

2023

Nachhaltigkeitsbericht

Jungfrauabahn Holding AG

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Mitten im UNESCO-Welterbe Schweizer Alpen Jungfrau-Aletsch gelegen, kommt der Jungfraubahn-Gruppe mit ihren historischen und top-modernen Bahnen sowie dem Leuchtturm Jungfrauoch – Top of Europe, eine besondere Stellung als grösstes Bergbahnunternehmen der Schweiz zu. Sie trägt eine hohe Verantwortung gegenüber Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft sowie für die nachhaltige Entwicklung der Tourismusbranche. Verwaltungsrat und Geschäftsleitung haben im Jahr 2023 deshalb mit der Nachhaltigkeitsstrategie Rahmenbedingungen definiert, um den seit vielen Jahrzehnten gelebten nachhaltigen Umgang mit ökologischen Ressourcen sichtbar im Geschäftsmodell zu verankern.

Nachhaltigkeit ist Teil der Unternehmens-DNA der Jungfraubahn-Gruppe. Seit dem Bau der Jungfraubahn vor über hundert Jahren sind Anliegen von Umwelt und Gesellschaft integraler Bestandteil der Geschäftstätigkeit. Die Jungfraubahn-Gruppe folgt damit der Vision des Jungfraubahn-Begründers, Adolf Guyer-Zeller, der die einmalige alpine Landschaft einem breiten Teil der Bevölkerung zugänglich machen wollte. Dazu gehört auch die enge Zusammenarbeit mit der 1930 gegründeten Internationalen Stiftung Hochalpine Forschungsstationen Jungfrauoch und Gornergrat (HFSJG).

In der Nachhaltigkeitsstrategie wird die ökologische Verantwortung, zusammen mit der gesellschaftlichen und ökonomischen Verantwortung unter dem Leitbegriff «Top of Tomorrow» zusammengefasst. Klimaschutz und lokale Energiequellen sind ebenso wichtig wie die Entwicklung der Mitarbeitenden, die Geschäftsethik und die Verantwortung gegenüber den Stakeholdern.

Als externe Grundlage haben die Verantwortlichen der Jungfraubahn-Gruppe sieben Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen identifiziert, welche für das Unternehmen eine besonders hohe Relevanz haben. Ab dem Geschäftsjahr 2023 ist die Jungfraubahn Holding AG zudem verpflichtet, einen Bericht über nichtfinanzielle Belange zu veröffentlichen (Art. 964a Obligationenrecht (OR)). Die Berichterstattung erfolgt gemäss den Global Reporting Standards (GRI), welche Kriterien aus den Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance) enthalten.

Im Mittelpunkt steht der Mensch. Ein respektvolles, wertschätzendes und serviceorientiertes Arbeitsumfeld bildet die Grundlage für zufriedene Gäste. Die

Jungfraubahn-Gruppe entwickelt innovative und ressourceneffiziente Lösungen, die den ökologischen Fussabdruck minimieren.

Im Jahr 2023 hat die Nachhaltigkeit in der Jungfraubahn-Gruppe weiter an Bedeutung gewonnen. Das zeigt auch die Schaffung und Besetzung einer Stelle mit Fachverantwortung für die Nachhaltigkeit. So konnten Aspekte wie die strategische Ausrichtung, die Leitlinien sowie die Nachhaltigkeitsziele vertieft und detaillierter auf- und umgesetzt werden. Die Stakeholder-Analyse wurde ausgebaut und erstmals auch eine Wesentlichkeitsanalyse erstellt. Die Jungfraubahn-Gruppe ist stolz darauf, das Erbe von Adolf Guyer-Zeller in die Zukunft zu tragen.



Heinz Karrer
Präsident des
Verwaltungsrats

Urs Kessler
Vorsitzender der
Geschäftsleitung

Die Jungfraubahn-Gruppe auf einen Blick

Als renommierte Akteurin im Schweizer Bahn- und Tourismussektor bietet die Jungfraubahn-Gruppe umfassende Dienstleistungen sowie ein unvergleichliches Reiseerlebnis inmitten der majestätischen Alpenlandschaft an. Das Unternehmen blickt auf eine mehr als 125-jährige Tradition im Bereich des alpinen Tourismus zurück. Als Haupttätigkeit betreibt die Jungfraubahn-Gruppe Ausflugsbahnen und Wintersportanlagen in der Jungfrau Region. Das bedeutendste Angebot ist die Reise zum Jungfraujoch – Top of Europe. Die Geschäftstätigkeiten werden in die drei Segmente Jungfraujoch – Top of Europe, Wintersport und Erlebnisberge sowie weitere Nebengeschäfte eingeteilt.

Die Gruppe ist bestrebt, die einzigartige Schönheit der Jungfrau Region erlebbar zu machen, dabei die Attraktivität der Naturlandschaft zu bewahren und höchste Standards in Bezug auf Qualität, Sicherheit und Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

Wertschöpfung generiert die Jungfraubahn-Gruppe durch die Bereiche Transport, Energie, Gastronomie, Shopping, Erbringung von Dienstleistungen und der Vermietung von Wohn- und Geschäftsliegenschaften. Mit ihrem breiten Angebotsspektrum und der Expertise ihrer Mitarbeitenden realisiert die Jungfraubahn-Gruppe anspruchsvolle Projekte und begleitet ihre Gäste über den gesamten Zeitraum ihres Aufenthalts. Die Unternehmung verfolgt das langfristige Ziel, sich vom reinen Transportunternehmen zu einem integrierten Freizeit- und Serviceunternehmen weiterzuentwickeln. Verbleibende Lücken in der Integration werden durch Kooperationen mit verlässlichen, vorzugsweise regionalen Partnern ausgefüllt. Die Lieferantinnen und Lieferanten der Jungfraubahn-Gruppe haben ihren Sitz vorwiegend in der Schweiz oder vereinzelt in Europa.

Die Gruppe legt grossen Wert auf die Bedürfnisse ihrer Gäste und strebt dabei ein nachhaltiges Gleichgewicht zwischen wirtschaftlichem Erfolg sowie sozialer und ökologischer Verantwortung an.

Die Jungfraubahn-Gruppe mit Hauptsitz in Interlaken beschäftigt 822 Personen (Stand: 31.12.2023) und erzielte im Jahr 2023 einen Betriebsertrag von CHF 278 Mio. sowie ein Betriebsergebnis (EBIT) von CHF 100 Mio. Das Unternehmen ist an der SIX Swiss Exchange kotiert (ISIN CH0017875789). Weitere Informationen zu Geschäftstätigkeit und -verlauf sind im Geschäftsbericht ersichtlich.

Nachhaltigkeitsstrategie «Top of Tomorrow»

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist Teil der Unternehmensstrategie und somit ein integraler Bestandteil des Geschäftsmodells der Jungfraubahn-Gruppe. Damit wird nicht nur eine nachhaltige Entwicklung angestrebt, sondern auch die Verbindung von wirtschaftlichem Erfolg mit sozialer und ökologischer Verantwortung wahrgenommen.

Schwerpunktt Themen

Die Jungfraubahn-Gruppe setzt ihre Nachhaltigkeitsstrategie entlang von neun Schwerpunktt Themen um. Sämtliche aktuellen und zukünftigen Zielsetzungen sowie Aktivitäten richten sich daran aus.



Sustainable Development Goals (SDGs)

Bei der Bestimmung der SDGs hat die Jungfraubahn-Gruppe jene Themen berücksichtigt, welche für das Unternehmen eine hohe Relevanz haben. Mit Blick auf die besondere Bedeutung für die unternehmerische Tätigkeit und aus der Konklusion der Stakeholder-Interaktionen wurden aus den 17 SDGs der Vereinten Nationen sieben Ziele identifiziert, zu denen die Jungfraubahn-Gruppe einen wesentlichen Beitrag leisten kann.

SDG		GRI-Standard
 <p>5 GEschlechtergleichheit Chancengleichheit und Perspektiven für alle, unabhängig vom Geschlecht, sind wichtige Grundwerte für die Jungfraubahn-Gruppe.</p>	<p>5 Geschlechtergleichheit Chancengleichheit und Perspektiven für alle, unabhängig vom Geschlecht, sind wichtige Grundwerte für die Jungfraubahn-Gruppe.</p>	<p>404 405</p>
 <p>6 Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen Fassung und Nutzung von Quellwasser, Gewährleistung von sauberem Trinkwasser sowie Kanalisierung des Abwassers sind für die Jungfraubahn-Gruppe von hoher Bedeutung.</p>	<p>6 Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen Fassung und Nutzung von Quellwasser, Gewährleistung von sauberem Trinkwasser sowie Kanalisierung des Abwassers sind für die Jungfraubahn-Gruppe von hoher Bedeutung.</p>	<p>303</p>
 <p>8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum Die Jungfraubahn-Gruppe bietet ein attraktives und sicheres Arbeitsumfeld sowie eine angemessene Entlohnung.</p>	<p>8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum Die Jungfraubahn-Gruppe bietet ein attraktives und sicheres Arbeitsumfeld sowie eine angemessene Entlohnung.</p>	<p>201 403 404</p>
 <p>9 Industrie, Innovation und Infrastruktur Digitalisierung und Innovation werden in allen Fachbereichen vorangetrieben.</p>	<p>9 Industrie, Innovation und Infrastruktur Digitalisierung und Innovation werden in allen Fachbereichen vorangetrieben.</p>	<p>201</p>
 <p>12 Nachhaltige/r Konsum und Produktion Die Jungfraubahn-Gruppe strebt einen nachhaltigen Konsum und eine nachhaltige Produktion mit Angeboten und Leistungen an, die ein gutes Verhältnis zwischen Qualität und Nachhaltigkeit aufweisen.</p>	<p>12 Nachhaltige/r Konsum und Produktion Die Jungfraubahn-Gruppe strebt einen nachhaltigen Konsum und eine nachhaltige Produktion mit Angeboten und Leistungen an, die ein gutes Verhältnis zwischen Qualität und Nachhaltigkeit aufweisen.</p>	<p>302 303 305</p>
 <p>13 Massnahmen zum Klimaschutz Die Umweltauswirkungen auf die Geschäftstätigkeit werden begrenzt. Im Zentrum des Angebots steht der öffentliche Verkehr.</p>	<p>13 Massnahmen zum Klimaschutz Die Umweltauswirkungen auf die Geschäftstätigkeit werden begrenzt. Im Zentrum des Angebots steht der öffentliche Verkehr.</p>	<p>302 305</p>
 <p>15 Leben an Land Die Jungfraubahn-Gruppe setzt sich für den Schutz der Landschaften und einen sorgsamen Umgang mit der Natur ein, auch im Rahmen der UNESCO-Mitgliedschaft.</p>	<p>15 Leben an Land Die Jungfraubahn-Gruppe setzt sich für den Schutz der Landschaften und einen sorgsamen Umgang mit der Natur ein, auch im Rahmen der UNESCO-Mitgliedschaft.</p>	<p>305</p>

Organisation und Unternehmensführung

Die Jungfraubahn-Gruppe trägt aufgrund ihres Geschäftsmodells inmitten der Natur eine hohe Verantwortung gegenüber ihren Stakeholdern. Die von der Geschäftsleitung erarbeitete Nachhaltigkeitsstrategie wurde durch den Verwaltungsrat verabschiedet. Auf diese Weise sind die wesentlichen Themen strategisch verankert und werden via Geschäftsleitung in die Fachbereiche hineingetragen. Die im Jahr 2023 geschaffene und besetzte Stelle Fachverantwortung Nachhaltigkeit spielt als Integrations- und Kontrollfunktion zwischen Strategieentwicklung und -umsetzung eine zentrale Rolle.

Der Verwaltungsrat, die Geschäftsleitung und alle Führungsverantwortlichen tragen Sorge, dass sämtliche relevanten Reglemente und Gesetze eingehalten werden. Alle Mitarbeitenden werden geschult. Verstösse können an die Compliance-Stelle (vertrauliches Meldeverfahren via Hinweisgebersystem) gemeldet werden. Meldungen werden geprüft, gegebenenfalls angemessen sanktioniert und korrigierende Massnahmen werden eingeleitet. Eine jährliche Berichterstattung erfolgt durch die Leitung Compliance an den Audit und Compliance Ausschuss des Verwaltungsrats.

Stufe	Verantwortlichkeit
Verwaltungsrat	Genehmigung und Überprüfung der Nachhaltigkeitsstrategie Genehmigung des Nachhaltigkeitsberichts
Geschäftsleitung	Steuerung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie
Fachverantwortung Nachhaltigkeit	Integrations-, Kontroll- und Sensibilisierungsfunktion für nachhaltige Geschäftstätigkeiten
Fachbereiche	Umsetzung der festgelegten Massnahmen

Um eine Beeinträchtigung des Geschäftsmodells durch Risiken aus den wesentlichen Themen zu verhindern, eruiert die Jungfraubahn-Gruppe laufend potenzielle Risiken und überprüft sie periodisch. Die Einstufung der Risiken erfolgt anhand der Eintretenswahrscheinlichkeit und der Auswirkung auf die Geschäftstätigkeit. Die Jungfraubahn-Gruppe verfügt über ein vom Verwaltungsrat genehmigtes Risikomanagementsystem. Operativ ist die Geschäftsleitung für die Steuerung des Risikomanagements zuständig.

Zu den zentralen Richtlinien gehören die Statuten, das Organisationsreglement, der Verhaltenskodex, der Lieferantenkodex, das interne Compliance-Reglement sowie das Reglement zum Hinweisgebersystem.

Risikomanagement gemäss den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD¹)

Die Jungfraubahn-Gruppe ist verpflichtet, die Anforderungen gemäss Art. 964b OR sowie die dazugehörige Verordnung über die Berichterstattung über Klimabelange ab dem Jahr 2025 (für das Geschäftsjahr 2024) verbindlich umzusetzen. Die Jungfraubahn-Gruppe zeigt ihre klimabezogenen Chancen und Risiken gemäss den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) auf.

Physische Risiken und Chancen

Art	Impact auf Jungfraubahn-Gruppe (Risiko und Chancen)	Massnahmen
Akut		
Extreme Wetterereignisse wie Stürme, Überschwemmungen, Erdbeben oder Lawinen	<p>Risiko</p> <ul style="list-style-type: none"> – Extreme Wetterereignisse können dazu führen, dass der Betrieb der Eisen- und/oder Seilbahnen vorübergehend eingestellt wird. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit von Schäden an Trassen und Infrastrukturanlagen. 	<p>Risikominimierung</p> <ul style="list-style-type: none"> – Betriebsvorschriften über die Sicherung des Bahnbetriebs bei Schneefall, Lawinengefahr und Erdbeben. – Überwachung der Wetterprognose. – Laufende Instandhaltung der bestehenden Infrastruktur und Anlagen.
Chronisch		
Langfristige, regionale Auswirkungen des Klimawandels, wie der Anstieg der Durchschnittstemperaturen	<p>Risiko</p> <ul style="list-style-type: none"> – Steigende Durchschnittstemperaturen können zu einer verstärkten Gletscherschmelze und einem Rückgang der Schneedecke führen. Dies könnte sich auf die Verfügbarkeit von Schnee für den Wintersport und touristische Aktivitäten auswirken. – Erhöhte Temperaturen und dadurch verstärkte Frost-Tau-Wechsel können in höher gelegenen Gebieten zu vermehrten Hangrutschen und Felsstürzen führen. <p>Chancen</p> <ul style="list-style-type: none"> – Mildere Temperaturen könnten die touristische Hochsaison verlängern. Eine ausgedehnte Periode mit angenehmen Wetterbedingungen könnte mehr Touristen anziehen, insbesondere in den Frühjahrs- und Herbstmonaten. – Steigende Durchschnittstemperaturen können zu einem reduzierten Heizbedarf für Gebäude im Winter führen, was zu einer Verringerung der Heizkosten führen kann. 	<p>Risikominimierung und Chancennutzung</p> <ul style="list-style-type: none"> – Laufende Investitionen in ressourceneffiziente, energie- und wassersparende Maschinen und Anlagen. – Investitionen, um die bestehende Infrastruktur an die sich ändernden klimatischen Bedingungen anzupassen, einschliesslich verstärkter Sicherheitsmassnahmen gegen Naturgefahren wie Hangrutsche oder Felsstürze. – Regelmässige Überwachung der besonders gefährdeten Bereiche durch externe Fachstellen.

¹ TCFD unterscheidet zwischen physischen und Übergangsrisiken. Übergangsrisiken umfassen politische und rechtliche, technologische, marktorientierte und reputationsorientierte Ereignisse, die sich negativ auf die Finanzen von Unternehmen auswirken können. Physische Risiken beziehen sich auf direkte Auswirkungen des Klimawandels, darunter akute Risiken wie Wetterereignisse und chronische Risiken wie dauerhaft erhöhte Temperaturen oder wiederkehrende Hitzewellen.

Übergangsrisiken und -chancen

Art	Impact auf Jungfraubahn-Gruppe (Risiko und Chancen)	Massnahmen
Politik und Recht		
Veränderungen in der Umweltregulierung	<p>Risiko</p> <ul style="list-style-type: none"> – Verschärfungen von Umweltauflagen und -vorschriften könnten die Betriebskosten erhöhen, insbesondere wenn neue Anforderungen in Bezug auf Emissionsreduktion oder Umweltauswirkungen eingeführt werden. <p>Chance</p> <ul style="list-style-type: none"> – Politische Massnahmen zur Förderung von erneuerbaren Energien, umweltfreundlichen Technologien und nachhaltigem Tourismus könnten neue Möglichkeiten eröffnen. Investitionen in solche Technologien könnten nicht nur der Umwelt dienen, sondern auch von politischer Seite unterstützt werden. 	<p>Risikominimierung</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kontinuierliche Verfolgung gesetzlicher Entwicklungen im Bereich Umwelt, Klima und Tourismus. Durch eine frühzeitige Identifikation von Gesetzesänderungen können proaktiv Anpassungsstrategien entwickelt werden und es kann rechtzeitig reagiert werden. <p>Chancennutzung</p> <ul style="list-style-type: none"> – Der Ausbau der bestehenden Nachhaltigkeitsbemühungen fördert die Attraktivität des Tourismusstandortes.
Veränderungen in internationalen Vereinbarungen	<p>Risiko</p> <ul style="list-style-type: none"> – Da die Jungfraubahn-Gruppe auch auf internationalen Tourismus angewiesen ist, könnten Veränderungen in internationalen Klimaabkommen oder Handelsvereinbarungen Auswirkungen haben. Handelsbeschränkungen oder politische Entwicklungen könnten das Reiseverhalten von internationalen Touristen beeinflussen. 	<p>Risikominimierung</p> <ul style="list-style-type: none"> – Durch die Entwicklung eines breiteren touristischen Angebots kann die Attraktivität für verschiedene Zielgruppen gesteigert werden. Dies kann dazu beitragen, sich flexibler an veränderte politische Rahmenbedingungen anzupassen (Diversifikation der Gästeströme).
Technologie		
Investitionen in neue Technologien	<p>Risiko</p> <ul style="list-style-type: none"> – Es könnten erhöhte Beschaffungskosten für neue Fahrzeuge oder Maschinen aufgrund der Verwendung von alternativen Brennstoffen und neueren Technologien anfallen. – Die bestehende Infrastruktur könnte veraltet sein und nicht den Anforderungen neuer Technologien entsprechen. Veraltete Technologien könnten ineffizient und anfällig für Störungen sein. <p>Chancen</p> <ul style="list-style-type: none"> – Die Einführung von umweltfreundlichen Technologien könnte die Emissionen reduzieren und den ökologischen Fussabdruck verringern. 	<p>Risikominimierung und Chancennutzung</p> <ul style="list-style-type: none"> – Regelmässige Bewertung der technologischen Entwicklung. – Umstellung auf umweltfreundliche Antriebstechnologien und energieeffiziente Systeme, wo dies der Stand der Technik zulässt, um die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen zu reduzieren und den ökologischen Fussabdruck zu minimieren.
Markt		
Veränderung der Gästebedürfnisse und -präferenzen	<p>Risiko</p> <ul style="list-style-type: none"> – Änderungen in den Präferenzen der Reisenden könnten sich auf die Frequenzen auswirken. <p>Chancen</p> <ul style="list-style-type: none"> – Fokus auf nachhaltige Geschäftspraktiken eröffnet den Zugang zu neuen Märkten und neuen Zielgruppen. 	<p>Risikominimierung und Chancennutzung</p> <ul style="list-style-type: none"> – Eine breitere geografische und produktbezogene Diversifizierung trägt dazu bei, nicht zu stark von einem einzigen Markt oder Produkt abhängig zu sein. – Transparente Kommunikation der Nachhaltigkeitsbemühungen.
Reputation		
Veränderte Erwartungen der Mitarbeitenden, der Gäste und der Gesellschaft	<p>Risiko</p> <ul style="list-style-type: none"> – Eine langfristige Beibehaltung von Praktiken, die in Bezug auf Energieverbrauch, Umweltauswirkungen und andere klimabezogene Aspekten nicht nachhaltig sind, könnte zu einem Imageverlust führen, insbesondere wenn Mitbewerber verstärkt auf Nachhaltigkeit setzen. 	<p>Risikominimierung</p> <ul style="list-style-type: none"> – Implementierung einer Nachhaltigkeitsstrategie, um nachhaltige Geschäftspraktiken zu fördern. – Transparente Kommunikation der Nachhaltigkeitsbemühungen.

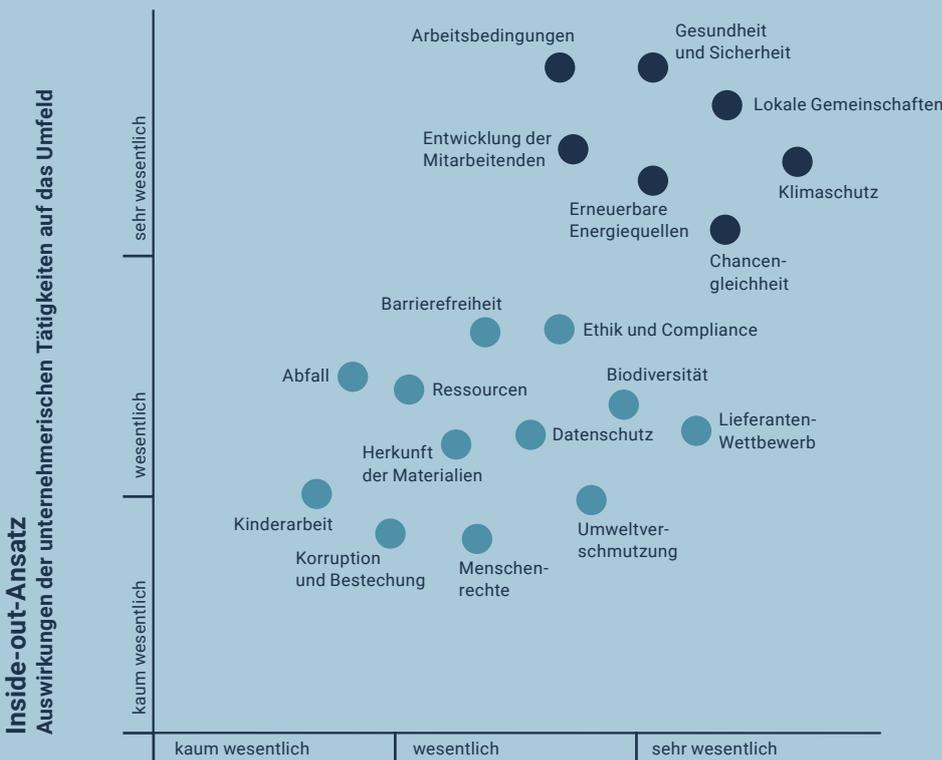
Dialog mit den Stakeholdern

Basis des Nachhaltigkeitsmanagements und der Nachhaltigkeitsberichterstattung ist es, die Auswirkungen der Tätigkeiten der Jungfraubahn-Gruppe auf ihre Stakeholder zu analysieren. Nachfolgende Tabelle illustriert, wer die Stakeholder sind, welche Berührungspunkte in Bezug auf die nachhaltigen Themen bestehen und wie die Jungfraubahn-Gruppe mit den Stakeholdern kommuniziert.

Stakeholder	Wesentliche Themen	Dialog	Häufigkeit
Aktionärin und Aktionär	<ul style="list-style-type: none"> – Langfristige Wettbewerbsfähigkeit – Klimabedingte Risiken und Chancen 	<ul style="list-style-type: none"> – Ordentliche Generalversammlung – Aktionärsschreiben – ESG-Ratings – Nachhaltigkeitsbericht 	<ul style="list-style-type: none"> jährlich jährlich jährlich jährlich
Aufsichtsbehörden und Gemeinden, Kanton und Bund	<ul style="list-style-type: none"> – Transparenz und Compliance – Korruption und Bestechung 	<ul style="list-style-type: none"> – Regelmässige Kommunikation – Regelmässige Berichterstattung – Mitarbeit in Kommissionen 	<ul style="list-style-type: none"> laufend jährlich jährlich
Bevölkerung	<ul style="list-style-type: none"> – Rücksicht auf Einheimische – Langfristige Wettbewerbsfähigkeit – Nachhaltige Entwicklung der Destination 	<ul style="list-style-type: none"> – Informationsveranstaltungen – Persönliche Treffen – Digitale Plattformen: Social Media, Website – Lokale Angebote 	<ul style="list-style-type: none"> laufend laufend laufend laufend
Gäste	<ul style="list-style-type: none"> – Erholtes Reisen – Gastfreundschaft und Reise-sicherheit – Barrierefreiheit – Intakte Landschaft und Umwelt 	<ul style="list-style-type: none"> – Gästebefragungen – Austausch mit Gästen und Tour Operators – Digitale Plattformen: Social Media, Website – Gästebetreuung vor Ort – Verkaufsreisen in Zielmärkten 	<ul style="list-style-type: none"> jährlich laufend laufend laufend laufend
Investorin und Investor	<ul style="list-style-type: none"> – Transparenz und Compliance – Langfristige Wettbewerbsfähigkeit – Risikomanagement – Ethik und Integrität 	<ul style="list-style-type: none"> – Bilanzmedienkonferenz – Investoren-Calls und -Meetings – Website Investor Relations – Investorenkonferenz – ESG-Ratings 	<ul style="list-style-type: none"> jährlich laufend laufend jährlich jährlich
Landbesitzende und Bergschaften	<ul style="list-style-type: none"> – Erhalt des Landschaftsbildes – Biodiversität – Klimaschutz 	<ul style="list-style-type: none"> – Regelmässige Gespräche – Proaktiver Informationsaustausch – Teilnahme an Sitzungen 	<ul style="list-style-type: none"> laufend laufend jährlich
Lieferantin und Lieferant	<ul style="list-style-type: none"> – Langfristige Zusammenarbeit – Lieferkette – Fairer Wettbewerb 	<ul style="list-style-type: none"> – Regelmässige Kommunikation – Lieferantentreffen – Lieferantenkodex 	<ul style="list-style-type: none"> laufend laufend einmalig
Lokale Wirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> – Rücksicht auf lokales Gewerbe – Fairer Wettbewerb – Regionalität 	<ul style="list-style-type: none"> – Regelmässige Gespräche – Mitarbeit in Kommissionen – Langfristige Zusammenarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> laufend laufend laufend
Medien	<ul style="list-style-type: none"> – Transparenz – Berichterstattung 	<ul style="list-style-type: none"> – Medienmitteilungen und -konferenzen – Interviews/Statements – Anfragen und Austausche 	<ul style="list-style-type: none"> laufend laufend laufend
Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> – Chancengleichheit – Faire Entlohnung – Entwicklungsplan für Mitarbeitende – Gesundheit und Arbeitssicherheit – Personalzufriedenheit 	<ul style="list-style-type: none"> – Personalumfrage – Interne Personalkommission – Individuelles Fördergespräch – Teambuilding-Aktivitäten – Personal-Newsletter 	<ul style="list-style-type: none"> alle 3 Jahre alle 2 Monate jährlich laufend monatlich
Stimmrechtsberatende, Ratingagenturen	<ul style="list-style-type: none"> – Transparenz – Berichterstattung 	<ul style="list-style-type: none"> – Proaktive Kommunikation – ESG-Umfrage – ESG-Ratings 	<ul style="list-style-type: none"> laufend jährlich jährlich
(Umwelt)-Verbände, NGO's	<ul style="list-style-type: none"> – Nachhaltige Entwicklung der Destination – Klimaschutz – Umweltverschmutzung 	<ul style="list-style-type: none"> – Persönliche Treffen – Vertretung in Verbänden und Organisationen – Einbezug bei Projekten 	<ul style="list-style-type: none"> laufend laufend laufend

Wesentliche Themen

2023 wurde erstmals eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse unter Einbezug der erwähnten Stakeholder erstellt. Unter Berücksichtigung der Marktbedürfnisse, der Wertschöpfungskette und des Nachhaltigkeitskontextes wurde eine umfassende Liste branchenrelevanter und für die Jungfraubahn-Gruppe spezifischer Themen aufgestellt. Diese Themen orientieren sich an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen und an den GRI-Standards. Dabei wurden die potenziellen Auswirkungen auf die Stakeholder (inside-out) wie auch die Auswirkungen auf das Unternehmen (outside-in) berücksichtigt. In Einzelgesprächen und mittels Umfragen wurden die Themen validiert und durch die Anspruchsgruppen priorisiert. Als Resultat entstand ein umfassendes Bild über die für die Jungfraubahn-Gruppe wesentlichen Themen in Bezug auf die Nachhaltigkeitsstrategie und das nichtfinanzielle Reporting.



Outside-in-Ansatz Einwirkungen auf das Unternehmen

- wesentliche Themen für zukünftige Entwicklungen
- Themen ohne spezifische Priorisierung

Auf dieser Grundlage, der Priorisierung durch das Feedback der Stakeholder und der Berücksichtigung von Wesentlichkeitsschwellen, erfolgte eine Auswahl der wesentlichen Themen für die Jungfraubahn-Gruppe. Diese werden im Rahmen des jährlichen Management Reviews überprüft und von der Geschäftsleitung wie auch dem Verwaltungsrat bestätigt und gegebenenfalls angepasst. Die ausgewählten Themen werden ab Seite 117 umfassend erläutert.



OR	Umweltbelange	Arbeitnehmer- und Sozialbelange	Menschenrechte und Korruption
GRI	Umwelt	Soziales	Unternehmensführung
Wesentliche Themen	<ul style="list-style-type: none"> – Energie (GRI 302) – Wasser und Abwasser (GRI 303) – Emissionen (GRI 305) 	<ul style="list-style-type: none"> – Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (GRI 403) – Aus- und Weiterbildung (GRI 404) – Diversität und Chancengleichheit (GRI 405) – Lokale Gemeinschaft (eigener Standard) 	<ul style="list-style-type: none"> – Wirtschaftliche Leistung (GRI 201)

Überblick Ziele und Status

Die Jungfraubahn-Gruppe hat sich, abgestimmt auf ihre Nachhaltigkeitsstrategie, acht Nachhaltigkeitsziele gesetzt. Jährlich erfolgt eine Evaluierung der bestehenden Ziele. Im nachfolgenden Ziel-Cockpit wird aktuell und transparent über den Zielstatus berichtet. Das Jahr 2023 gilt als Basisjahr.

- ▶ geplant
- teilweise verzögert/kritisch
- = erreicht
- ↗ realistisch
- ↘ kritisch
- × nicht erreicht

	Beschreibungen der strategischen Ziele (KPIs)	Messparameter	Wert 2023	Zielwert	Zieljahr	Zielstatus	Seite
Umwelt	Wir beziehen an allen Betriebsstandorten 100% Strom aus erneuerbaren Quellen	% Strom aus erneuerbaren Quellen	100	100	2023	=	117
	Senkung des Heizölverbrauchs	Verbrauch in t CO ₂ e	514	250	2030	↗	120
	Wir fördern und unterstützen lokale Klimaschutzprojekte (Waldpflege) langfristig	Waldfläche in ha	–	30	2030	▶	117
Soziales	Reduktion der Berufsunfälle	Anzahl Berufsunfälle pro 100 FTE	9,0	<6,0	2030	↗	123
	Erhöhung des Frauenanteils in der gesamten Belegschaft	Frauenanteil in %	31	>35	2030	↗	125
	Sicherstellung einer hohen Gästezufriedenheit mittels Gästefrage	Net Promoter Score (Gästefriedenheit)	63 ¹	>50	jährlich (ab 2024)	▶	127
	Unterzeichnung des Lieferantenkodex ²	Lieferanten mit unterzeichnetem Lieferantenkodex in %	40	>90	2025	↗	129
Unternehmensführung	Wir schulen alle Mitarbeitenden zu spezifischen Themen der verantwortungsvollen Unternehmensführung	Teilnahme in %	80	>90	jährlich (ab 2024)	↗	129

1 Im Berichtsjahr wurde die Gästefrage erstmals während eines Monats (Oktober 2023) durchgeführt.

Ab April 2024 wird die Umfrage ganzjährig durchgeführt, was die Vergleichbarkeit gewährleisten wird.

2 Lieferantinnen und Lieferanten mit erhöhtem Länderrisiko aus der Textil- und Souvenirbranche.

Umweltbelange

In Bezug auf Umweltbelange verleihen die einzigartige Landschaft und die Abhängigkeit des Geschäftsmodells von der intakten alpinen Natur der Jungfraubahn-Gruppe eine besondere Verantwortung. Ziel ist es, die Umweltauswirkungen durch die Geschäftstätigkeit konsequent entlang der Wertschöpfungskette zu reduzieren. Der primäre Fokus liegt dabei auf Massnahmen, die zur Reduktion des CO₂-Ausstosses beitragen. Die Jungfraubahn-Gruppe orientiert sich langfristig an der vom Bundesrat festgelegten Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030 (SNE 2030) und der Klimastrategie 2050. Im Zuge der Verordnung über die Berichterstattung über Klimabelange wird im Jahr 2024 einen Dekarbonisierungspfad zur langfristigen Reduzierung der CO₂-Emissionen erarbeitet, der mit den Schweizer Klimazielen vergleichbar ist.

Weiter setzt sich die Jungfraubahn-Gruppe aktiv für den Umweltschutz ein. Als Mitinitiatorin ist die Jungfraubahn-Gruppe auch Mitglied im UNESCO-Welterbe Schweizer Alpen Jungfrau-Aletsch. Finanziell unterstützt die Jungfraubahn-Gruppe die Stiftung Swiss Alps Jungfrau-Aletsch (SAJA) jährlich mit Beiträgen für gemeinsame und nachhaltige Projekte im UNESCO-Welterbe Schweizer Alpen Jungfrau-Aletsch. Zudem besteht eine enge Zusammenarbeit mit der Internationalen Stiftung Hochalpine Forschungsstationen Jungfraujoche und Gornergrat (HFSJG), welche 1930 gegründet wurde. Diese widmet einen grossen Teil ihrer Arbeit der Umwelt- und Klimaforschung. Ausserdem werden mit dem seit 2021 bestehenden Nachhaltigkeitsfonds V-Bahn lokale Projekte im Bereich Nachhaltigkeit unterstützt und finanziert. Mehr zum Nachhaltigkeitsfonds V-Bahn findet sich auf Seite 128.

Ein besonderer Fokus liegt für die Jungfraubahn-Gruppe darin, gezielt Klimaschutzprojekte in der Region zu unterstützen. Im Jahr 2024 werden in Zusammenarbeit mit dem Forstbetrieb Grindelwald Waldpflegemassnahmen zur Stärkung des Waldes, zum Erhalt des Landschaftsbildes sowie zur Förderung der Biodiversität durchgeführt. Diese Zusammenarbeit wird in den darauffolgenden Jahren verstärkt und auf weitere Waldpflegemassnahmen in der Region ausgeweitet.

Ein Meilensteinprojekt war 2023 die ISO-Zertifizierung 14001 im Umweltmanagement. Dank der erfolgreichen Zertifizierung und der bereits vorhandenen Zertifizierung nach ISO 9001 (Qualitätsmanagement) erreichte die Jungfraubahn-Gruppe das höchste Level III (leading) im Swisstainable-Programm. Das Nachhaltigkeitsprogramm von Schweiz Tourismus hat das Ziel, die nachhaltige Entwicklung des Tourismuslandes Schweiz zu fördern.

Eine Übersicht über die Nachhaltigkeitsziele und Fortschritte in Bezug auf Umweltbelange findet sich im Zielcockpit auf Seite 116 und bei den Umweltkennzahlen auf Seite 135.

Energie (GRI 302)

Zur Erbringung ihrer Dienstleistungen nutzen die Unternehmen der Jungfraubahn-Gruppe erneuerbare und nicht erneuerbare Ressourcen. Elektrischer Strom, Treibstoff und Brennstoff sind dabei die wichtigsten Energieträger. Der Stromverbrauch lag in der Berichtsperiode bei 31 Mio. kWh, was einer Steigerung von 8,4% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Der gestiegene Stromverbrauch ist auf die verlängerten Betriebszeiten nach der Corona-Pandemie zurückzuführen. Die rekuperierte Energie stieg um 37,6% auf 3,6 Mio. kWh, insbesondere aufgrund effizienterer Technologien und Betriebsabläufen. Weitere Informationen zu den Kennzahlen sind auf Seite 135 zu finden.

Die Verantwortung für die Ausarbeitung eines Massnahmenplans und die Überprüfung der Umsetzung der Massnahmen liegt bei den einzelnen Fachbereichsleitenden in Zusammenarbeit mit der Fachverantwortung Nachhaltigkeit. Der Fokus der im Jahr 2023 erarbeiteten Energiestrategie liegt in Anlehnung an die Energiestrategie 2050 des Bundes auf:

- Projekten für erneuerbare Energien,
- der Senkung des Energieverbrauchs und
- der Erhöhung der Energieeffizienz.

Seit Dezember 2023 beziehen sämtliche Betriebe der Jungfraubahn-Gruppe ihren Strom aus erneuerbaren Quellen (vorwiegend Wasserkraft Schweiz). Dies markiert einen bedeutenden Meilenstein in Richtung nachhaltiger Energieversorgung. Das auf Seite 116 aufgeführte Nachhaltigkeitsziel wurde damit erreicht.

Verbindliche Zielvereinbarung mit dem BFE

Um die CO₂-Intensität zu senken und die Energieeffizienz zu steigern, vereinbarten die Betriebe der Jungfraubahn-Gruppe mit dem Bundesamt für Energie (BFE) verbindliche Ziele. Im Gegenzug können einzelne Unternehmen bei Einhaltung der Vereinbarungen die Rückerstattung des Netzzuschlags oder Fördergelder für die Umsetzung von nicht wirtschaftlichen Massnahmen beantragen. Die Ziele sind individuell auf die Potenziale der einzelnen Standorte abgestimmt. Zusammen mit der Energie-Agentur der Wirtschaft (EnAW) erarbeitete die Jungfraubahn-Gruppe einen Effizienzpfad mit verschiedenen als wirtschaftlich identifizierten Energieeffizienzmassnahmen. Im jährlichen EnAW-Monitoring werden der Energieverbrauch und der Stand der Massnahmenumsetzung kontrolliert.

Energieproduzentin

In Lütschental betreibt die Jungfraubahn-Gruppe ein eigenes Wasserkraftwerk und tritt damit als Verteilnetzbetreiberin und Produzentin auf. Mit dem eigenen Mittelspannungs- und Verteilnetz versorgt das Kraftwerk die Jungfraubahn, die Schynige Platte-Bahn, die Berner Oberland-Bahn, die Wengernalpbahn und die Bergbahn Lauterbrunnen-Mürren sowie die Gemeinden Lütschental, Gündlischwand, Zweilütschinen und Burglauenen mit erneuerbarem Strom. Die Energieproduktion lag im Berichtsjahr bei 65,7 Mio. kWh, was einer Steigerung von 7% im Vergleich zum Vorjahr entspricht.

Alpine Solaranlage Hintisberg

Die Jungfraubahn-Gruppe plant in der Gemeinde Lütschental eine rund 12 Hektar grosse alpine Solaranlage. Das Ziel ist es, rund 12 GWh pro Jahr zu produzieren, was einem jährlichen Strombedarf von 3 000 Haushalten entspricht. Mit der Zustimmung der Bergschaft sowie der Gemeindeversammlung wurden die ersten Hürden auf dem Weg zur Umsetzung des Projekts erfolgreich überwunden. Anfang März 2024 erfolgte die Eingabe des Baugesuchs. Der Bau einer alpinen Solaranlage würde die Entwicklung hin zu einer autarken, nachhaltigen Stromversorgung unterstützen.

Fakten und Leistungen 2023

- Vollständige Versorgung des gesamten Betriebs der Jungfraubahn-Gruppe (Bahnen, Anlagen und Gebäude) mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen (vorwiegend Wasserkraft Schweiz)
- Speisung des Bremsstroms von mehreren Eisen- und Seilbahnen zurück ins Netz
- Optimierung der Rekuperationseffizienz der Eisenbahnen durch Betriebsanpassungen
- Bau von zusätzlichen Elektro-Ladestationen in den betriebseigenen Parkhäusern
- Erarbeitung eines Aktionsplans zur langfristigen Verbesserung der Energieeffizienz der Gebäude sowie dem Bau von Photovoltaik-Anlagen

Weiteres Vorgehen und Ausblick

- Umsetzung festgelegter Massnahmen im Bereich Photovoltaik-Anlagen, Ersatz von Beleuchtungen und energetische Sanierungen gemäss Aktionsplan
- Weiterentwicklung des Projekts der alpinen Solaranlage Hintisberg
- Fortlaufende Bestrebungen, den Energieverbrauch zu reduzieren, indem alte Maschinen durch energieeffizientere Modelle ersetzt werden und effizienteres Beleuchtungsmaterial installiert wird

Wasser und Abwasser (GRI 303)

Um den Erwartungen der Wintersportgäste gerecht zu werden, sind optimal präparierte Skipisten und Schneesicherheit unerlässlich. Beim technischen Schnee liegt die Dichte um ein Mehrfaches höher als beim natürlichen Schnee. Dieser langlebigere und robustere Schnee hält den Witterungseinflüssen besser stand als natürlicher Schnee. Den Wasser- und Energieverbrauch aufgrund der Energiekosten und des Margendruckes zu optimieren, steht für die Jungfraubahn-Gruppe schon länger im Fokus. So wurden Antriebe in Hinblick auf die Energie-Effizienz saniert, die Steuerung von Heizung und Licht automatisiert und durch moderne Systeme die Beschneigung und die Pistenpräparation verbessert.

Durch den Einsatz eines speziellen Systems für die Schneeerzeugung wird der Schnee dann produziert, wenn die Wetterbedingungen optimal sind. Die «Einschneigung» erfolgt meist im November, in einem Monat, in dem der Wasserverbrauch in den Ferienwohnungen und Hotels in den umliegenden Gemeinden und Dörfern geringer ist als über die Festtage oder in den Sportwochen. Der natürliche Wasserkreislauf wird gefördert, Chemiezusätze sind seit vielen Jahren verboten. Während der Schneeproduktion wird Wasser aus nahegelegenen Seen und Bächen entnommen. Die Höhe und die Art der Wasserentnahme sind gesetzlich geregelt. Wenn der Schnee im Frühling schmilzt, kehrt das Wasser in gleicher Qualität zu seinen natürlichen Quellen zurück.

Die Pistenfahrzeuge sind mit dem Snowsat-System ausgestattet, welches die Dicke der Schneedecke misst. So wird kein unnötiger Schnee produziert und der vorhandene Schnee gleichzeitig effizient verteilt. Dank dieser modernen Technik wird sämtlicher produzierter Schnee genutzt. Die genauen Höhenangaben erlauben es, zu sehen, wo wie viel Schnee liegt. Dank des Schneemesssystems können zudem Energie- und Wasserkosten niedriger gehalten werden.

Wasserversorgung Kleine Scheidegg

Die Wasserversorgung Kleine Scheidegg wird durch einen Brunnenmeister laufend überwacht und verantwortet. Ein Leitsystem steuert den Betrieb und die Überwachung der Wasserversorgungsanlagen. Damit einwandfreies und qualitativ gutes Trinkwasser garantiert werden kann, sind ständige Kontrollen unerlässlich. Jährlich werden zwischen 25 und 30 Trinkwasserproben durch das Kantonale Laboratorium Bern analysiert. Die eingereichten Proben im Berichtsjahr ergaben einwandfreies Trinkwasser.

Fakten und Leistungen 2023

- Mehr technisch beschneite Pistenkilometer dank modernster und effizienter Schneeerzeuger
- Kanalisierung des Abwassers bei allen Bergstationen der Jungfraubahn-Gruppe seit vielen Jahren
- Berücksichtigung der Wasserschutzzone bei der Trassensanierung Grütschalp-Mürren
- Sicherstellung von einwandfreiem Trinkwasser durch bakteriologische und chemische Wasserproben an Quellen und Netz

Weiteres Vorgehen und Ausblick

- Ersatz mehrerer Schneeerzeuger durch energie- und ressourceneffizientere Maschinen
- Kontinuierliche Optimierungen im Bereich Beschneigung auf allen Ebenen
- Besondere Beachtung von Wasserschutzonen bei Neubauten und Renovationen an Bahnen oder bei Gebäuden
- Förderung des Bewusstseins für die Sauberkeit des Wassers und des Trinkwassers bei den Gästen mit weiteren Projekten (Nachhaltigkeitsfonds V-Bahn) bis 2031

Emissionen (GRI 305)

2022 wurde erstmals eine CO₂-Bilanz für das gesamte Unternehmen erstellt. Während die Bilanz des Berichtsjahres 2022 mehrheitlich auf Schätzungen und Hochrechnungen basierte, konnte im Zuge der Berichterstattung 2023 die Datengrundlage deutlich verbessert werden. Die Vergleichbarkeit mit dem Vorjahr ist jedoch nicht gegeben. Für die Folgejahre wird die Vergleichbarkeit gewährleistet sein. Das Jahr 2023 gilt dabei als Basisjahr.

Die CO₂-Bilanz der Jungfraubahn-Gruppe beträgt im Berichtsjahr 6 432 t CO₂e. Rund 75% der Emissionen fielen in Scope 3 an.

	Einheit	2023
Scope 1	t CO ₂ e	1 610
Scope 2	t CO ₂ e	42
Scope 3	t CO ₂ e	4 780
Total	t CO₂e	6 432
Relativer Wert	t CO ₂ e / FTE	9,6

Greenhouse Gas Protocol

Die Erstellung der CO₂-Bilanz erfolgte auf den Grundlagen des Greenhouse Gas Protocol.

Kategorie	Definition
Scope 1	Direkt erzeugte Emissionen, die aus dem Verbrauch von Brennstoffen im Betrieb, beim Transport und aus flüchtigen Emissionen resultieren.
Scope 2	Indirekt erzeugte Emissionen, die durch die Nutzung von eingekauftem Strom, Dampf, Wärme oder Kälte entstehen.
Scope 3	Alle anderen indirekten Emissionen, die durch die Aktivitäten eines Unternehmens in seiner Wertschöpfungskette entstehen.

Scope 1 und 2

	Einheit	2023
Heizung		
Heizöl	t CO ₂ e	514
Fernwärme	t CO ₂ e	42
Holz	t CO ₂ e	3
Eigene Fahrzeuge		
Benzinfahrzeuge	t CO ₂ e	29
Dieselfahrzeuge	t CO ₂ e	1 064
Total Scope 1 und 2	t CO₂e	1 652

Rund 60% der Emissionen in Scope 1 und 2 entfallen auf den Benzin- oder Dieserverbrauch der eigenen Fahrzeuge. Die Pistenfahrzeuge sind für einen Grossteil des Dieserverbrauchs verantwortlich. Im Berichtsjahr wurden rund 400 000 Liter Diesel verbraucht, wovon 90% auf Pistenfahrzeuge entfielen. Im Jahr 2024 erfolgt eine Prüfung des Einsatzes von alternativen, emissionsärmeren Treibstoffen als Dieseleratz. Ebenfalls wird der Einsatz von elektrischen Pistenfahrzeugen laufend geprüft, wobei die aktuellen Elektrofahrzeuge nicht den Betriebsanforderungen genügen.

Rund 30% der Emissionen in Scope 1 und 2 entfallen auf den Heizölverbrauch in den Gebäuden. Die Jungfraubahn-Gruppe verfolgt das Ziel, bis 2030 die Heizöl-Emissionen um 50% zu senken. Aufgrund der nur begrenzt vorhandenen Infrastruktur in den Bergregionen, ist ein Ersatz der Ölheizungen teilweise erschwert. Energetische Gebäudesanierungen dienen als weitere Massnahme. Eine Übersicht über sämtliche Kennzahlen ist auf Seite 135 zu finden.

Scope 3

	Einheit	2023
weitere indirekte Emissionen		
Rohstoffe (Gleisbau)	t CO ₂ e	1 623
Energiebereitstellung (nicht in Scope 1 oder 2 enthaltene energiebezogene Emissionen)	t CO ₂ e	786
Kapitalgüter (Fahrzeuge)	t CO ₂ e	948
Pendelfahrten der Mitarbeitenden	t CO ₂ e	403
Lebensmittel	t CO ₂ e	271
Druckaufträge	t CO ₂ e	196
Abfall	t CO ₂ e	180
Geschäftsreisen (Flüge)	t CO ₂ e	153
Verbrauchsmaterial (Schmierstoffe, Dienstkleidung)	t CO ₂ e	87
Wasser	t CO ₂ e	83
IT-Geräte	t CO ₂ e	46
Papier	t CO ₂ e	4
Total Scope 3	t CO₂e	4 780

Im Berichtsjahr wurden erstmals detailliertere Daten zu verschiedenen Scope-3-Kategorien gemessen und ermittelt. Emissionen in Scope 3 machen mitunter ein Mehrfaches der Emissionen aus Scope 1 und 2 aus. Rund 30% der Emissionen in Scope 3 entfielen dabei auf den Einkauf für Rohstoffe im Gleisbaubereich. Weitere 20% entfielen auf den Kauf neuer Fahrzeuge. Obwohl der Einfluss der Jungfraubahn-Gruppe auf diese Prozesse in der Regel gering und die Datenbeschaffung anspruchsvoll ist, wird das Unternehmen auch in diesem Bereich die Datengrundlage kontinuierlich erweitern und Massnahmen zur Reduzierung vorantreiben.

Fakten und Leistungen 2023

- Ersatz von dieselbetriebenen Staplern durch Elektrostapler
- Einführung der Marke «Fairphone» als wählbares Geschäftstelefon (per 31.12.2023: 42 Stück im Einsatz)
- Einführung der separaten Kunststoff-Sammlung am Betriebsstandort der Zentralen Leitstelle
- Durchführung von Food-Waste-Messungen in den Restaurantbetrieben
- Planung einer Zusammenarbeit mit dem Hauptlieferant der Restaurantbetriebe für eine nachhaltig zertifizierte Produktebeschaffung
- Verschiedene Massnahmen im Bereich der Digitalisierung zur Senkung des Papierverbrauchs

Weiteres Vorgehen und Ausblick

- Kontinuierlicher Ersatz von Ölheizungen oder energetische Sanierungen gemäss Aktionsplan
- Prüfung des Einsatzes alternativer Treibstoffe für Pistenfahrzeuge
- Schrittweiser Ausbau von Elektro-Strassenfahrzeugen
- Ausbau der Food-Waste-Messungen in den Restaurantbetrieben
- Vertiefung der Zusammenarbeit mit dem Hauptlieferant der Restaurantbetriebe für eine nachhaltig zertifizierte Produktebeschaffung
- Weiterentwicklung der Digitalisierung zur Senkung des Papierverbrauchs
- Implementierung separater Kunststoff-Sammlungen an weiteren Betriebsstandorten

Arbeitnehmerbelange

Die Jungfraubahn-Gruppe ist mit über 800 Mitarbeitenden in 40 Berufsgruppen eine der bedeutendsten Arbeitgeberinnen der Region und setzt sich für die Erhaltung und Förderung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen ein. Gleichzeitig ist das Unternehmen für die Leistungserbringung und die Wettbewerbsfähigkeit auf die Rekrutierung kompetenter Mitarbeitenden angewiesen. Deshalb trägt die Jungfraubahn-Gruppe gegenüber den Mitarbeitenden und der regionalen Bevölkerung eine hohe Verantwortung.

Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse hat die Jungfraubahn-Gruppe unter Einbezug der Ergebnisse einer Personalumfrage die Themen Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden sowie die Förderung von Diversität und Chancengleichheit als zentral definiert.

Die potenziellen Auswirkungen dieser Themen betreffen gesundheitliche Folgen für Mitarbeitende, Ausfälle und Engpässe, Reputationsrisiken sowie Herausforderungen bei der Rekrutierung in einem anspruchsvoller werdenden Arbeitsmarkt. Ein weiterer Fokus liegt auf der Sorgfaltspflicht bezüglich Kinderarbeit, Menschenrechten sowie Korruption, insbesondere bei Lieferanten (siehe Seite 129).

Alle Mitarbeitenden haben jederzeit die Möglichkeit, sich direkt via Fachbereich und der Abteilung Human Resource (HR) über Verletzungen der Regeln oder Verdachtsfälle auszutauschen. Zudem können Hinweise über die Compliance-Stelle gemeldet werden (vertrauliches Meldeverfahren via Hinweisgebersystem). Muss die persönliche Integrität speziell geschützt werden, stehen externe Anlaufstellen zur Verfügung. Alle Meldungen werden untersucht. Die Leitung von Compliance berichtet jährlich an den Audit- und Compliance Ausschuss des Verwaltungsrats. Organisatorisch besteht weiter eine interne Personalkommission (Peko), welche die Interessen der Arbeitnehmenden wahrnimmt und sich alle zwei Monate zum Austausch trifft.

Die Jungfraubahn-Gruppe setzt auf die Beteiligung der Mitarbeitenden und ermöglicht es ihren Angestellten, zu Aktionärinnen und Aktionären zu werden. Diese Massnahme stärkt nicht nur die individuelle Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen, sondern fördert auch die gemeinsame Verantwortung für den Unternehmenserfolg.

Eine Übersicht über die Nachhaltigkeitsziele und Fortschritte bezüglich Belange von Arbeitnehmenden findet sich im Ziel-Cockpit auf Seite 116 und bei den sozialen Kennzahlen ab Seite 135.

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (GRI 403)

Die Sicherheit, Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden, Gäste, Reisenden, Lieferantinnen und Lieferanten sowie Angestellten von Fremdfirmen, die sich in den Betrieben der Jungfraubahn-Gruppe aufhalten, haben oberste Priorität. Das Unternehmen verpflichtet sich, alle notwendigen Massnahmen für sichere und gesunde Arbeitsplätze zu treffen, die nach dem Stand der Technik, gemäss den geltenden Gesetzen und basierend auf bisherigen Erfahrungen notwendig sowie aufgrund der gegebenen Verhältnisse angemessen sind.

Die Arbeitssicherheit ist ein Teilgebiet der Qualitätssicherung und untersteht der Leitung Qualitäts- und Risikomanagement. Die Sicherheitsplanung basiert auf vorhandenen Gesetzen, Vorschriften, Richtlinien, Reglementen und Weisungen. Die Vorkehrungen zum Schutz der Gesundheit und für die Sicherheit aller Mitarbeitenden am Arbeitsplatz basieren auf den verbindlichen Richtlinien der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS).

Für das Gesundheitsmanagement trägt die Leitung der Abteilung Human Resources (HR) die Verantwortung. Alle Unternehmensbetriebe verfügen über ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Ergänzt wird dies durch ein Care-Management in Zusammenarbeit mit dem Versicherer Swica und Suva. Alle Instrumente sollen eine rasche Rückkehr der Mitarbeitenden nach einer Krankheit oder einem Unfall fördern.

Parallel verfügt die Jungfraubahn-Gruppe über ein Absenzenmanagement, das Teil des BGM ist. Es ermöglicht das rasche Gespräch mit den Mitarbeitenden bei überdurchschnittlichen Absenzen.

Die Mitarbeitenden der Jungfraubahn-Gruppe sind im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben für medizinische Leistungen versichert. Der Schutz der besonders schützenswerten Personendaten wird zudem durch einen externen Chief Information Security Officer sichergestellt.

Prävention und Förderung

Um die Arbeitsgesundheit und -sicherheit aktiv zu fördern und zu gewährleisten, wurde die Arbeitsgruppe MARS⁺ (Mitarbeitende Risiko, Sicherheit + Umwelt) gegründet. MARS⁺ bildet das Bindeglied zwischen der Leitung Qualitäts- und Risikomanagement und den Bereichen Risiko, Sicherheit und Umwelt über alle Fachbereiche hinweg. Die Gruppe fördert den Wissenstransfer und stetige Verbesserungen durch einen regelmässigen Erfahrungsaustausch und wirkt bei gezielten Massnahmen mit.

Im Berichtsjahr lag die Quote der Berufsunfälle pro 100 Vollzeitäquivalent (Full Time Equivalent – FTE) bei 9,0 (Vorjahr 11,1). Ebenfalls sank die Quote unfallbedingter Absenztage pro FTE auf 0,64 (Vorjahr 0,82). Hingegen stieg die Quote der Krankheitstage pro FTE von 12,2 auf 12,3 leicht an. Die Fluktuationsrate lag im Berichtsjahr bei 13,1% (Vorjahr 12,7%). Die Vorjahreszahlen zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wurden nachträglich an den Konsolidierungskreis angepasst (ohne Berner Oberland-Bahnen AG) und stimmen daher nicht mit den Angaben im Geschäftsbericht 2022 überein. Weitere Informationen zu den Kennzahlen sind auf Seite 135 zu finden.

Fakten und Leistungen 2023

- Durchführung verschiedener interner Sicherheitskurse für die Mitarbeitenden
- Durchführung aller geplanten Sicherheitsaudits im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und Regelungen
- Durchführung einer gruppenweiten Mitarbeitenden-Umfrage und Analyse des Teilgebiets Gesundheit und Sicherheit
- Durchführung von Schulungen zur Vermeidung von betrieblichen Unfällen im Rahmen der Präventionsarbeiten mit dem externen Partner Suva (Schweizerische Unfallversicherungsanstalt)
- Teilnahme an der Gesundheitskampagne «Bike to work»
- Sonderkonditionen für Fitness-Abos und weitere Mitarbeitenden-Angebote im Gesundheitsbereich

Weiteres Vorgehen und Ausblick

- Gruppenweite Einführung der Suva Safety App zur Gefährdungsmeldung
- Ausbau und Weiterentwicklung bestehender Massnahmen, insbesondere der Suva Safety App zur digitalen Erfassung von Verbesserungsvorschlägen
- Stärkung der MARS⁺-Organisation zur Sicherstellung der betrieblichen Abläufe
- Breitere Erfassung und Analyse der Berufsunfälle
- Förderung der internen Kurse im Bereich Sicherheit

Aus- und Weiterbildung (GRI 404)

Die berufsbezogene Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden ist eine zentrale Voraussetzung für die professionelle Leistungserbringung und die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit. Je grösser die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen, desto wichtiger wird die lebenslange Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden. Deshalb investiert die Jungfrauabahn-Gruppe in Aus- und Weiterbildungen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten mit entsprechenden finanziellen und personellen Ressourcen. Sicherheitsaspekte spielen dabei für das Unternehmen ebenso eine Rolle wie die Positionierung als attraktive Arbeitgeberin. Die Gesamtverantwortung für die unternehmensweiten Managementsysteme für Aus- und Weiterbildung und die Verantwortlichkeiten für die Aus- und Weiterbildung insgesamt liegen bei der Abteilung Human Resources. HR wird abhängig von thematischen Aspekten durch die Leitung Qualitäts- und Risikomanagement sowie die Fachbereichsleitungen unterstützt. Dabei kommt bei Entscheiden zu Förderungsmassnahmen untenstehendes Kompetenzmodell der Jungfrauabahn-Gruppe zur Anwendung. Das Modell stellt sicher, dass die Entscheidungen auf fairen Kriterien basieren. Damit sind klare Regeln und Bedingungen für die Rekrutierung, Weiterentwicklung und Förderung von Mitarbeitenden gesetzt.

Die Jungfrauabahn-Gruppe fördert und finanziert systematisch die berufsbezogene Aus- und Weiterbildung aller Mitarbeitenden mit internen und externen Angeboten. Vorgesetzte und Mitarbeitende nutzen das für alle Mitarbeitenden jährlich stattfindende Fördergespräch, um zukünftige Ausbildungsbedürfnisse zu ermitteln.



Nachwuchsförderung

Die Aus- und Weiterbildung ist für die Jungfraubahn-Gruppe insbesondere im Kontext der Zukunftssicherung und der Kontinuität von zentraler Bedeutung, auch angesichts des stetigen Wandels in der Tourismus-Branche und von Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt. Durch gezielte Schulungsprogramme investiert das Unternehmen deshalb nicht nur in die individuelle Entwicklung der Mitarbeitenden, sondern legt auch den Grundstein für eine starke Führungskultur und eine nachhaltige und talentzentrierte Nachwuchsförderung. Weiter verfügt die Jungfraubahn-Gruppe über einen Talent-Pool, in dem Mitarbeitende aufgrund ihrer beruflichen Entwicklungspotenziale für künftige Führungsaufgaben identifiziert werden.

Im Berichtsjahr betrug die Anzahl der bezahlten Ausbildungstage 1 467 (Vorjahr 1 226), was die Bedeutung der kontinuierlichen Entwicklung der Mitarbeitenden unterstreicht.

Ausbildung von Lernenden

Die Jungfraubahn-Gruppe setzt sich aktiv für die Ausbildung von Lernenden ein. Im Jahr 2023 wurden insgesamt 43 Lernende (Vorjahr 31) – darunter acht Frauen (Vorjahr 6) und 35 Männer (Vorjahr 25) – innerhalb der Jungfraubahn-Gruppe ausgebildet. Im Jahr 2023 schlossen neun (Vorjahr 7) ihre Ausbildung ab. Derzeit wird in acht (Vorjahr 7) unterschiedlichen Lehrberufen ausgebildet.

Weitere Informationen zu den Kennzahlen sind auf Seite 136 zu finden.

Fakten und Leistungen 2023

- Zunahme der bezahlten Ausbildungstage
- Ausbau der Ausbildungsplätze für Lernende (Koch/Köchin)
- Aufbau eines umfassenden sicherheitsrelevanten Skills-Managements
- Durchführung gruppenweiter Führungsschulungen für neue oder zukünftige Führungskräfte ohne vorherige Führungserfahrung
- Durchführung des jährlichen Mitarbeitenden-Gesprächs zur Beurteilung der Leistung und beruflichen Entwicklung (alle Mitarbeitenden)

Weiteres Vorgehen und Ausblick

- Stärkung der individuellen Schulungen und Weiterbildung der Mitarbeitenden
- Schrittweise Einführung des sicherheitsrelevanten Skills-Managements
- Kontinuierliche Pflege und Stärkung des Talent-Pools für interne Mitarbeitende

Diversität und Chancengleichheit (GRI 405)

Die Jungfraubahn-Gruppe vereint Menschen aus 40 Nationen in allen Altersstufen. Es ist der Jungfraubahn-Gruppe ein Anliegen, dass der Arbeitsplatz für alle Mitarbeitenden ein sicherer Ort ist, wo Gleichbehandlung und Chancengleichheit in Bezug auf Lohn und Förderung unabhängig von Diversitätsfaktoren gelebt werden. Ziel ist eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeitenden durch eine positive Arbeitsumgebung und das Verhindern von Reputationsschäden und rechtlichen Konsequenzen für das Unternehmen. Die Jungfraubahn-Gruppe duldet keine Art von Diskriminierung und Belästigung.

Geregelt werden die Aspekte Diversität und Chancengleichheit im Verhaltenskodex, welcher allen Mitarbeitenden bekannt ist. Der Hinweis auf Missstände und Verdachtsfälle erfolgt durch das direkte Gespräch mit dem Vorgesetzten, mit Human Resource (HR) oder Compliance oder einer Meldung über das Hinweisgeber-system.

Per 31. Dezember 2023 beschäftigte die Jungfraubahn-Gruppe 822 Mitarbeitende (Vorjahr 759 Mitarbeitende). Das entspricht einem Zuwachs von 8,3% im Vorjahresvergleich. Die Zunahme war auf eine signifikante Erholung des Geschäftsbetriebs nach der Corona-Pandemie zurückzuführen. Der Frauenanteil im Unternehmen erhöhte sich im Berichtsjahr auf 31% (Vorjahr 29%). Bis 2030 soll der Frauenanteil auf 35% gesteigert werden. Weitere Informationen zu den Nachhaltigkeitszielen und Kennzahlen sind auf Seite 116 und 137 zu finden.

Verhaltenskodex (Code of Conduct)

Der **Verhaltenskodex** der Jungfraubahn-Gruppe bildet das ethische Rückgrat der Unternehmenskultur. Er legt klare Regeln und Verhaltensstandards fest, die von allen Mitarbeitenden und externen Beteiligten zu befolgen sind. Dadurch wird die Integrität gefördert und Fehlverhalten verhindert. Der Kodex dient auch als Orientierung für Mitarbeitende und unterstreicht die Verantwortung des Unternehmens gegenüber allen Stakeholdern. Der Verhaltenskodex ist auf der Website der Jungfraubahn-Gruppe einsehbar. Er wurde im April 2023 letztmals überarbeitet und vom Verwaltungsrat genehmigt. E-Learnings und interne Schulungen stellen sicher, dass alle bestehenden und neuen Mitarbeitenden über den Kodex informiert und entsprechend sensibilisiert sind.

Lohngleichheit

Die Jungfraubahn-Gruppe hat 2021 gemäss den Anforderungen des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) eine Lohngleichheitsanalyse bei ihren Betrieben durchgeführt, die mehr als 100 Mitarbeitende beschäftigen. Die Ergebnisse zeigten ein gutes Bild in Bezug auf die Lohngleichheit. Eine signifikante Abweichung, welche auf Fehler im System (z.B. Einstufung der Funktionen) zurückzuführen wäre, wurde bei der Analyse nicht festgestellt. Leichte, nicht signifikante Abweichungen vom vorgegebenen Schwellenwert zeigten sich einzig bei einer Gesellschaft. Daraufhin wurden entsprechende Massnahmen umgesetzt. Im Jahr 2025 wird die Analyse wiederholt.

Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz

Das Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz wurde am 1. Juli 2022 in Kraft gesetzt und konkretisiert den Verhaltenskodex. Mit diesem Reglement sorgen die Jungfraubahn-Gruppe und ihre Mitarbeitenden gemeinsam dafür, dass ein Klima von gegenseitigem Respekt und Toleranz gelebt wird. Bei inakzeptablem Verhalten – das von physischer Gewalt über Mobbing und sexuelle Belästigung bis zu Diskriminierung reichen kann – gilt eine Null-Toleranz-Grenze. Inakzeptables Verhalten kann sowohl von Mitarbeitenden als auch von Aussenstehenden (z.B. Gästen, Lieferantinnen und Lieferanten, Beschäftigten von Fremdfirmen) ausgehen. Das Reglement dient dem Zweck, die Mitarbeitenden für das Thema zu sensibilisieren und Mitarbeitende am Arbeitsplatz vor Verletzungen der persönlichen Integrität zu schützen.

Kommt es zu einem Vorfall, haben Betroffene Zugang zu Unterstützung. Vorgesetzte nehmen entsprechende Hinweise ernst und helfen den Betroffenen bei der Lösungsfindung in Zusammenarbeit mit der HR-Beratungsperson. Betroffenen steht weiter die Möglichkeit offen, den Vorfall an die Compliance-Meldestelle oder an eine externe Fachstelle zu melden.

Fakten und Leistungen 2023

- Überarbeitung des Verhaltenskodex zur Sicherstellung der Wahrung der persönlichen Integrität
- Implementierung der Compliance-Meldestelle zur Meldung von Verdachtsfällen
- Durchführung der gruppenweiten Personalumfrage zum Thema Geschlechtergleichheit
- Perspektiven für Frauen in technischen Berufen: Werbung an (Fachhoch)-Schulen und Messen für verschiedene Berufe bei der Jungfraubahn-Gruppe
- Explizite Ansprache weiblicher Arbeitskräfte für die Besetzung führender Positionen
- Durchführung des Zukunftstags für Schulkinder

Weiteres Vorgehen und Ausblick

- Folgeanalyse der 2021 durchgeführten Lohngleichheitsanalyse mit anschliessender Umsetzung notwendiger Massnahmen
- Kontinuierliche Weiterentwicklung der internen Compliance-Meldestelle
- Fortlaufende Analyse der durchgeführten Personalumfrage mit der Umsetzung notwendiger Massnahmen
- Durchführung von Netzwerkanlässen wie dem Career Day zur Gewinnung neuer Mitarbeitender
- Kontinuierliche Stärkung der Perspektiven für Frauen in technischen Berufen
- Kontinuierliche Förderung von Teilzeitarbeit

Sozialbelange

Die Jungfraubahn-Gruppe ist sich der Verantwortung gegenüber den Stakeholdern bewusst. Als wesentliche Geschäftspartnerin für die regionale Wirtschaft und mit einem hohen Gästeaufkommen liegt ein Hauptaugenmerk auf der lokalen Bevölkerung. Dies geht auch aus der Wesentlichkeitsanalyse hervor, bei der das Thema «lokale Gemeinschaften» als wesentlich eingestuft wurde.

Die Geschäftstätigkeit der Jungfraubahn-Gruppe hat positive wie auch negative Auswirkungen auf ihre Stakeholder. Besonders erwähnenswert sind die positiven Effekte, welche das Unternehmen als wichtige Arbeitgeberin in der lokalen Bevölkerung hat. Hinzu kommen positive Auswirkungen aus der wirtschaftlichen Zusammenarbeit mit lokalen Lieferantinnen und Lieferanten. Lokale Unternehmen und Geschäfte profitieren unabhängig von einer Zusammenarbeit mit der Jungfraubahn-Gruppe von den Gästezahlen, welche durch die Anstrengungen der Jungfraubahn-Gruppe generiert werden. Schliesslich profitiert eine breite Kundschaft vom Angebot der Jungfraubahn-Gruppe, indem vielen Gästen der Zugang zu einem einmaligen Naturspektakel eröffnet wird.

Der Tourismus nimmt in der gesamten Region einen hohen Stellenwert ein. Daher ist es für die Jungfraubahn-Gruppe von besonderer Relevanz, eine hohe Gästezufriedenheit zu gewährleisten. Im Berichtsjahr ist eine umfassende Gästenumfrage erstellt und während eines Monats durchgeführt worden, um die Zufriedenheit der Gäste zu messen. Die daraus ermittelte Kennzahl «Net Promoter Score (NPS)» gilt als internationaler Massstab für Kundenzufriedenheit und damit einhergehende Kundenloyalität. Mit einem Wert von 63 ist der Net Promoter Score sehr hoch. Werte über 0 gelten als anzustreben, Werte über 50 als sehr gut. Ab 2024 wird die Gästenumfrage durchgängig durchgeführt, sodass ein Jahresvergleich möglich sein wird. Die Jungfraubahn-Gruppe strebt an, auch während der Hauptsaison und bei hohem Gästeaufkommen einen durchschnittlichen Wert von über 50 zu erreichen.

Bezogen auf die Gäste liegt ein weiterer Fokus auf einem sicheren und barrierefreien Reisen. Die Reise auf das Jungfraujoch – Top of Europe ist dank modernem Rollmaterial und den Publikumsanlagen, die zu einem grossen Teil den Vorgaben des Behindertengleichstellungsgesetzes (BehiG) entsprechen, barrierefrei möglich. Auch die restlichen Ausflugsziele der Jungfraubahn-Gruppe sind barrierefrei erreichbar. Bei Stationen, wo die BehiG-konforme Erschliessung in Erarbeitung ist, oder nicht der Verhältnismässigkeit entspricht, sind entsprechende Ersatzmassnahmen gewährleistet. Die Jungfraubahn-Gruppe ist bestrebt, zukünftig transparent über die Zugänglichkeit ihrer Angebote zu informieren. So soll Menschen mit Mobilitätseinschränkungen – unter anderem Personen mit Behinderungen, Seniorinnen und Senioren sowie Familien mit Kinderwagen – die Reiseplanung erleichtert werden.

Gleichzeitig müssen den positiven Effekten auch die kritischen und potenziell negativen Faktoren gegenübergestellt werden. Darunter fallen die Auswirkungen auf die einheimische Bevölkerung durch das erhöhte Gästeaufkommen. Deshalb ist es für das Unternehmen von grosser Bedeutung, die positiven und negativen Auswirkungen auf die Stakeholder mit geeigneten Massnahmen bestmöglich im Gleichgewicht zu halten und Risiken entgegenzuwirken.

Bei den Sozialbelangen stehen gleichzeitig Vorkehrungen in Bezug auf Kinderarbeit, Konfliktmineralien und Korruption sowie Menschenrechte unter Einbezug der Lieferkette im Fokus. Es soll sichergestellt werden, dass nationale sowie globale Richtlinien eingehalten werden. Derzeit wurden diese Themen für die Jungfraubahn-Gruppe als nicht wesentlich eingestuft (siehe Seite 129). Im Unternehmen sind Prozesse und Kontrollen implementiert und werden zukünftig ausgebaut, um Risiken regelmässig zu überprüfen.

Eine Übersicht über die Nachhaltigkeitsziele und Fortschritte bezüglich Sozialbelange findet sich im Zielcockpit auf Seite 116 und bei den sozialen Kennzahlen ab Seite 135.

Lokale Gemeinschaft (eigener Standard)

Die Bedeutung des Beitrags, den die Jungfraubahn-Gruppe zur regionalen Wertschöpfung und der Schaffung von Arbeitsplätzen leistet, erstreckt sich über ökonomische, soziale und ökologische Dimensionen. Die aktive Förderung von lokalen Lieferketten und die Zusammenarbeit mit regionalen Unternehmen stärken nicht nur die Wirtschaft in der Region, sondern unterstützen auch die Vielfalt und das Wachstum der lokalen Geschäftswelt. Durch Investitionen in Grossprojekte generiert die Jungfraubahn-Gruppe bedeutende regionale volkswirtschaftliche Effekte. Dazu gehören Auftragsvergaben, die Zusammenarbeit mit lokalem Gewerbe, die Schaffung und Sicherstellung von Arbeitsplätzen sowie eine verbesserte Infrastruktur.

Die gezielte Schaffung von Arbeitsplätzen in der Region geht über ökonomische Auswirkungen hinaus und beeinflusst die Lebensqualität der lokalen Gemeinschaft positiv. Durch die Bereitstellung von Beschäftigungsmöglichkeiten für die Bewohnerinnen und Bewohner wird nicht nur der Lebensstandard verbessert, sondern das enge Band zwischen der lokalen Bevölkerung und der Jungfraubahn-Gruppe weiter gestärkt.

Die Jungfraubahn-Gruppe ist bestrebt, mögliche Auswirkungen eines hohen Gästeaufkommens auf die lokale Bevölkerung zu minimieren. Durch gezielte Massnahmen im Bereich der Gästelenkung wie das Parkleitsystem und Investitionen in modernes Rollmaterial strebt die Jungfraubahn-Gruppe an, die Balance zwischen den Entwicklungen des Tourismus und den Bedürfnissen der lokalen Bevölkerung zu wahren.

Die Jungfraubahn-Gruppe engagiert sich aktiv als Sponsorin für Events und unterstützt Initiativen und Projekte. Der Fokus liegt auf Projekten, Aktivitäten und Veranstaltungen mit Bezug zur Jungfrau-Region und dem lokalen Tourismus sowie auf regionalen Initiativen, die das Wohl der Gemeinschaft fördern.

Nachhaltigkeitsfonds V-Bahn

Die Jungfraubahn-Gruppe hat sich verpflichtet, seit 2021 während zehn Jahren einen Nachhaltigkeitsfonds mit jährlich CHF 200 000 zu speisen, der nachhaltigen Projekte in den Gemeindegebieten von Grindelwald und Lauterbrunnen unterstützt. Diese stehen überwiegend im allgemeinen Interesse von Grindelwald und/oder Lauterbrunnen und müssen in einer der beiden Gemeinden angesiedelt sowie gesellschaftlich erwünscht, nachhaltig und ökologisch sein.

Es wurden bisher u.a. folgende Projekte unterstützt:

- Neubau Schutzhütte «ir niuwen Alp» (2022)
- Vier Lebenstürme, Schulen der Talschaften (2023)
- Challi Park Grindelwald, Neubau Pumptrack (2022/2023)
- Digitale Lernlandschaft Jungfrau Region (2023)
- Aufbau Kindertagesstätte Lauterbrunnen (2022)

Fakten und Leistungen 2023

- Besprechung und Planung gezielter Waldpflegemassnahmen mit dem Forstbetrieb Grindelwald
- Bau eines Parkleitsystems zur Verbesserung der Gästelenkung
- Inbetriebnahme des Wengen Shuttle (Rollmaterial) zur Steigerung der Standortattraktivität von Wengen
- Abschluss der Arbeiten zur Erneuerung der Adhäsionsbahn Bergbahn Lauterbrunnen-Mürren zur Steigerung der Standortattraktivität von Mürren
- Finanzielle Unterstützung verschiedener lokaler Vereine, Stiftungen und Einrichtungen
- Speisung des lokalen Nachhaltigkeitsfonds mit CHF 200 000

Weiteres Vorgehen und Ausblick

- Langfristige Förderung von Events und Initiativen in der Region durch gezieltes Sponsoring
- Kontinuierliche Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen
- Durchführung der geplanten Waldpflegemassnahmen 2024 und weitere Massnahmen bis 2030
- Kontinuierliche Unterstützung lokaler Klimaschutzprojekte
- Langfristige Zusammenarbeit mit der Stiftung Hochalpine Forschungsstationen Jungfraujoch und Gornergrat sowie der Stiftung Swiss Alps Jungfrau-Aletsch

Sorgfaltspflicht

Kinderarbeit, Konfliktmineralien, Menschenrechte

Die Jungfraubahn-Gruppe verfügt über ein Netzwerk von rund 1 500 Lieferantinnen und Lieferanten, die ihren Sitz vorwiegend in der Schweiz oder vereinzelt in Europa haben. Die Jungfraubahn-Gruppe stellt auch an diese Mindestanforderungen in Bezug auf die Verantwortung gegenüber Stakeholdern. Dazu gehören insbesondere Mindeststandards in Bezug auf Menschenrechte, Kinderarbeit sowie Konfliktmineralien. Die Bewertung der Lieferanten ist ein wichtiger Schritt, um die Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und negative Auswirkungen für das Unternehmen zu verhindern.

Die Einhaltung von Mindeststandards und Anforderungen der Jungfraubahn-Gruppe gegenüber Lieferantinnen und Lieferanten sind im Verhaltenskodex geregelt. Dieser wurde 2020 eingeführt und im Jahr 2023 aktualisiert. In diesem Zusammenhang wurde zudem eine unabhängige, interne Meldestelle etabliert. Zusätzlich wurde im Jahr 2023 ein Lieferantenkodex eingeführt, welcher Bestimmungen zu Aspekten wie Ethik und Integrität, Arbeitsbedingungen, Menschenrechten, fairem Wettbewerb und Umweltverantwortung enthält. Eine interne Risikoanalyse erab, dass prioritär jene Lieferantinnen und Lieferanten den Kodex unterschreiben müssen, welche ein erhöhtes Länderrisiko aus der Textil- und Souvenirbranche aufweisen. Bis Ende haben 2023 haben rund 40% dieser betroffenen Lieferantinnen und Lieferanten den Kodex unterschrieben. Bis 2025 soll dieser Anteil 90% erreichen. Gleichzeitig wird der Beschaffungsprozess optimiert und überprüft, ob nebst dem Kodex spezifische Zertifizierungen als Kriterium geeignet sind. Alle betroffenen Mitarbeitenden sind auf die Einhaltung der Vorgaben und Meldeprozesse des Lieferantenkodex geschult und entsprechend sensibilisiert.

Nach Einschätzung der Jungfraubahn-Gruppe besteht kein begründeter Verdacht auf Kinderarbeit und Menschenrechtsverletzungen in ihren Lieferketten. Die Einschätzung beruht auf direkten Gesprächen, Besuchen vor Ort und der Analyse von Informationen von Behörden und internationalen Organisationen. Die Jungfraubahn-Gruppe führt weder Konfliktmineralien ein noch bearbeitet sie solche.

Seit dem Jahr 2023 arbeitet die Jungfraubahn-Gruppe mit einer externen Compliance-Lösung (Risk Intelligence Data), welche das Unternehmen bei der Erfüllung der Anforderungen an Ethik und Compliance unterstützt.

Bekämpfung von Korruption

Der Verhaltenskodex der Jungfraubahn-Gruppe regelt die Bestimmungen zur Bekämpfung von Korruption. Er gilt für alle Angestellten und ist Bestandteil der obligatorischen Schulung, die im Jahr 2023 erstmals gruppenweit durchgeführt wurde und auch alle neu eintretenden Mitarbeitenden absolvieren müssen. Damit sollen Risiken wie Reputationsschäden für das Unternehmen, Bussen oder Vertragsbrüche vorsorglich verhindert werden. Verdachtsmomente oder Verstösse können an die interne Meldestelle eskaliert werden.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde eine pragmatische, in bereits bestehende Prozesse integrierte und ressourceneffiziente Prüfung der Geschäftspartnerinnen und -partner implementiert. Diese wird in spezifischen Situationen (Transaktionshöhe, Länder mit hohem Korruptionsindex) durch zusätzliche Abklärungen ergänzt, dokumentiert und durch die externe Compliance-Software unterstützt.

Es wurden bis anhin keine Korruptionsfälle gemeldet und es wurde kein Verdacht auf Korruptionsfälle festgestellt. Zudem wurden weder Entlassungen noch Abmahnungen ausgesprochen oder Verträge mit Lieferantinnen und Lieferanten aufgrund von Korruptionsfällen gekündigt. Es bestehen keine öffentlichrechtlichen Verfahren im Zusammenhang mit Korruption.

OR-Index

Dieser Bericht wurde vor der Veröffentlichung am 9. April 2024 durch den Verwaltungsrat der Jungfraubahn Holding AG genehmigt.

Eine intern durchgeführte Risikoanalyse ergab keinen begründeten Verdacht auf Kinderarbeit bei der Jungfraubahn-Gruppe und ihrer Lieferkette. Auch werden keine Mineralien und Metalle aus Konflikt- und Hochrisikogebieten eingeführt. Die Jungfraubahn Holding AG ist damit nach Artikel 3 und 5 der Verordnung über Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit (VSoTr) von den Sorgfalts- und Berichterstattungspflichten gemäss Artikel 964j-I des Schweizer Obligationenrechts (OR) befreit.

Die nicht-finanziellen Angelegenheiten gemäss Art. 964b des Schweizerischen Obligationenrechts werden in den folgenden Kapiteln beschrieben.

Anforderung gemäss Art. 964b OR	Kapitel	Seite
Generelle Informationen	An unsere Aktionärinnen und Aktionäre	106
	Die Jungfraubahn-Gruppe auf einen Blick	107
	Organisation und Unternehmensführung	110
	Dialog mit den Stakeholdern	113
Beschreibung des Geschäftsmodells	Geschäftsmodell (Lagebericht)	8
	Die Jungfraubahn-Gruppe auf einen Blick	107
Umweltbelange	Überblick Ziele und Status	116
	Umweltbelange	117
	Energie (GRI 302)	117
	Wasser und Abwasser (GRI 303)	119
	Emissionen (GRI 305)	120
Arbeitnehmerbelange	Überblick Ziele und Status	116
	Arbeitnehmerbelange	122
	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (GRI 403)	122
	Aus- und Weiterbildung (GRI 404)	124
	Diversität und Chancengleichheit (GRI 405)	125
Sozialbelange	Überblick Ziele und Status	116
	Sozialbelange	127
	Lokale Gemeinschaft	128
Achtung der Menschenrechte	Sorgfaltspflicht	129
Bekämpfung der Korruption	Sorgfaltspflicht	129
Risikomanagement	Dialog mit den Stakeholdern	113
	Wesentliche Themen	114
	Risikomanagement gemäss den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)	111
Konzepte, Massnahmen, Leistungsindikatoren	Überblick Ziele und Status	116
	Umweltbelange	117
	Arbeitnehmerbelange	122
	Sozialbelange	127
	Kennzahlen	135

GRI-Index

Anwendungserklärung	Die Jungfraubahn Holding AG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023 berichtet.
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbarer GRI-Branchenstandard	Keiner

Angabe	Seite	Kommentar
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021		
2-1 Organisationsprofil		a. Jungfraubahn Holding AG b. Die Jungfraubahn Holding AG ist als Aktiengesellschaft nach schweizerischem Recht organisiert und hält als Holdinggesellschaft direkt oder indirekt alle Gesellschaften, die zur Jungfraubahn-Gruppe gehören. c. Harderstrasse 14, 3800 Interlaken d. Schweiz
2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	34	a.-c. Der Nachhaltigkeitsbericht umfasst die vollkonsolidierten Konzerngesellschaften gemäss Konsolidierungskreis des Finanzberichtes.
2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	101, 135	a.-b. Der Berichtszeitraum umfasst den Zeitraum 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023. Der Geschäfts- und der Nachhaltigkeitsbericht werden jährlich publiziert. c. Der Geschäftsbericht und der Nachhaltigkeitsbericht 2023 wurden am 11. April 2024 publiziert. d. Ansprechperson bei Fragen zum Bericht: Medienkontakt: Kathrin Naegeli, Leiterin Corporate Communications Investor Relations: Christoph Seiler, CFO
2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	120, 123, 135	2023 wird erstmals in Übereinstimmung mit den GRI-Standards berichtet. Das Jahr 2023 gilt als Basisjahr. Auf Neudarstellungen wird im Text hingewiesen.
2-5 Externe Prüfung		Der Nachhaltigkeitsbericht 2023 wurde nicht extern geprüft.
2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	8-14, 16, 17, 107	
2-7 Angestellte	125, 137	
2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind		Es gibt keine signifikante Anzahl an Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind.
2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	15, 86-89, 94-97, 110	
2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	8, 15, 90-93	
2-11 Vorsitzende/Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	86	
2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	90-93, 110	
2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	92, 94-97, 110	
2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	110	Der Nachhaltigkeitsbericht (nichtfinanzielle Belange) wurde vom Verwaltungsrat an der Sitzung vom 9. April 2024 genehmigt und wird der Generalversammlung am 17. Mai 2024 zur Genehmigung vorgelegt.
2-15 Interessenkonflikte	77-79, 86-89	
2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	110	
2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	110	
2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	71	
2-19 Vergütungspolitik	68-70	
2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	71-76	

Angabe	Seite	Kommentar
2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		Das Verhältnis der Jahresvergütung der höchstbezahlten Person im Verhältnis zum Median der Jahresvergütung aller Angestellten (mit Ausnahme der höchstbezahlten Person) beträgt im Berichtsjahr 8,9x (Vorjahr 8,2x). Die Veränderung des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung beträgt 2,7%.
2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	106, 108, 110, 116	
2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	110, 129	Die Jungfraubahn-Gruppe richtet ihre Tätigkeit generell nach den folgenden nationalen und internationalen Leitlinien, Normen und Standards: <ul style="list-style-type: none"> – Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN) – Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln – OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln – Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit – Sustainable Development Goals (SDG) der UNO – GRI-Standards – ISO-Normen 9001, 14001 – EKAS-Richtlinien, AB-EBV, SIA-Normen
2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	110, 113, 129	
2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	110, 113, 129	
2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	110, 113, 129	
2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		Alle Unternehmen der Jungfraubahn-Gruppe arbeiteten im Jahr 2023 gesetzeskonform: Es gab keine Bussgelder oder monetäre Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften.
2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		<ul style="list-style-type: none"> – Berner Wanderwege – Future Mountain International – Hochalpine Forschungsstationen Jungfrau-Joch und Gornergrat (HFSJG) – International Rail Transport Committee (CIT) – LITRA, Informationsdienst für den öffentlichen Verkehr – RAILplus, die Meterspurigen – Schweiz Tourismus – Schweizerischer Sportverband öffentlicher Verkehr (SVSE) – Seilbahnen Schweiz – Stiftung Landschaftsschutz Schweiz – Stiftung Swiss Alps Jungfrau-Aletsch (SAJA) – Swissmechanic Schweiz – Swisstainable – nachhaltiges Reisen – United Against Waste – Uferschutzverband Thuner- und Brienzersee – Verband Berner Bergbahnen – Verband öffentlicher Verkehr (VöV) – Verband Schweizer Tourismusmanager:innen (VSTM) – Verein Eigerness, Original Grindelwald
2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	113	

Angabe	Seite	Kommentar
2-30 Tarifverträge		Die Mitarbeitenden der Jungfrau Gastronomie AG sind dem L-GAV (Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes) unterstellt. Die weiteren Mitarbeitenden der Jungfraubahn-Gruppe unterstehen keiner Tarifverhandlungsvereinbarung.
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		
3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	114-115	
3-2 Liste der wesentlichen Themen	114-115	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016		
3-3 Management der wesentlichen Themen	18-21, 24, 110	
201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	30-51	
201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	111-112	
201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	31, 48	
201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	31, 46	
GRI 302: Energie 2016		
3-3 Management der wesentlichen Themen	110, 116, 117-118	
302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	117-118, 135	
302-2 Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	121, 135	
302-3 Energieintensität	135	
302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	117-118	
302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	117-118	
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018		
3-3 Management der wesentlichen Themen	110, 119	
303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	119	
303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	119	
303-5 Wasserverbrauch	unvollständige Daten	Der Wasserverbrauch wird im Nachhaltigkeitsbericht 2024 ausgewiesen werden.
GRI 305: Emissionen 2016		
3-3 Management der wesentlichen Themen	110, 116, 120-121	
305-1 Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	120, 135	
305-2 Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen (Scope 2)	120, 135	
305-3 Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	121, 135	
305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	120, 135	
305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	120-121	

Angabe	Seite	Kommentar
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018		
3-3 Management der wesentlichen Themen	110, 116, 122-123	
403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	122-123	
403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	122-123	
403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	122-123	
403-4 Beteiligung Mitarbeitende, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	122-123	
403-5 Schulungen Mitarbeitende zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	122-123	
403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	122-123	
403-8 Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	122-123	
403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	122-123, 135	
403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	122-123, 135	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016		
3-3 Management der wesentlichen Themen	110, 124-125	
404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	125, 136	Methodik: bezahlte Ausbildungstage aller Mitarbeitenden
404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	124-125	
404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	125	2023: 100% (Vorjahr 100%)
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016		
3-3 Management der wesentlichen Themen	110, 116, 125-126	
405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	125, 137	
405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	126	
Eigener Standard: Lokale Gemeinschaft		
3-3 Management der wesentlichen Themen	110, 128	
Berücksichtigung von lokalen Stakeholdern und Förderung lokaler Projekte	113, 128	

Kennzahlen

Methodik

Die Vorgehensweise für die Erstellung der Treibhausgasbilanz entspricht dem Swiss Climate CO₂ Label, den Anforderungen der ISO-Norm 14064-1 sowie den Bilanzierungsprinzipien des Greenhouse Gas Protocol. Zur Vereinfachung wird nur von CO₂-Emissionen gesprochen. Alle Zahlen umfassen jedoch sämtliche «Kyoto-Treibhausgase» (CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆, NF₃) und sind entsprechend in CO₂-Äquivalenten (CO₂e) angegeben. Die berücksichtigten Emissionsquellen sind mit dem entsprechenden wissenschaftsbasierten Emissionsfaktor in CO₂e umgerechnet worden. Die organisatorischen Systemgrenzen umfassen die Jungfraubahn Holding AG mit ihren elf Tochtergesellschaften. Berichtszeitraum ist der 01.01.2023 bis 31.12.2023. Ein umfassender Methodikbericht zur CO₂-Bilanzierung liegt der Jungfraubahn Holding AG vor.

Umweltkennzahlen

	Einheit	2023	2022
Strom aus erneuerbaren Quellen	%	100	>90
Stromverbrauch gesamter Betrieb	MWh	31 065	28 626
Stromintensität	MWh / FTE	46,3	45,6
Rekuperierte Energie Seil- und Eisenbahnen	MWh	3 621	2 632
Eigenproduktion Strom Gebäude	MWh	8	11
Eigenproduktion Strom Wasserkraftwerk	MWh	65 717	61 373
Fernwärmeverbrauch	MWh	1 044	953
Heizölverbrauch	Liter	205 294	210 567
Benzin- und Dieserverbrauch	Liter	412 470	513 264
Direkte CO ₂ -Emissionen (Scope 1) ¹	t CO ₂ e	1 610	2 659
Indirekte CO ₂ -Emissionen (Scope 2) ¹	t CO ₂ e	42	268
Sonstige indirekte CO ₂ -Emissionen (Scope 3) ¹	t CO ₂ e	4 780	2 440
Intensität der CO ₂ -Emissionen ¹	t CO ₂ e / FTE	9,6	8,6
Klimaschutzprojekte (Waldpflege)	ha	0	0

¹ Mangelnde Vergleichbarkeit zwischen Berichtsjahr und Vorjahr aufgrund unterschiedlicher Datengrundlage.

Soziale Kennzahlen

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz¹

	Einheit	2023	2022
Berufsunfälle	Anzahl	51	59
	pro 100 FTE	9,0	11,1
Abwesenheitstage Berufsunfälle	Anzahl	364	434
	pro 100 FTE	0,64	0,82
Krankheitstage	Anzahl	6 953	6 496
	pro 100 FTE	12,3	12,2
Fluktuationsrate	%	13,1	12,7

¹ Die Kennzahlen zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz enthalten keine Daten der Jungfrau Gastronomie AG. Die Vorjahreszahlen wurden nachträglich an den Konsolidierungskreis angepasst (ohne Berner Oberland-Bahnen AG) und stimmen daher nicht mit den Angaben im Geschäftsbericht 2022 überein.

Aus- und Weiterbildung

	Einheit	2023	2022
Bezahlte Ausbildungstage	Anzahl	1 467	1 226
Anzahl Lehrberufe	Anzahl	8	7
Lernende in Ausbildung	Anzahl	43	31
Frauen	Anzahl	8	6
Männer	Anzahl	35	25
Lehrabschlüsse im Berichtsjahr	Anzahl	9	7
Davon erfolgreich abgeschlossen	%	100	100

Diversität und Chancengleichheit

	Einheit	2023	2022
Mitarbeitende nach Geschlecht			
Frauen	%	31	29
Männer	%	69	71
Mitarbeitende nach Anstellungsverhältnis			
Befristet	%	3	3
Davon Frauen	%	21	26
Davon Männer	%	79	74
Unbefristet	%	97	97
Davon Frauen	%	31	30
Davon Männer	%	69	70
Mitarbeitende nach Beschäftigungsgrad			
Vollzeit (90% bis 100%)	%	76	76
Davon Frauen	%	21	19
Davon Männer	%	79	81
Teilzeit (<90%)	%	24	24
Davon Frauen	%	60	61
Davon Männer	%	40	39
Mitarbeitende ohne Kaderfunktion nach Geschlecht			
Frauen	%	33	31
Männer	%	67	69
Mitarbeitende unteres Kader nach Geschlecht			
Frauen	%	27	22
Männer	%	73	78
Mitarbeitende mittleres Kader nach Geschlecht			
Frauen	%	12	9
Männer	%	88	91
Mitarbeitende oberes Kader nach Geschlecht			
Frauen	%	17	15
Männer	%	83	85
Mitarbeitende ohne Kaderfunktion nach Altersverteilung			
Alter <30 Jahre	%	21	19
Alter 30 bis 50 Jahre	%	46	45
Alter >50 Jahre	%	33	36
Mitarbeitende unteres Kader nach Altersverteilung			
Alter <30 Jahre	%	4	6
Alter 30 bis 50 Jahre	%	57	59
Alter >50 Jahre	%	39	35
Mitarbeitende mittleres Kader nach Altersverteilung			
Alter <30 Jahre	%	6	2
Alter 30 bis 50 Jahre	%	58	60
Alter >50 Jahre	%	36	38
Mitarbeitende oberes Kader nach Altersverteilung			
Alter <30 Jahre	%	0	0
Alter 30 bis 50 Jahre	%	42	38
Alter >50 Jahre	%	58	62

Weitere soziale Kennzahlen

	Einheit	2023	2022
Gästezufriedenheit (Net Promoter Score)	NPS	63	n.a.
Unterzeichneter Lieferantenkodex ¹	%	40	n.a.
Teilnahme an Personalschulung zu spezifischen Themen der verantwortungsvollen Unternehmensführung	%	80	n.a.

1 Lieferantinnen und Lieferanten mit erhöhtem Länderrisiko aus der Textil- und Souvenirbranche.