgfältigen Umgang mit den Lebensmitteln viel Wert bei. In diesem Zusammenhang ist auch die Transparenz über die Herkunft der Produkte über alle Standorte hinweg von grosser Bedeutung. Die Lieferanten teilen diese Wertvorstellungen.

Im Rahmen der Food-Save-Initiativen und zur Reduktion von Food Waste setzt die Gastronomie an allen Standorten kontinuierlich Massnahmen um, mit dem Ziel Lebensmittelverschwendung nachhaltig zu reduzieren. Am Standort St.Gallen wird dabei seit April 2025 das Programm «Restlos glücklich» angeboten. Dabei werden täglich ab 13.30 Uhr alle Lebensmittel aus den Restaurants, die nicht mehr weiterverwendet werden können, zu einem Vorzugspreis von CHF 5.- abgegeben. Durch diese Massnahme konnte die Lebensmittelverschwendung am Standort Kantonsspital St.Gallen um rund 50% reduziert werden.

Des Weiteren wird am Standort Kantonsspital St.Gallen seit Januar 2025 Frittieröl mehrfach verwendet. Die Qualität wird durch Kontrollen der Werte nach jedem Gebrauch sichergestellt und entsprechend dokumentiert. Die Mehrfachverwendung führt zu einer Einsparung von rund 2'500 Litern Frittieröl pro Jahr, was einer Reduktion von 60% im Vergleich zum Vorjahr entspricht.

2025 wurden zudem die eingekauften Lebensmittel bezüglich ihres ökologischen Fussabdrucks analysiert und entsprechende Massnahmen ergriffen. Beispielsweise wurde Rindsgeschnetztes erster Qualität durch Rindsgeschnetztes zweiter Qualität ersetzt: Dies, weil die Fleischstücke erster Qualität wie Filets oder Entrecôtes nur einen kleinen Teil des Tieres ausmachen. Aus ökologischer und ethischer Perspektive sollte jedoch das ganze Tier verwendet werden. Im Praxistest zeigt sich dann erfreulicherweise, dass die zweite Qualität für längere Warmhaltezeiten sogar besser eignet ist.

Am Standort Kantonsspital St.Gallen wird der Bedarf an Lebensmitteln (wie Kaffeeahm, Zuckerportionen sowie Joghurts etc.) für die Patientinnen und Patienten täglich bestellt und in den über 40 Stationsküchen zwischengelagert. Seit 2025 werden die Warenbestände auf den Stationen getrackt und die Bestellungen angepasst. Durch diese verbesserte interne Koordination konnten Lebensmittel vor der Entsorgung bewahrt werden, was einer Einsparung im Warenwert von über CHF 3'500 entspricht.

Ebenso erfolgte im Berichtsjahr im Gastronomiebereich des Standorts Spital Grabs eine Anpassung des Reinigungsmiteleinsatzes. Dabei wurde unter anderem der Allzweckreiniger der Küche auf ein Hochkonzentrat umgestellt, das als geschlossenes System konzipiert ist und ausschliesslich standardisierte Anwendungskonzentrationen ermöglicht. Die Produkte sind pH-neutraler und für Mensch, Umwelt und Material weniger belastend. Durch das geringere Transportvolumen reduziert sich der logistische Aufwand sowie die Abfallmenge, auch die Kosten konnten gesenkt werden.

## 3. Mitarbeitende

Für HOCH Health Ostschweiz sind die Mitarbeitenden ein zentraler Erfolgsfaktor des Unternehmens. Im Rahmen der Personalpolitik wird der Zufriedenheit der Mitarbeitenden entsprechend ein hoher Stellenwert eingeräumt. Mit einem auf die Bedürfnisse abgestimmten betrieblichen Gesundheitsmanagement soll die Zufriedenheit weiter erhöht werden. Nichtdiskriminierung sowie Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind ebenso wie die Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildungen zentrale Bestandteile der Personalstrategie.

### 3.1 Personalpolitik

Die Personalpolitik leitet sich vom Leitbild der kantonalen Personalpolitik ab und regelt personalrelevante Grundsatzentscheidungen für HOCH Health Ostschweiz. Damit schafft sie eine Orientierungshilfe für grundlegende Fragen der Führung und Zusammenarbeit. Hierbei werden verbindliche Grundsätze sowie die Haltung zu personalrelevanten Themen definiert, mit dem Ziel, einen wesentlichen Beitrag zum Erreichen des Unternehmenserfolges zu leisten.

HOCH Health Ostschweiz bietet den Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld, das Leistungsorientierung und persönliche Weiterentwicklung vereint. Gemeinsame Werte und Grundsätze bilden die Basis für eine wirksame Zusammenarbeit und eine klare Haltung bei der Gestaltung von Führung, Arbeitsumgebung, Vergütung und Entwicklung. Im Leitbild von HOCH Health Ostschweiz wird explizit festgehalten, dass das Unternehmen ein Arbeitsumfeld fördert, das von Wertschätzung, Fairness, Diversität, Chancengleichheit und Entwicklung geprägt ist. Darüber hinaus pflegt HOCH Health Ostschweiz Integrität, Zuverlässigkeit und Offenheit im Umgang mit Menschen innerhalb wie ausserhalb der Organisation und baut dadurch vertrauensvolle Beziehungen auf.

### 3.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement

HOCH Health Ostschweiz legt Wert auf eine Arbeitsumgebung, welche die Gesundheit der Mitarbeitenden unterstützt, sowie auf eine fortschrittliche und adäquate Infrastruktur. Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind Präventionsangebote beziehungsweise gesundheitsfördernde Massnahmen verfügbar. Dabei nimmt der Schutz der persönlichen Integrität einen hohen Stellenwert ein. Für die Sicherheit und die Gesundheit der Mitarbeitenden wurden Prozesse und Einrichtungen in folgenden Bereichen etabliert:

Das Gesundheitsmanagement von Human Resources bei HOCH Health Ostschweiz verfolgt das Ziel, die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden zu stärken, krankheits- und berufsunfallbedingte Fehlzeiten positiv zu beeinflussen sowie eine gesundheitsförderliche und sichere Arbeitsumgebung zu schaffen. Die Basis bilden dabei folgende Leitsätze:

- Durch proaktive Massnahmen, kontinuierliche Sensibilisierung und Schulungen sowie die konsequente Umsetzung von Sicherheitsstandards schafft das Unternehmen eine sichere Arbeitsumgebung und fördert das Wohlbefinden aller.
- Durch gezielte präventive Massnahmen sowie eine gesundheitsförderliche Arbeitsumgebung und Unternehmenskultur trägt das Unternehmen zur langfristigen Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei.
- Das Unternehmen unterstützt erkrankte oder verunfallte Mitarbeitende aktiv durch ein strukturiertes Case Management. Dieses fördert eine sichere, nachhaltige und individuell angepasste Reintegration in den Arbeitsprozess.

### Im Fokus: SportHOCH2

Das Programm fördert das gemeinsame Sporttreiben im Freien mit dem Ziel, Mitarbeitende zusammenzubringen und Bewegung im Alltag zu verankern. Die Outdoor-Sportgruppen werden von engagierten freiwilligen Mitarbeitenden geleitet, ein Einstieg ist jederzeit möglich und das Angebot steht an allen Standorten zur Verfügung. SportHOCH2 wurde 2025 neu lanciert und aktiv beworben. Aktuell gibt es Angebote für Outdoor-Fitness, Kampfkunst und Selbstverteidigung sowie Cycling.

Seit vielen Jahren setzt das Unternehmen zudem auf die externe Beratungsstelle MOVIS. Diese bietet den Mitarbeitenden eine kostenlose und vertrauliche Beratung bei betrieblichen, persönlichen, gesundheitlichen, finanziellen und rechtlichen Fragestellungen an.

Der Personalärztliche Dienst (PAD) ist für alle gesundheitsgefährdenden Einflüsse zuständig, die sich aus der jeweiligen Arbeitssituation ergeben, und bietet hierzu fachkompetente Unterstützung. Es werden neben Impfungen seit 2025 flächendeckend Untersuchungen zur Eignung für Nachtarbeit angeboten. Zudem übernimmt der PAD bei Berufsunfällen, insbesondere bei den häufigsten Gefahren im Akutspital wie Stich- und Schnittverletzungen, die Fallführung sowie die Koordination.

## 3.3 Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik von HOCH Health Ostschweiz basiert auf den Grundsätzen Fairness, Transparenz, Motivation und Flexibilität. Basis dafür bildet das kantonale Lohnsystem, ergänzt durch methodisch fundierte Marktbenchmarks im Gesundheitswesen. Dadurch wird sichergestellt, dass die Vergütung sowohl intern konsistent als auch im Arbeitsmarkt konkurrenzfähig ist.

Im Zuge der Fusion zu HOCH Health Ostschweiz wurden die Vergütungsgrundsätze und Lohnsysteme standortübergreifend harmonisiert. Dies schafft eine gemeinsame Grundlage für transparente Entscheidungen und stärkt die Vergleichbarkeit zwischen Funktionen, Berufsgruppen und Organisationseinheiten. Gleichzeitig bleibt Raum, um individuelle Erfahrung, Verantwortung und Leistung angemessen zu berücksichtigen.

Die Vergütung wird als Teil attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitsbedingungen verstanden. Zusammen mit guten Entwicklungsmöglichkeiten trägt sie dazu bei, qualifizierte Fachkräfte für die Gesundheitsversorgung in der Ostschweiz zu gewinnen, zu fördern und langfristig zu binden.

### 3.4 Sicherheit und Inklusion

Die Arbeitssicherheit für Mitarbeitende wird gemäss den gesetzlichen Vorgaben umgesetzt. Dabei stützt sich das Unternehmen auf die Branchenlösung von H+, dem Verband der Spitäler der Schweiz, und berücksichtigt den Stand von Erfahrung und Technik, wobei die Massnahmen spezifisch auf die Bedürfnisse eines Akutspitals abgestimmt sind.

Im Sinne der Inklusion bietet HOCH Health Ostschweiz am Standort St. Gallen geschützte Arbeitsplätze (HELP-Gruppe) für Menschen mit Beeinträchtigung an. Zudem werden auch Einsatzplätze für IV-Arbeitsversuche von externen Arbeitnehmenden mit gesundheitlichen Einschränkungen angeboten.

### 3.5 Geschlechtergerechtigkeit und Diversität

Bei HOCH Health Ostschweiz wird grosser Wert auf Fairness, Chancengleichheit und einen respektvollen Umgang im Arbeitsalltag gelegt. Im Unternehmen sind Mitarbeitende aus insgesamt 72 Nationen vertreten: Unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, Religion oder beruflichem Hintergrund begegnen sie sich auf Augenhöhe und verstehen Vielfalt als Stärke des Unternehmens. Unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen bereichern die Zusammenarbeit und tragen zu einer qualitativ hochwertigen Gesundheitsversorgung bei.

Die Leistungen, Fähigkeiten und das Engagement der Mitarbeitenden werden anerkannt und gezielt gefördert. HOCH Health Ostschweiz setzt sich dafür ein, dass Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierechancen allen Mitarbeitenden offenstehen.

### 3.6 Aus-, Fort- und Weiterbildung

Das Unternehmen legt einen starken Fokus auf die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Als grösstes Ausbildungsspital in der Ostschweiz bietet es umfassende Möglichkeiten zur Grundausbildung mit eidgenössischem Ausweis

(EBA und EFZ), höheren Fachausbildungen (HF) sowie zur ärztlichen Aus- und Fortbildung und fördert damit gezielt den Nachwuchs für das Gesundheitswesen.

Jährlich erscheint eine interne Bildungsbroschüre, die den Mitarbeitenden den Zugang zu verschiedenen Themen wie Changemanagement, Kommunikation, Konfliktmanagement, Resilienz etc. anbietet. Zusätzlich werden Führungskräfte mittels einer internen Führungsausbildung und einem Netzwerk mit Impulsreferaten unterstützt. Alle Massnahmen zielen darauf ab, die nachhaltige Entwicklung von Kompetenzen, Motivation und Leistungsfähigkeit langfristig sicherzustellen. Weitere individuelle Nachwuchsförderungsprogramme, Laufbahnberatungen, Coachings und Teamentwicklungen durch die HR-Personalentwicklung tragen dazu bei, die individuelle und kollektive Entwicklung langfristig zu sichern. Ergänzend werden H+-Bildungsangebote gefördert, um kontinuierliches branchenspezifisches Lernen zu ermöglichen.

### 3.7 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Bei HOCH Health Ostschweiz wird der Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf hohe Bedeutung beigemessen. Das Unternehmen bietet vielfältige Lösungen, um den beruflichen Alltag möglichst stressfrei zu gestalten. Dazu gehören verschiedene Bandbreitenmodelle, Gleitzeitregelungen, flexible Einsatzplanungen und Homeoffice-Möglichkeiten, die es Mitarbeitenden ermöglichen, ihren Arbeitsalltag nach den eigenen Bedürfnissen zu gestalten. Die firmeneigene Kindertagesstätte «Spielrückli» am Standort Kantonsspital St. Gallen sowie Kooperationsverträge mit weiteren Kindertagesstätten an den übrigen Standorten gewährleisten ein professionelles Betreuungsangebot.

Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen Mitarbeitende mit familienfreundlichen Arbeitsstrukturen, zahlreichen Angeboten und umfassenden Beratungsleistungen in ihrer Elternschaft, um mehr Balance und Entlastung im Alltag zu ermöglichen. Zudem stellt HOCH Health Ostschweiz über 230 komfortable und kostengünstige Wohnmöglichkeiten für Mitarbeitende bereit.

Weitere Massnahmen zur Integration neuer Mitarbeitenden wurden im Jahr 2025 im Zusammenhang mit dem Programm ZämaHOCH2 bewilligt und werden 2026 umgesetzt.

## 4. Governance und Compliance

Für HOCH Health Ostschweiz ist eine transparente, verantwortungsvolle und effiziente Unternehmensführung zentral. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens ist die Voraussetzung, um der Region weiterhin hochwertige Gesundheitsdienstleistungen zur Verfügung zu stellen. Die Einhaltung von Gesetzen und Normen, sei es bezüglich Steuerangelegenheiten oder der Offenlegung von staatlicher Unterstützung, ist Teil der Corporate Governance.

### 4.1 Wirtschaftliche Leistung

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von HOCH Health Ostschweiz bildet eine zentrale Grundlage für nachhaltiges Wachstum, langfristige Wertschöpfung sowie selbstfinanzierbare Investitionen. Durch eine stabile und verantwortungsbewusste Finanzstrategie stärkt die Organisation die wirtschaftliche Resilienz und sichert ihre eigene Zukunftsfähigkeit. Die finanziellen Ergebnisse werden transparent dokumentiert und regelmässig an die relevanten Führungsgremien kommuniziert. Dies gewährleistet eine faktenbasierte Entscheidungsfindung und fördert das Vertrauen der Stakeholder.

Derzeit erfolgen keine Gewinnausschüttungen. Sollte HOCH Health Ostschweiz zukünftig Gewinne ausschütten, erfolgt dies in Übereinstimmung mit den geltenden regulatorischen Vorgaben. Alle relevanten Informationen hierzu werden im Geschäftsbericht detailliert offengelegt. Die Mittelverwendung orientiert sich konsequent an den langfristigen wirtschaftlichen Zielen. Durch eine vorausschauende und verantwortungsbewusste finanzielle Steuerung leistet HOCH Health Ostschweiz einen bedeutenden Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung. Dies geschieht unter anderem durch die Sicherung von Arbeitsplätzen und die Förderung von Innovationen.

### 4.2 Steuerstrategie

HOCH Health Ostschweiz verfolgt eine verantwortungsvolle Steuerstrategie, die auf den Prinzipien der Steuertransparenz, der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und einer fairen Besteuerung basiert. HOCH Health Ostschweiz verpflichtet sich, alle steuerlichen Verpflichtungen gewissenhaft, gesetzeskonform und zeitgerecht zu erfüllen. Steuerzahlungen erfolgen fair und im Einklang mit den wirtschaftlichen Aktivitäten des Unternehmens. Die Steuerstrategie entspricht den gesetzlichen Vorgaben sowie den Erwartungen der Stakeholder an eine ethische Unternehmensführung. Durch klare interne

Richtlinien und eine enge Zusammenarbeit mit den Steuerbehörden wird eine transparente und regelkonforme Steuerpolitik sichergestellt.

#### **Im Fokus: Informationssicherheit**

Das Departement IT hat erneut die Rezertifizierung von ISO 27001 erreicht. Diese Zertifizierung dient als Grundlage des ISMS (Information Security Management System). Das ISMS ist ein umfassendes Framework, das dabei unterstützt, die Informationssicherheit zu planen, zu implementieren, zu überwachen und kontinuierlich zu verbessern. Es umfasst Richtlinien, Verfahren, Prozesse und Technologien, um die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen zu gewährleisten und die Risiken zu minimieren.

### **4.3 Finanzielle Unterstützung durch die Regierung**

HOCH Health Ostschweiz legt höchsten Wert auf Transparenz und Nachvollziehbarkeit bei der Inanspruchnahme staatlicher Unterstützung. Sämtliche Subventionen oder staatliche Hilfen, insbesondere für gemeinwirtschaftliche Leistungen (GWL), werden gemäss den Anforderungen von Swiss GAAP FER 28 offengelegt und im Geschäftsbericht detailliert ausgewiesen. Durch den verantwortungsbewussten Einsatz staatlicher Fördermittel trägt HOCH Health Ostschweiz zur wirtschaftlichen Stabilität und zur Erreichung nachhaltiger Entwicklungsziele bei. Gleichzeitig wird sichergestellt, dass die erhaltenen Mittel zweckgebunden verwendet und effizient eingesetzt werden.

HOCH Health Ostschweiz

Rorschacher Strasse 95

9007 St.Gallen

Tel. +41 71 494 11 11

[gb.h-och.ch/2025](http://gb.h-och.ch/2025)

Rechtlicher Name: HOCH Health Ostschweiz

Rechtsform: selbstständig öffentlich-rechtlich

Hauptstandort: Rorschacher Strasse 95, 9007 St.Gallen

Tätig in: Schweiz