

JUNGFRAU

TOP OF EUROPE

Jungfrau Holding AG

CODE OF CONDUCT

2020



CODE OF CONDUCT

VERHALTENSKODEX JUNGFRAUBAHNEN

UNTERNEHMENSWEITE EINFÜHRUNG

Als grösster Arbeitgeber der Region nehmen die Jungfrauabahn eine zentrale Rolle in der nachhaltigen wirtschaftlichen und strukturellen Entwicklung der Jungfrau Region ein. Weit über die Schweizer Grenzen hinaus genießt das Unternehmen hohe Bekanntheit und mediale Aufmerksamkeit. Demzufolge hat es bei Bevölkerung, Medien und Mitarbeitenden eine hohe Sichtbarkeit und wird von diesen Anspruchsgruppen entsprechend aufmerksam beobachtet. Der öffentliche Auftritt und das Verhalten haben einen direkten Einfluss auf das Image des Unternehmens. Damit die Jungfrauabahn ihrer Geschäftstätigkeit erfolgreich nachgehen können, sind sie auf die funktionierende Zusammenarbeit und das Wohlwollen unterschiedlicher Anspruchsgruppen angewiesen. Die Umweltsphären, in denen die Jungfrauabahn agieren, die Ansprechpartner sowie deren Interessenlagen sind mannigfaltig.

Um den Ruf der Jungfrauabahn, der seit deren Gründung 1912 auf unverkennbaren Qualitätsmerkmalen und starken Werten gründet, zu wahren, wurde im Februar 2020 ein unternehmensweiter Verhaltenskodex eingeführt. Dieser legt fest, wie die Mitarbeitenden der Jungfrauabahn sich gegenüber ihren Anspruchsgruppen oder auch im Zusammenhang mit zentralen Themen zu verhalten haben. Dieses Rahmenwerk soll zu einem wichtigen Baustein werden, der hilft, die Reputation der Jungfrauabahn zu schützen und zu festigen. Der Verhaltenskodex, der im Auftrag des Verwaltungsrats durch eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Mitarbeitenden und Kadermitgliedern, ausgearbeitet wurde, ist mehr als nur ein Anerkennen von Regeln. Er zementiert die unternehmerische und persönliche Verpflichtung jedes Einzelnen, Verantwortung für sein Handeln zu übernehmen und bei der Arbeit stets integrires Verhalten an den Tag zu legen, das mit den Interessen und Bedürfnissen aller Beteiligten im Einklang steht. Der Code of Conduct der Jungfrauabahn ist unter [Code of conduct | jungfrau.ch](https://www.jungfrau.ch/code-of-conduct) öffentlich zugänglich.



Die Unternehmenskultur der Jungfrauabahn ist geprägt von Werten wie Kundenorientierung, Identifikation,

Loyalität und vorbildlichem Engagement. Mitarbeitende der Jungfraubahnen sollen sich mit dem Unternehmen identifizieren und gesamtunternehmerisch handeln. Der Verhaltenskodex ist für sämtliche Mitglieder des Verwaltungsrats sowie alle Mitarbeitenden der Jungfraubahnen und der Personalvorsorgestiftung der Jungfraubahnen verbindlich. Er ist integraler Bestandteil des Arbeitsvertrags aller Mitarbeitenden der Jungfraubahnen. Zudem fließen Elemente aus Compliance und Integrität als wesentliche Kriterien in die Mitarbeitendenbeurteilungen ein.



AUCH GESCHÄFTSPARTNER IN DER VERANTWORTUNG

Die Jungfraubahnen erwarten, dass auch die Vertragspartner – zum Beispiel Lieferanten, Berater und Agenten – sich bei der Ausübung der vertraglichen Tätigkeit an unseren Verhaltenskodex halten. Im Sinne von «Best Practices» werden bestehende wie auch neue Beziehungen mit Geschäftspartnern in einem klar definierten Prozess überprüft, da es gilt, rechtliche und wirtschaftliche Risiken zu eliminieren und die Vertrauenswürdigkeit zu evaluieren. Nebst der Erfüllung von diversen gesetzlichen Anforderungen (zum Beispiel Vermeidung des Vorwurfs eines möglichen Organisationsverschuldens nach Art. 102 StGB oder Geldwäschereigesetz) geht es bei der Geschäftspartnerprüfung auch darum, das Unternehmen vor möglichen Haftungsrisiken und Reputationsschäden zu schützen.

KURZER INHALTLICHER ÜBERBLICK ÜBER DEN VERHALTENSKODEX

Nebst dem Bekenntnis zu einer aufrichtigen und ehrlichen Unternehmenskultur sowie der Verpflichtung, Gesetze und interne Vorschriften lückenlos einzuhalten, enthält der Verhaltenskodex beispielsweise auch Normen bezüglich Geschenkkannahme, Datenschutz sowie Umgang mit eigenen und fremden Vermögenswerten. Ebenfalls verpflichten sich die Jungfraubahnen, ihre Mitarbeitenden in Bezug auf Diskriminierung und Belästigung zu schützen sowie Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern. Ein wichtiger Bestandteil des Verhaltenskodex ist zudem die Vermeidung von Interessenskonflikten beziehungsweise deren Offenlegung, sofern sie unvermeidbar sind. So wird sichergestellt, dass die Mitarbeitenden stets im Gesamtinteresse des Unternehmens handeln. Der letzte Abschnitt enthält allgemein gehaltene Vorschriften zum Meldeverfahren bei möglichen Verstößen sowie zu Sanktionen für fehlbare Mitarbeitende. Sämtliche im Verhaltenskodex verankerten Vorschriften werden in internen Richtlinien und

Arbeitsanweisungen konkretisiert.

KURZINTERVIEW MIT MAURO PELLANDINI, LEITER HUMAN RESOURCES

Mauro Pellandini, Sie sind seit März 2020 als Leiter Human Resources bei den Jungfraubahnen tätig und waren bei der Einführung des Code of Conduct massgeblich beteiligt. Was bedeutet diese Einführung für das Unternehmen, die Mitarbeitenden und das Management?

Der Verhaltenskodex ist eine Konkretisierung unserer Werte in dem Sinne, dass diesen Werten durch die Beschreibung von erwünschtem beziehungsweise eingefordertem Verhalten «Leben eingehaucht» wird. Unabhängig davon, ob Mitglieder des Verwaltungsrats, Führungskräfte oder Mitarbeitende: Für alle gilt es, mit unseren internen und externen Anspruchsgruppen fair, transparent, wertschätzend sowie unter Beachtung der verschiedenen Interessenslagen, aber auch der geltenden Bestimmungen umzugehen. Um dieses wichtige Rahmenwerk greifbarer zu machen, werden wir im Verlaufe des Jahres 2021 ein E-Learning-Programm ein- und durchführen, mit dem allen Beteiligten relevantes Wissen vermittelt wird. Dies schafft Bewusstsein für die betreffenden Themen, was wiederum in die tägliche Arbeit einfließt und so zur Einhaltung der Bestimmungen beiträgt.



Mauro Pellandini, Leiter Human Resources seit März 2020

Gibt es weitere Bestrebungen, die Werte aus dem Code of Conduct im Unternehmen zu verankern?

Jede Person im Unternehmen ist verantwortlich für die Einhaltung der Grundsätze des Verhaltenskodex. Unseren Führungskräften kommt jedoch eine besonders wichtige Rolle zu. Für ihre Mitarbeitenden sind sie Vorbilder und primäre Ansprechpersonen. Diesbezüglich ist es wichtig, dass unsere Führungskräfte mit ihren verschiedenen Rollen vertraut sind. Diese beinhalten nebst der klassischen Zielvereinbarung und -überprüfung unter anderem die Themen Sinnstiftung und Orientierung, Change Management, Konfliktmanagement und Mediation, Mitarbeitendenentwicklung und Unternehmertum. All diese Rollen erfordern ein Verhalten im Einklang mit unseren Werten, damit sie im Sinne des Unternehmens und seiner Anspruchsgruppen gelebt werden. Entsprechend liegt unser Fokus dieses Jahr ebenfalls darauf, unseren Führungskräften Wissen in Bezug auf diese Rollen zu vermitteln und einen laufenden Erfahrungsaustausch zu fördern mit dem Ziel, möglichst grosse Lerneffekte zu erzielen.

Beinhaltet der Code of Conduct Punkte, deren Beachtung Sie sich persönlich bei Ihrer täglichen Arbeit besonders zu Herzen nehmen?

Nebst den Inhalten des Kodex ist es zweifellos die Tatsache, dass ich in fast jeder Situation mit divergierenden Interessen konfrontiert bin. Hier lege ich meinen Fokus darauf, diesen Interessen in meiner Arbeit und meinen Lösungsvorschlägen gerecht zu werden, und dies unter Berücksichtigung eines werteorientierten und den Grundsätzen des Kodex Rechnung tragenden Verhaltens. Dieser «Spagat» gelingt mir aber nicht immer; dann gilt es, gemeinsam mit den Beteiligten alternative Wege zu finden.

VERANTWORTLICHE HERAUSGEBERIN

Jungfraubahn Holding AG
Harderstrasse 14
CH-3800 Interlaken
Schweiz

BILDNACHWEIS

David Birri Photography GmbH
Jungfraubahn Holding AG

KONTAKTSTELLEN

Medien

Kathrin Naegeli
kathrin.naegeli@jungfrau.ch

Investor Relations

Christoph Seiler
christoph.seiler@jungfrau.ch

Touristische Informationen

Rail Info
info@jungfrau.ch



Mehr auf
WWW.JUNGFRAU.CH/GESCHAFTSBERICHT