



2024

Nachhaltigkeitsbericht

Jungfraubahn Holding AG

Nachhaltigkeits- bericht

106	An unsere Aktionärinnen und Aktionäre
107	Die Jungfraubahn-Gruppe auf einen Blick
108	Nachhaltigkeitsstrategie «Top of Tomorrow»
109	Wesentliche Themen
113	Überblick Ziele und Status
115	Unternehmensführung und -kultur
117	Umwelt- und Klimabelange
130	Arbeitnehmerbelange
137	Sozialbelange
140	Sorgfaltspflicht
141	OR-Index
143	GRI-Index
148	Kennzahlen

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Mitten im UNESCO-Welterbe Schweizer Alpen Jungfrau-Aletsch gelegen, kommt der Jungfraubahn-Gruppe als bedeutendstem Bergbahnunternehmen der Schweiz mit ihren historischen und topmodernen Bahnen und mit dem «Leuchtturm» Jungfraujoch – Top of Europe eine besondere Stellung zu. Sie trägt eine hohe Verantwortung gegenüber Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft sowie für die nachhaltige Entwicklung der Tourismusbranche. Verwaltungsrat und Geschäftsleitung haben mit der Nachhaltigkeitsstrategie Rahmenbedingungen definiert, die den seit vielen Jahrzehnten gelebten nachhaltigen Umgang mit ökologischen Ressourcen sichtbar im Geschäftsmodell 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 Gruppe folgt damit der Vision des Jungfraubahn-Begründers Adolf Guyer-Zeller. Er wollte die einmalige alpine Landschaft der Bevölkerung besser zugänglich machen, damit diese sieht, weshalb eine solche Landschaft schützenswert ist. Die enge Zusammenarbeit mit der 1930 gegründeten Internationalen Stiftung Hochalpine Forschungsstationen Jungfraujoch und Gornergrat (HFSJG) passt zu diesen Überlegungen.

Der vorliegende Bericht wurde in Übereinstimmung mit den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt, welche Kriterien aus den Bereichen Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung enthalten (kurz ESG – für Environmental, Social, Governance). Weiter haben die Verantwortlichen der Jungfraubahn-Gruppe sieben Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen identifiziert, die für das Unternehmen besonders relevant sind. Diese Auswahl basiert auf der unternehmerischen Bedeutung sowie den Erkenntnissen aus Stakeholderinteraktionen. Zu diesen Zielen kann die Gruppe einen wesentlichen Beitrag leisten. Mit dieser Grundlage stellt die Jungfraubahn Holding AG sicher, dass die gesetzlichen Vorgaben zur nichtfinanziellen Berichterstattung gemäss Artikel 964a Obligationenrecht (OR) erfüllt sind.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Jungfraubahn-Gruppe verbindet ökologische, gesellschaftliche und ökonomische Verantwortung unter dem Leitgedanken «Top of Tomorrow». Im Mittelpunkt stehen der Mensch und die Umwelt. Ein respektvolles, wert-

schätzendes und serviceorientiertes Arbeitsumfeld bildet die Grundlage für zufriedene Gäste. Eine ebenso zentrale Rolle nimmt das Engagement für Klimaschutz ein. Die Förderung der Mitarbeitenden, die Einhaltung einer überzeugenden Geschäftsethik und die Verantwortung gegenüber Stakeholdern sind ebenso bedeutend wie die Nutzung erneuerbarer und lokaler Energiequellen zur langfristigen Reduktion des ökologischen Fussabdrucks.

Auch im Jahr 2024 standen Nachhaltigkeitsthemen bei der Jungfraubahn-Gruppe im Fokus. Erstmals wurden die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) in die Berichterstattung aufgenommen. Dabei wurden insbesondere ein Transitionsplan (Netto-Null-Fahrplan), der mit den Schweizer Klimazielen vergleichbar ist, und die finanziellen Auswirkungen von Klimarisiken und -chancen berücksichtigt. Zudem gab es gezielte Investitionen in den Klimaschutz. Unter anderem wurden drei Liegenschaften mit Photovoltaikanlagen ausgestattet, die eine installierte Gesamtleistung von 355 kW erbringen. Zudem wickelt eine Ölheizung einer effizienten Wärmepumpe. Ein besonderer Höhepunkt war die erstmalige Durchführung eines lokalen Waldklimaschutzprojekts in enger Zusammenarbeit mit dem Revierförster Grindelwald. Die aktive Waldpflege fördert nicht nur den Schutz und die nachhaltige Nutzung des Waldes, sondern trägt auch zur Biodiversität und zur Stabilität des regionalen Ökosystems bei. Gleichzeitig werden die Wälder widerstandsfähiger gegenüber den Auswirkungen des Klimawandels. Die Jungfraubahn-Gruppe wird diesen Weg mit Investitionen in regionale, nachhaltige Projekte auch im aktuellen Jahr fortsetzen.



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 und ein unvergleichliches Reiseerlebnis inmitten der majestätischen Alpenlandschaft an. Das Unternehmen blickt auf eine über 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. Dazu gehört die Marke «Jungfrau – Top of Europe», die über Generationen gewachsen und weltweit bekannt ist und einen hervorragenden Ruf genießt. Der im Jahr 2024 erstellte und auf der Webseite publizierte **Nachhaltigkeitsfilm** zeigt aus der Perspektive der Mitarbeitenden die Vielfalt der Jungfraubahn-Gruppe.

Wertschöpfung und Geschäftssegmente

Wertschöpfung generiert die Jungfraubahn-Gruppe in den Bereichen Transport, Energie, Gastronomie, Shopping, Parkierung, Erbringung von Dienstleistungen und Vermietung von Wohn- und Geschäftsliegenschaften. Die Geschäftstätigkeit ist in drei Segmente sowie weitere Nebengeschäfte eingeteilt.

Segment Jungfraujoch – Top of Europe: Dieses Segment ist das strategische Herzstück des Unternehmens. Hauptattraktion ist die höchstgelegene Eisenbahnstation Europas. Sie liegt auf 3 454 Metern über Meer im Gebiet des UNESCO-Welterbes Schweizer Alpen Jungfrau-Aletsch. Die Gäste erleben hier eine hochalpine Welt inmitten von imposanten Gipfeln, Gletschern und Schnee.

Segment Wintersport: Die Wintersportanlagen in den Gebieten Kleine Scheidegg/Männlichen, Grindelwald-First und Mürren-Schilthorn sind Teil des Abonnementsverbunds Jungfrau Ski Region. Daran hält die Jungfraubahn-Gruppe über ihre Anlagen einen Anteil von über 60 Prozent. Zusammen mit den Partnerunternehmen führt und betreibt sie eines der bedeutendsten Skigebiete der Schweiz.

Segment Erlebnisberge: Die Erlebnisberge sind ein strategisches Ergänzungsangebot. Die Bergbahnen und die teilweise eigens von ihnen kreierten und unterhaltenen Erlebniswelten stellen eine solide Basis für die lokale Tourismusbranche unter Berücksichtigung der damit eng vernetzten Landwirtschaft dar. Dieses Segment umfasst die Attraktionen Grindelwald-First (Top of Adventure), Harder Kulm (Top of Interlaken) und Winteregg-Mürren (Top of Family).

Nebengeschäfte: Das Kraftwerk erbringt als regionaler Netzbetreiber Dienstleistungen im Bereich der Energieversorgung. Dadurch fördert es langfristig die Unabhängigkeit der Jungfraubahn-Gruppe bei einer der bedeutendsten und knappsten Ressourcen, der Energie. Das Parkhaus Lauterbrunnen mit einer Kapazität von 940 Parkplätzen und mit 10 Ladestationen für Elektrofahrzeuge ist dank seiner Lage am Bahnknotenpunkt der zentrale Ort für Transfers zwischen dem Individualverkehr und den autofreien Kurorten Mürren und Wengen. Das Parkhaus in Grindelwald Grund ist direkt mit dem Terminal verbunden. Es verfügt über 1 000 Parkplätze und über 21 Ladestationen für Elektrofahrzeuge.

Strategische Ausrichtung und Geschäftsbeziehungen

Das Unternehmen verfolgt das langfristige Ziel, sich vom reinen Transportunternehmen zu einem integrierten Freizeit- und Serviceunternehmen weiterzuentwickeln. Insbesondere die Integration der Shopping- und Gastronomieangebote trägt massgeblich zur Erweiterung der Dienstleistungskette bei. Die Jungfrau Gastronomie AG hat die Restaurationsbetriebe entlang der Route auf das Jungfraujoch – Top of Europe übernommen und betreibt eine logistisch optimal gelegene Produktionsküche, um die gastronomische Effizienz im Bereich des Hauptgeschäfts zu steigern. Im bereits etablierten Bereich Shopping wird die Präsenz entlang der touristischen Achsen mit Top of Europe Shops ausgebaut und das Sortiment laufend erweitert.

Verbleibende Lücken in der Integration werden durch Kooperationen mit verlässlichen, vorzugsweise regionalen Partnern ausgefüllt (darunter Hotels, Reisebüros, Tourismusorganisationen und renommierte lokale wie auch nationale Marken). Zusammen mit der Berner Oberland-Bahnen AG unterhält die Jungfraubahn-Gruppe eine strategische Allianz, um Synergien zu nutzen. Zur Wertschöpfung trägt zudem ein Netzwerk von rund 1 500 Lieferanten bei, die in der Schweiz und vereinzelt in Europa ansässig sind.

Die Jungfraubahn-Gruppe mit Hauptsitz in Interlaken beschäftigte 880 Personen per 31.12.2024 und erzielte im Berichtsjahr einen Betriebsertrag von CHF 295 Mio. sowie ein Betriebsergebnis (EBIT) von insgesamt CHF 95 Mio. Weitere Informationen sind in den Kapiteln Lagebericht und Finanzbericht des Geschäftsberichts aufgeführt.

Nachhaltigkeitsstrategie «Top of Tomorrow»

Die Jungfraubahn-Gruppe ist in der Jungfrau Region verankert. Sie unterstützt mit ihrer Dienstleistung im öffentlichen Verkehr eine nachhaltige Mobilität in der Schweiz und ermöglicht den Zugang zur einzigartigen Natur in der Region. Das Unternehmen trägt deshalb eine besondere Verantwortung gegenüber der Umwelt, der Gesellschaft und seinen Stakeholdern.

Um dieser Verantwortung und den unterschiedlichen Anforderungen der verschiedenen Anspruchsgruppen gerecht zu werden, ist eine ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie essenziell. Die Inhalte gelten sowohl für die Jungfraubahn-Gruppe als auch für die Berner Oberland-Bahnen AG. Als externe Grundlage hat die Geschäftsleitung sieben SDGs identifiziert, die für das Unternehmen besonders relevant sind. Diese Auswahl basiert auf der unternehmerischen Bedeutung und auf Erkenntnissen aus Interaktionen mit den Stakeholdern. Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde vom Verwaltungsrat der Jungfraubahn Holding AG verabschiedet; die Umsetzung ist somit strategisch verankert. Damit wird nicht nur eine nachhaltige Entwicklung angestrebt, sondern auch die Verknüpfung von wirtschaftlichem Erfolg mit sozialer und ökologischer Verantwortung berücksichtigt.

Die Nachhaltigkeitsstrategie umfasst klimabezogene Themen, beispielsweise die Festlegung von Klimaschutzzielen und die Beurteilung finanzieller Auswirkungen von klimabezogenen Risiken und Chancen.

Die Jungfraubahn-Gruppe setzt ihre Nachhaltigkeitsstrategie mit Blick auf neun Schwerpunktthemen um. Sämtliche aktuellen und zukünftigen Zielsetzungen sowie Aktivitäten richten sich daran aus. Die im Folgenden dargestellten Schwerpunkte decken die ökonomische, die ökologische und die soziale Dimension einer nachhaltigen Entwicklung ab und prägen das Nachhaltigkeitsengagement der gesamten Gruppe.



Wesentliche Themen

Die Geschäftstätigkeit im Kontext von Wirtschaft, Umwelt und Menschen

Die Jungfraubahn-Gruppe spielt eine zentrale Rolle in der Förderung der regionalen Wirtschaft, indem sie Arbeitsplätze schafft und Partnerschaften mit regionalen Lieferanten pflegt. Über den Tourismus trägt sie erheblich zum wirtschaftlichen Wachstum der Region bei und stärkt somit die lokale Wirtschaftskraft.

Sie engagiert sich aktiv für den Schutz des Klimas, indem sie energieeffiziente Technologien nutzt und gezielte Massnahmen zur Reduktion von CO₂-Emissionen ergreift. Gleichzeitig hat die Umwelt direkte Auswirkungen auf die Geschäftsaktivitäten, insbesondere durch den Klimawandel und seine Folgen für alpine Regionen. Extremere Wetterereignisse und das Schmelzen des Permafrosts stellen Herausforderungen dar, die das Geschäftsmodell der Jungfraubahn-Gruppe langfristig beeinflussen.

Für die Menschen in der Region bietet das Unternehmen nicht nur Arbeitsplätze, sondern sorgt auch für eine Verbesserung der Lebensqualität, indem es Infrastrukturen und attraktive Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung bereitstellt. Zugleich führt der zunehmende Tourismus zu gesellschaftlichen Herausforderungen, wie stärkerer Belastung der Infrastruktur, höherem Ressourcenverbrauch und Beeinträchtigung der Natur. Für die lokale Bevölkerung können das erhöhte Verkehrsaufkommen, steigende Lebenshaltungskosten und die eingeschränkte Verfügbarkeit von touristischen Infrastrukturen belastend sein. Die Jungfraubahn-Gruppe setzt sich daher dafür ein, Gästeströme besser zu lenken und einen nachhaltigen Tourismus zu fördern, der langfristig ausgewogene Vorteile für Einheimische und für Gäste schafft, ohne die sensiblen alpinen Ökosysteme zu gefährden.

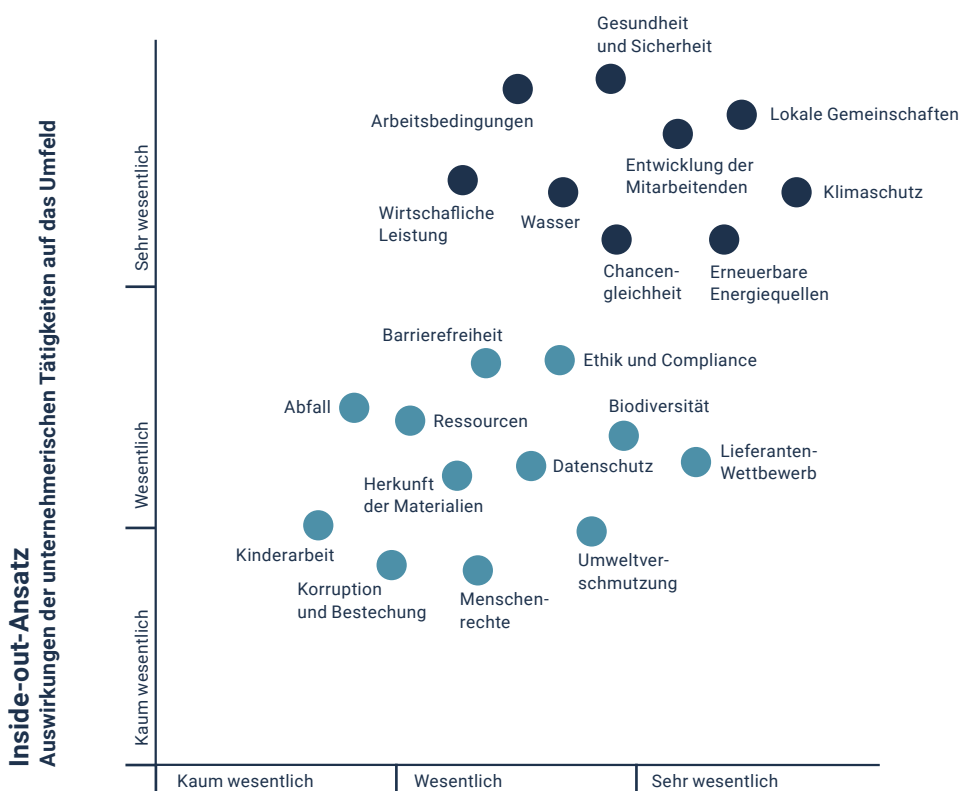
Stakeholderanalyse

Die Basis des Nachhaltigkeitsmanagements und der -berichterstattung bildet eine Stakeholderanalyse. Die folgende Tabelle illustriert, wer die Stakeholder sind, welche Berührungspunkte in Bezug auf die ESG-Themen bestehen und wie oft die Jungfraubahn-Gruppe mit den Stakeholdern kommuniziert bzw. diese einbezieht.

Stakeholder	Wesentliche Themen	Dialog	Häufigkeit
Aktionäre und Investoren	– Langfristige Wettbewerbsfähigkeit – Risikomanagement – Ethik und Integrität – Transparenz und Compliance	– Ordentliche Generalversammlung – Investorenkonferenz – ESG-Ratings – Nachhaltigkeitsbericht	- Jährlich - Jährlich - Jährlich - Jährlich
Aufsichtsbehörden und Gemeinden, Kanton und Bund	– Transparenz und Compliance – Verhinderung von Korruption und Bestechung	– Regelmässige Kommunikation – Regelmässige Berichterstattung – Mitarbeit in Kommissionen	- Laufend - Jährlich - Jährlich
Bevölkerung	– Lokale Gemeinschaft – Langfristige Wettbewerbsfähigkeit – Nachhaltige Entwicklung	– Informationsveranstaltungen – Persönliche Treffen – Digitale Plattformen: Social Media, Webseite	- Laufend - Laufend - Laufend
Gäste	– Erholtes Reisen – Reisesicherheit – Barrierefreiheit – Intakte Landschaft und Umwelt	– Gästebefragungen – Digitale Plattformen: Social Media, Webseite – Gästebetreuung vor Ort – Verkaufsreisen in Zielmärkten	- Jährlich - Laufend - Laufend - Laufend
Landbesitzende und Bergschaften	– Erhalt des Landschaftsbildes – Biodiversität – Klimaschutz	– Regelmässige Gespräche – Proaktiver Informationsaustausch – Teilnahme an Sitzungen	- Laufend - Laufend - Jährlich
Lieferanten	– Langfristige Zusammenarbeit – Lieferkette – Fairer Wettbewerb	– Regelmässige Kommunikation – Lieferantentreffen – Lieferantenkodex	- Laufend - Laufend - Einmalig
Lokale Wirtschaft	– Rücksicht auf lokales Gewerbe – Fairer Wettbewerb	– Regelmässige Gespräche – Mitarbeit in Kommissionen	- Laufend - Laufend
Medien	– Transparenz – Berichterstattung	– Medienmitteilungen und -konferenzen – Interviews/Statements	- Laufend - Laufend
Mitarbeitende	– Chancengleichheit – Faire Entlohnung – Entwicklungsplan für Mitarbeitende – Gesundheit und Arbeitssicherheit	– Personalumfrage – Interne Personalkommission – Individuelles Fördergespräch – Teambuildingaktivitäten	- Alle 3 Jahre - Alle 2 Monate - Jährlich - Laufend
Stimmrechtsberatende, Ratingagenturen	– Transparenz – Berichterstattung	– Proaktive Kommunikation – ESG-Umfrage – ESG-Ratings	- Laufend - Jährlich - Jährlich
(Umwelt)-Verbände, NGO's	– Klimaschutz – Biodiversität – Umweltverschmutzung	– Persönliche Treffen – Einbezug bei Projekten	- Laufend - Laufend

Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen (GRI 3-1)

2023 wurde erstmals eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse unter Einbezug der Stakeholderanalyse durchgeführt. Dabei wurde der Organisationskontext der Jungfraubahn-Gruppe analysiert, um die spezifischen Herausforderungen und Chancen im Bereich der Nachhaltigkeit zu verstehen. Unter Berücksichtigung der Marktbefürfnisse, der Wertschöpfungskette und des Nachhaltigkeitskontextes wurde eine Liste branchenrelevanter und unternehmensspezifischer Themen erstellt. Die positiven und negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit wurden bewertet und gestützt auf das Feedback der Stakeholder priorisiert. Dabei wurden insgesamt neun Themen als besonders relevant identifiziert.



Outside-in-Ansatz

Einwirkungen auf das Unternehmen

- Wesentliche Themen für zukünftige Entwicklungen
- Themen ohne spezifische Priorisierung

Liste der wesentlichen Themen (GRI 3-2)

Auf dieser Grundlage und unter Berücksichtigung von Wesentlichkeitsschwellen erfolgte eine Auswahl der wesentlichen Themen, die regelmässig im Rahmen eines jährlichen Management-Reviews überprüft und von der Geschäftsleitung aktualisiert sowie dem Verwaltungsrat vorgelegt werden. Die ausgewählten Themen werden ab Seite 123 umfassend erläutert, einschliesslich der Angaben nach GRI 3-3 (Management von wesentlichen Themen).



OR	Umwelt- und Klimabelange	Arbeitnehmer- und Sozialbelange	Sorgfaltspflicht
GRI	Umwelt	Soziales	Unternehmensführung und -kultur
Wesentliche Themen	– Energie (GRI 302) – Wasser und Abwasser (GRI 303) – Emissionen (GRI 305)	– Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (GRI 403) – Aus- und Weiterbildung (GRI 404) – Diversität und Chancengleichheit (GRI 405) – Lokale Gemeinschaft (GRI 413)	– Wirtschaftliche Leistung (GRI 201)

Überblick Ziele und Status

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

- ▶ geplant
- ↗ auf Kurs
- ↘ nicht auf Kurs
- × kritisch

	Beschreibungen der strategischen Ziele (KPIs)	Messparameter	Wert 2024	Wert 2023	Zielwert	Zieljahr	Ziel- status	Seite
Umwelt	An allen Betriebsstandorten Bezug von Strom aus 100% erneuerbaren Quellen	Strom aus erneuerbaren Quellen in %	100	100	100	Jährlich	↗	123
	Beurteilung	Auch im Jahr 2024 wurde ausschliesslich Strom aus erneuerbaren Quellen, vorwiegend Wasserkraft Schweiz, bezogen.						
	Senkung des Heizölverbrauchs	Verbrauch in t CO ₂ e (Scope 1)	554	548 ¹	250	2030	↘	123
	Beurteilung	In der zweiten Jahreshälfte des Berichtsjahres wurde eine Ölheizung durch eine Wärmepumpe ersetzt. Trotzdem nahm der Heizölverbrauch insgesamt leicht zu, da der Mehrverbrauch der übrigen Ölheizungen überzog.						
	Senkung des Treibstoffverbrauchs	Verbrauch in t CO ₂ e (Scope 1)	1 308	1 093	273	2040	▶	123
	Beurteilung	Der Anstieg ist vor allem auf den intensiveren Einsatz der Pistenfahrzeuge im Wintersportbetrieb zurückzuführen, der wegen grösserer Naturschneemengen erforderlich war.						
	Unterstützung lokaler Klimaschutzprojekte (Waldpflege)	Waldfläche in ha	6	-	30	2030	↗	117
	Beurteilung	Im Berichtsjahr wurde mit finanzieller Unterstützung bei der Station Brandegg in Grindelwald in Zusammenarbeit mit dem Forestrevier auf einer Fläche von insgesamt 6 ha aktive Waldpflege betrieben.						
Soziales	Reduktion der Berufsunfälle	Anzahl Berufs-unfälle pro 100 FTE	9,2	9,0	<7,5	2030	↘	131
	Beurteilung	Die Massnahmen aus der im Jahr 2024 gestarteten Sicherheitskampagne benötigen eine Weile, bis sie greifen. Aufgrund eines verbesserten Unfallmesssystems und vertiefter Analysemöglichkeiten wurde der Zielwert von <6,0 auf <7,5 angehoben.						
	Erhöhung des Frauenanteils in der gesamten Belegschaft	Frauenanteil in %	30	31	>35	2030	↘	135
	Beurteilung	Strukturelle Herausforderungen wie der Fachkräftemangel, insbesondere in technischen Berufen, erschweren die Stellenbesetzung unabhängig vom Geschlecht.						
	Reduktion der Fluktuation	Fluktuation in %	8,5	13,1	<10%	Jährlich	↗	132
	Beurteilung	Die Fluktuation konnte im Berichtsjahr unter den Zielwert von <10% gesenkt werden. Massnahmen wie die Initiierung der Employer-Branding-Strategie und die Weiterentwicklung des Lohnsystems zeigen Wirkung.						
	Sicherstellung einer hohen Gästezufriedenheit mittels Gästenumfrage	Net Promoter Score (Gästezufriedenheit)	-	63 ²	>50	2025	▶	137
	Beurteilung	Die Gästenumfrage wurde im Jahr 2024 nicht durchgeführt.						

	Beschreibungen der strategischen Ziele (KPIs)	Messparameter	Wert 2024	Wert 2023	Zielwert	Zieljahr	Zielstatus	Seite
Unternehmensführung und -kultur	Schulung aller Mitarbeitenden zu spezifischen Themen der verantwortungsvollen Unternehmensführung	Teilnahme in %	85	80	>80	Jährlich	↗	116
	Beurteilung	Das gruppenweite E-Learning wurde im Berichtsjahr zum Thema Nachhaltigkeit durchgeführt. Die Zielvorgabe für die Teilnahme am E-Learning wurde auf 80% angepasst, um eine umsetzbare und effiziente Durchführung zu gewährleisten.						
	Unterzeichnung des Lieferantenkodex ³	Unterzeichnete Lieferantenkodexe in %	71	40	>90	2025	↗	140
	Beurteilung	Die Verankerung des Lieferantenkodex in Branchen mit erhöhtem Länderrisiko konnte im Berichtsjahr erfolgreich weitergeführt werden.						

1 Nachträgliche Anpassung der Vorjahresbilanz aufgrund verbesserter Datengrundlage. Differenz 2023: 34 t CO₂e.

2 Im Jahr 2023 wurde die Gästenumfrage erstmals im Verlauf eines Monats durchgeführt.

3 Lieferanten mit erhöhtem Länderrisiko aus der Textil-, Gastronomie- und Souvenirbranche.

Unternehmensführung und -kultur

Organisation und Verantwortlichkeiten

Die grundlegende Organisation, die Verantwortlichkeiten und die Verhaltensgrundsätze der Jungfraubahn-Gruppe werden in den Statuten, im Organisationsreglement und im **Verhaltenskodex** (Code of Conduct) geregelt. Mit den bestehenden Zertifizierungen nach ISO 9001 und ISO 14001 hat das Unternehmen zusätzlich ein wirkungsvolles Qualitäts- und Umweltmanagementsystem eingeführt, das eine kontinuierliche Verbesserung seiner Qualitäts- und Umweltleistung gewährleistet. Der Verhaltenskodex bildet die Grundlage der Unternehmenskultur. Er legt klare Regeln und Verhaltensstandards fest, die von allen Mitarbeitenden zu befolgen sind und auch externen Beteiligten vorgegeben werden. Dadurch wird die Integrität der Mitarbeitenden gefördert und Fehlverhalten wird entgegengewirkt. Alle Mitarbeitenden werden von der Abteilung Compliance per E-Learning zu den Inhalten des Verhaltenskodex geschult.

Innerhalb der Jungfraubahn-Gruppe trägt der Verwaltungsrat der Jungfraubahn Holding AG die Gesamtverantwortung für das Unternehmen. Er hat die Geschäftsführung an die Geschäftsleitung delegiert und wird regelmässig im Rahmen der Verwaltungsratssitzungen über Nachhaltigkeitsthemen informiert. Dabei sei ausdrücklich betont, dass Klimathemen integraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsagenda sind und stets unter diesem Begriff berücksichtigt werden. Jährlich findet eine zweitägige Strategietagung statt, an der das Risikomanagement und damit auch Chancen und Risiken in den Bereichen Nachhaltigkeit und Klima behandelt werden. Der jährliche Nachhaltigkeitsbericht stellt die Transparenz gegenüber den Stakeholdern und der Öffentlichkeit sicher.

Die Geschäftsleitung übernimmt eine zentrale Rolle bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und trägt die Verantwortung für die Identifikation, Bewertung und Steuerung der Risiken und Chancen. Die Fachstelle Nachhaltigkeit trägt die Fachverantwortung und fungiert als zentrale Koordinationsstelle. Zentrale Aufgaben sind die Bereitstellung sowie Analyse von Daten, die Entwicklung von Vorschlägen für Massnahmen und die Vorbereitung der Berichterstattung. Die Fachstelle Nachhaltigkeit ist direkt der Leitung Qualitäts- und Risikomanagement unterstellt, welche ihrerseits direkt dem CEO rapportiert. Zusätzlich findet ein regelmässiger Austausch zwischen der Fachstelle Nachhaltigkeit und dem CEO statt.

Die Fachbereiche und alle Mitarbeitenden der Jungfraubahn-Gruppe spielen eine wesentliche Rolle bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Sie tragen aktiv dazu bei, nachhaltige Praktiken in ihren Arbeitsalltag zu integrieren. Durch Schulungen, Sensibilisierungsmassnahmen und einen offenen Dialog werden die Mitarbeitenden ermutigt, ihre Ideen einzubringen und sich für eine nachhaltige Entwicklung einzusetzen.

Stufe	Verantwortlichkeit
Verwaltungsrat	Festlegung der Nachhaltigkeitsstrategie (inkl. klimabezogener Themen), Genehmigung des jährlichen Nachhaltigkeitsberichts
Geschäftsleitung	Steuerung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie (inkl. klimabezogener Themen)
Fachverantwortung Nachhaltigkeit	Integrations-, Kontroll- und Sensibilisierungsfunktion für nachhaltige Geschäftstätigkeiten
Fachbereiche	Umsetzung der festgelegten Massnahmen

Informations- und Kontrollinstrumente

Der Verwaltungsrat, die Geschäftsleitung, die Führungsverantwortlichen und alle Mitarbeitenden haben dafür zu sorgen, dass sämtliche relevanten Reglemente und Gesetze eingehalten werden. Zur Sicherstellung einer verantwortungsvollen Unternehmensführung und -kultur sind verschiedene Informations- und Kontrollinstrumente implementiert. Dazu gehören ein umfassendes Risikomanagement, ein internes Kontrollsystem und ein Compliance-Management-System. Detaillierte Ausführungen zu den einzelnen Instrumenten sind im Kapitel Corporate Governance des Geschäftsberichts zu finden.

Fortschrittsmessung und Ziele

Im Berichtsjahr wurde das jährliche gruppenweite E-Learning zu spezifischen Themen der verantwortungsvollen Unternehmensführung und -kultur erfolgreich durchgeführt. Der Schwerpunkt lag auf den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit und deren Bedeutung für die Jungfraubahn-Gruppe, und es wurde eine Teilnahmequote von 85 Prozent erzielt.

Darüber hinaus wurde das Risikomanagementsystem umfassend überarbeitet, sodass es den aktuellen Anforderungen gerecht wird. Dadurch können potenzielle Risiken noch präziser analysiert und gesteuert werden. Weiter wurden die Statuten und verschiedene interne Reglemente so aktualisiert, dass sie weiterhin den gesetzlichen Vorgaben und den internen Unternehmensrichtlinien entsprechen. Für das kommende Jahr ist die Aktualisierung des Verhaltenskodex geplant, da es gilt, klare Leitlinien für verantwortungsbewusstes und ethisches Handeln innerhalb der Jungfraubahn-Gruppe weiter zu festigen.

Umwelt- und Klimabelange

Aus der Abhängigkeit des Geschäftsmodells von der intakten alpinen Natur der Jungfrau Region ergibt sich für die Jungfraubahn-Gruppe eine besondere Verantwortung in Bezug auf Umwelt- und Klimabelange. Ein erklärtes Ziel besteht darin, die Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit entlang der Wertschöpfungskette zu reduzieren. Der primäre Fokus liegt dabei auf Massnahmen, die zur Reduktion des CO₂-Ausstosses und zur Senkung des Ressourcenverbrauchs beitragen.

Die Jungfraubahn-Gruppe ist nach ISO 14001 zertifiziert und verfügt über ein strukturiertes Umweltmanagementsystem. Die Zertifizierung unterstreicht das Bestreben des Unternehmens, Umweltaspekte systematisch zu berücksichtigen und Ressourcen effizient einzusetzen. Durch gezielte Massnahmen werden Emissionen reduziert, Energie- sowie Materialverbrauch optimiert und gesetzliche Vorgaben erfüllt.

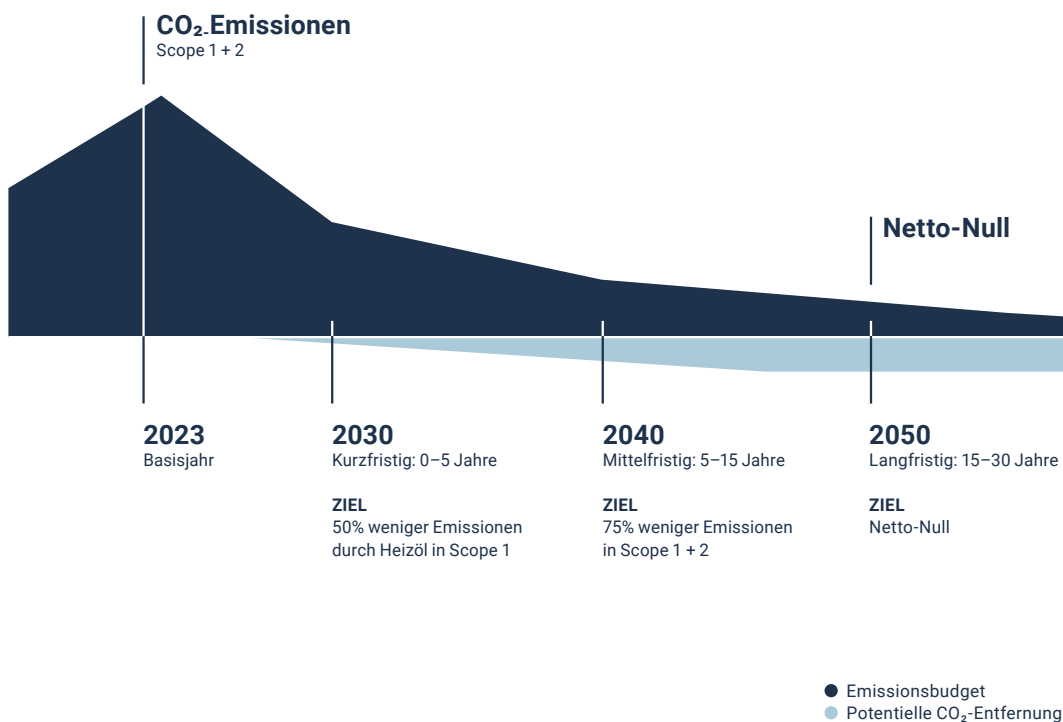
Weiter setzt sich die Jungfraubahn-Gruppe aktiv für den Umweltschutz ein. Als Mitinitiator ist sie auch Mitglied der Stiftung UNESCO-Welterbe Schweizer Alpen Jungfrau-Aletsch. Finanziell unterstützt die Gruppe die Stiftung jährlich mit Beiträgen für gemeinsame und nachhaltige Projekte im UNESCO-Welterbe. Zudem besteht eine enge Zusammenarbeit mit der Internationalen Stiftung Hochalpine Forschungsstationen Jungfrau-Joch 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 zu diesem Fonds findet sich auf Seite 138.

Die Jungfraubahn-Gruppe engagiert sich im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie aktiv für den lokalen Klimaschutz. So wurden mit ihrer finanziellen Hilfe im Frühsommer 2024 Waldpflegearbeiten durchgeführt. Dies geschah in Zusammenarbeit mit dem lokalen Forstbetrieb auf einer Fläche von rund 6 Hektar unterhalb der Station Brandegg in Grindelwald. Damit soll die Widerstandsfähigkeit der Wälder gegen die Auswirkungen des Klimawandels gesteigert und die Biodiversität gefördert werden. Das Ziel ist, bis 2030 auf einer Fläche von insgesamt 30 Hektar aktive Waldpflege zu fördern. Ein auf der Webseite publiziertes **Unternehmensvideo** zeigt dieses Engagement, das auch in Zukunft fortgesetzt wird. Für 2025 ist ein weiterer Einsatz geplant, unter anderem am Harder Kulm in Interlaken.

Eine Übersicht über die Nachhaltigkeitsziele und Fortschritte in Bezug auf Umwelt- und Klimabelange findet sich im Ziel-Cockpit auf Seite 113 und bei den Umweltkennzahlen ab Seite 148.

Transitionsplan (Netto-Null-Fahrplan)

Die Jungfraubahn-Gruppe orientiert sich an den Klimazielen der Schweiz, die eine schrittweise Reduktion der Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) auf Netto-Null bis 2050 vorsehen. Dabei setzt die Unternehmung auf wesentliche Zwischenziele, um eine kontinuierliche Dekarbonisierung sicherzustellen und einen Beitrag zur nationalen und globalen Klimastrategie zu leisten. Die Scope-1- und Scope-2-Emissionen sollen bis 2040 um 75 Prozent und bis 2050 vollständig auf Netto-Null reduziert werden.



Oberste Priorität hat der Verzicht auf fossile Energieträger. Wo dies noch nicht möglich ist, wird langfristig auf Technologien zur dauerhaften Speicherung von Kohlenstoff oder Kohlenstoffdioxid zurückgegriffen. Erst in einem späteren Schritt, wenn auch diese Möglichkeiten ausgeschöpft sind, erfolgt der Ausgleich verbleibender Emissionen durch sogenannte Negativemissionen, das heisst die Entnahme von Treibhausgasen aus der Atmosphäre. Diese Massnahmen sind noch nicht relevant, werden aber zukünftig vorausschauend in die strategische Planung einbezogen.

Die Genehmigung und die Überwachung des Transitionsplans obliegen dem Verwaltungsrat. Eine Erläuterung zu den einzelnen Scopes und die detaillierte Übersicht über die entstandenen Emissionen im Berichtsjahr sind auf Seite 128 zu finden.

Die folgende Tabelle bietet eine Übersicht über die konkreten Ziele und Massnahmen auf dem Weg hin zur Netto-Null. Der Status der jeweiligen Ziele ist auf Seite 113 vermerkt. Das Jahr 2023 gilt als Basisjahr.

Beschreibung Ziele	KPI	Zielwerte	Massnahmen
Vollständige Stromversorgung aus erneuerbaren Quellen	Erneuerbare Quellen in %	100% erneuerbarer Strom	– Herkunftsnachweis erneuerbarer Strom – Bau und Stromproduktion alpine Solaranlage Hintisberg – Ausbau von Photovoltaikanlagen auf Dächern und an Fassaden
Senkung des Heizölverbrauchs	Verbrauch in t CO ₂ e	50% THG-Reduktion bis 2030, 75% bis 2040	– Ersatz der Ölheizungen durch erneuerbare Energiequellen – Energieeffizienzmassnahmen für Gebäude
Senkung des Treibstoffverbrauchs	Verbrauch in t CO ₂ e	75% THG-Reduktion bis 2040	– Schrittweise Umstellung der Strassen- und Pistenfahrzeuge auf umweltfreundlichere Antriebstechnologien – Umstellung des fossilen Diesels der Pistenfahrzeuge auf fossilfreie Kraftstoffe
Förderung lokaler Klimaschutzprojekte	Waldfläche in ha	30 ha bis 2030	– Finanzielle Unterstützung lokaler Klimaschutzprojekte – Zusammenarbeit mit lokalen Revierförstern
Engagement, Initiativen	– Stiftung UNESCO-Welterbe Schweizer Alpen Jungfrau-Aletsch (SAJA) – Hochalpine Forschungsstationen Jungfraujoch und Gornergrat (HFSJG) – Nachhaltigkeitsfonds V-Bahn – Regionale Klimaschutzprojekte		
Ausblick	– Im Bereich der Solarstromproduktion wird im Jahr 2025 eine Evaluierung durchgeführt, da zusätzliche Ziele definiert werden sollen.		

Der vorliegende Transitionsplan stellt eine erste Annäherung auf dem Weg zur Netto-Null dar. In den kommenden Berichtsperioden wird der Plan weiterentwickelt und mit weiteren Zielen und konkreten Massnahmen ergänzt, was die langfristige Transformation schrittweise untermauert.

Risiken und Chancen aufgrund des Klimawandels

Der Global Risks Report 2025 des Weltwirtschaftsforums führt in der Zehnjahresperspektive als wichtigste globale Risiken für die Menschheit diese auf: erstens «extreme Wetterereignisse», zweitens «Verlust der biologischen Vielfalt und Zusammenbruch der Ökosysteme» und drittens «kritische Veränderung der Erdsysteme». Entsprechend geht die Jungfraubahn-Gruppe davon aus, dass sich der Klimawandel mittel- und langfristig erheblich auf die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auswirken wird.

Die Jungfraubahn-Gruppe hat klimabezogene Risiken in das übergeordnete Risikomanagementsystem integriert, um sie im Rahmen der strategischen und operativen Risiken zu bewerten und zu steuern. Risiken werden regelmässig analysiert, priorisiert und in alle strategischen sowie operativen Planungs- und Entscheidungsprozesse des Unternehmens eingebunden. Speziell gekennzeichnete Klimarisiken werden dabei in Übergangsrisiken, wie regulatorische und technologische Änderungen oder Veränderungen in der Nachfrage und den Marktbedingungen, und in physische Risiken, etwa extreme Wetterereignisse, gegliedert. Die Bewertung der Risiken erfolgt jährlich, basierend auf ihren potenziellen Auswirkungen auf Strategie, Finanzen und Betriebsabläufe des Unternehmens. Um sicherzustellen, dass klimabezogene strategische Risiken angemessen adressiert werden, erfolgt eine Berichterstattung an die Geschäftsleitung und den Verwaltungsrat, sodass sie auf höchster Ebene behandelt werden. Dieser Ansatz gewährleistet eine gleichwertige Behandlung klimabezogener Risiken im gesamten Risikomanagementprozess.

Per Monitoring wird sichergestellt, dass alle aktuellen und zukünftigen gesetzlich festgelegten Anforderungen erfüllt werden. Dazu gehören auch gesetzliche Vorgaben in den Klimabereichen wie Emissionen und Energie, aber auch Berichterstattung. Etwaige Änderungen in der Gesetzgebung und ihre Auswirkungen auf das Geschäftsmodell werden regelmässig bewertet, damit proaktive Anpassungen möglich sind.

Die Jungfraubahn-Gruppe veranschaulicht die finanziellen Auswirkungen ihrer klimabezogenen Chancen sowie Risiken und die ergriffenen Massnahmen gemäss den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD¹).

Art	Impact Risiko und Chancen	Zeithorizont			Eintretens- wahrschein- lichkeit Niedrig/ mittel/hoch	Finanzielle Auswirkungen Niedrig/mittel/hoch	Laufende Massnahmen
		Kurzfristig (0–5 Jahre)	Mittelfristig (5–15 Jahre)	Langfristig (15–30 Jahre)			
Physische Risiken und Chancen							
Akut							
Extreme Wetterereignisse wie Stürme, Überschwemmungen, Erdbeben oder Lawinen	Risiko 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.	x	x	x	Mittel	Mittel – Ertragseinbussen aufgrund Einstellung des Betriebes – Kostenanstieg durch höheren Personaleinsatz im Anlagenunterhalt und Materialkosten	– Investitionen zum Schutz der Anlagen – Betriebsvorschriften über die Sicherung des Bahnbetriebs bei Schneefall, Lawinengefahr und Erdbeben – Überwachung der Wetterprognose – Laufende Instandhaltung der bestehenden Infrastruktur und Anlagen – Betriebsunterbrechungsversicherung
Chronisch							
Langfristige, regionale Auswirkungen des Klimawandels, wie der Anstieg der Durchschnittstemperaturen, veränderte Niederschlagsmuster und extremere meteorologische Schwankungen	Risiko Steigende Durchschnittstemperaturen können die Wintersportsaison verkürzen und die Attraktivität der Wintersportangebote beeinträchtigen.		x	x	Hoch	Mittel – Ertragseinbussen durch Wegfall vom Geschäftssegment Wintersport – Höherer Betriebsaufwand durch Beschneigungsanlagen	– Kontinuierliche Überprüfung der Strategie, um frühzeitig Alternativen zu identifizieren und sich an veränderte Bedingungen anzupassen – Laufende Investitionen in ressourceneffiziente, energie- und wassersparende Maschinen und Anlagen
	Risiko Erhöhte Temperaturen und dadurch verstärkte Frost-Tau-Wechsel können in höher gelegenen Gebieten zu vermehrten Hangrutschen und Felsstürzen führen, was zu einem reduzierten Angebot führen kann.	x	x	x	Mittel	Mittel – Kostenanstieg aufgrund verstärkter Investitionen in Sicherungsarbeiten – Ertragseinbussen durch reduziertes Angebot	– Regelmässige Überwachung besonders gefährdeter Bereiche durch externe Fachstellen – Investitionen in Anlagen, um die bestehende Infrastruktur an die sich ändernden klimatischen Bedingungen anzupassen
	Risiko Ein starker Rückgang des Aletschgletschers führt zur Zunahme des Schmelzwassers und kann damit zu Schäden an der Infrastruktur und Beeinträchtigung des Gästeangebots führen.		x	x	Hoch	Mittel – Kostenanstieg aufgrund erhöhten Investitionen – Ertragseinbussen durch reduziertes Angebot	– Investitionen in Anlagen, um die bestehende Infrastruktur an die sich ändernden klimatischen Bedingungen anzupassen

¹ Die TCFD unterscheidet zwischen physischen Risiken und Übergangsrisiken. 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 umfassen politische und rechtliche, technologische, marktorientierte und reputationsbezogene Ereignisse, die sich negativ auf die Finanzen von Unternehmen auswirken können.

Art	Impact Risiko und Chancen	Zeithorizont			Eintretens- wahrschein- lichkeit Niedrig/ mittel/hoch	Finanzielle Auswirkungen Niedrig/mittel/hoch	Laufende Massnahmen
		Kurzfristig (0–5 Jahre)	Mittelfristig (5–15 Jahre)	Langfristig (15–30 Jahre)			
	Chance Mildere Temperaturen können die touristische Hochsaison verlängern und besonders im Frühjahr und Herbst mehr Touristen anziehen.	x	x		Hoch	Mittel – Ertragssteigerung dank Saisonverlängerung und dadurch erhöhter Verkaufszahlen	– Gezielte Ausrichtung der Unternehmensstrategie mit dem Ziel «Zwölf-Monate-Saison» – Entwicklung neuer Angebote als Alternative zum Skifahren
Übergangsrisiken und -chancen							
Politik und Recht							
Veränderungen in der Umweltregulierung	Risiko Unzureichende Kenntnis neuer CO ₂ -Vorschriften könnte dazu führen, dass diese nicht rechtzeitig umgesetzt werden, was zu gesetzeswidrigem Handeln und eventuell zu Sanktionen führt.	x	x	x	Niedrig	Niedrig – erhöhte Verwaltungskosten – Strafzahlungen und Bussgelder	– Kontinuierliche Verfolgung gesetzlicher Entwicklungen mittels Monitoring, um frühzeitige Anpassungsstrategien entwickeln zu können
	Chance Politische Massnahmen zur Förderung erneuerbarer Energien, umweltfreundlicher Technologien und nachhaltigen Tourismus können neue Umsetzungsmöglichkeiten eröffnen und finanziell unterstützt werden.	x	x	x	Mittel	Mittel – geringere Abhängigkeit von zukünftigen Preiserhöhungen bei den fossilen Brennstoffen	– Planung und Bau der alpinen Solaranlage Hintisberg im Rahmen der Änderungen des Energiegesetzes – Kontinuierliche Verfolgung gesetzlicher Entwicklungen, um frühzeitige Fördermöglichkeiten zu identifizieren
Technologie							
Investitionen in neue Technologien	Risiko Erhöhte Kosten für neue Fahrzeuge oder Anlagen mit klimafreundlicher Technologie.	x	x		Hoch	Niedrig – Steigende Beschaffungskosten für erneuerbare Alternativen	– Dank hoher Investitionskraft kann die Umstellung auf umweltfreundliche Systeme erfolgen, wo dies der Stand der Technik zulässt
	Chance Die Einführung von umweltfreundlichen Technologien kann Emissionen reduzieren und den ökologischen Fussabdruck verringern.	x	x	x	Hoch	Mittel – Langfristige Reduktion der laufenden Betriebs- und Unterhaltskosten	– Ausbau von Photovoltaikanlagen – Umstellung auf erneuerbare Heizsysteme

Art	Impact Risiko und Chancen	Zeithorizont			Eintretens- wahrschein- lichkeit Niedrig/ mittel/hoch	Finanzielle Auswirkungen Niedrig/mittel/hoch	Laufende Massnahmen
		Kurzfristig (0–5 Jahre)	Mittelfristig (5–15 Jahre)	Langfristig (15–30 Jahre)			
Markt							
Veränderung der Gästebedürfnisse und -präferenzen	Risiko Gästerückgang aufgrund mangelnder Anpassung an veränderte Bedürfnisse und Präferenzen hin zu nachhaltigem Tourismus.	x	x		Niedrig	Niedrig – Umsatzrückgang aufgrund des Gästerückgangs – Bedarf an Investitionen in neue Angebote	– Kontinuierliche Ausrichtung der Angebote und Dienstleistungen auf nachhaltigen Tourismus – Eine breitere geographische und produktbezogene Diversifizierung trägt dazu bei, nicht zu stark von einem einzigen Markt oder Produkt abhängig zu sein
	Chance Fokus auf nachhaltige Geschäftspraktiken kann den Zugang zu neuen Märkten und neuen Zielgruppen eröffnen.	x	x		Hoch	Mittel – Ertragssteigerung durch bessere Positionierung im Wettbewerb	– Aktive Zusammenarbeit mit lokalen Reisebüros und -veranstaltern – Transparente Kommunikation der Nachhaltigkeitsbemühungen
Reputation							
Veränderte Erwartungen der Mitarbeitenden, der Gäste und der Gesellschaft	Risiko Langfristig können nicht nachhaltige Praktiken zu einem Imageverlust führen, insbesondere wenn Mitbewerber vermehrt auf Nachhaltigkeit setzen.	x	x		Niedrig	Mittel – Umsatzrückgang aufgrund des Gästerückgangs – Erschwerte Rekrutierung und Bindung von qualifiziertem Personal – Sinkendes Vertrauen bei der Bevölkerung	– Regelmässiges Review der Nachhaltigkeitsstrategie, um nachhaltige Geschäftspraktiken zu fördern – Regelmässige Durchführung von Personal- und Gästenumfragen – Transparente Kommunikation der seit Jahrzehnten gelebten Nachhaltigkeitsbemühungen

Die ergänzende Szenarioanalyse, die zum empfohlenen Berichtsumfang im Sinne der TCFD gehört, wird aufgrund ihrer Komplexität und des Zeitaufwands im Berichtsjahr 2025 erarbeitet. Damit geht auch eine vertiefte Analyse der finanziellen Auswirkungen einher.

Insgesamt bringt der Klimawandel der Jungfraubahn-Gruppe sowohl Chancen als auch Herausforderungen. Während Risiken, wie die Auswirkungen extremer Wetterereignisse auf die alpine Infrastruktur oder der Temperaturanstieg und dessen Folgen für den Wintertourismus, nicht zu unterschätzen sind und laufend überprüft werden, überwiegen doch die Chancen. Strengere Umweltvorschriften, die Förderung nachhaltiger Mobilität und ein wachsendes Umweltbewusstsein der Reisenden sorgen für eine stärkere Nachfrage nach klimafreundlichen und ressourcenschonenden Verkehrsmitteln. Aufgrund der Höhenlage (über 2 000 m. ü. M.) und der umfangreichen Beschneiungsanlagen ist der Wintersportbetrieb mittelfristig gesichert. Die Jungfraubahn-Gruppe ist gut positioniert, um von diesen Entwicklungen zu profitieren. Elektrisch betriebene Bahnen, innovative Energiesparmassnahmen und der Fokus auf Natur- und Erlebnisangebote in sensiblen alpinen Regionen sind zentrale Bestandteile der Unternehmenspolitik. Zudem könnten Investitionen in nachhaltige Infrastruktur und einschlägige Technologien langfristig Wettbewerbsvorteile sichern.

Energie (GRI 302)

Beschreibung des Themas

Energie ist für Unternehmungen von zentraler Bedeutung, da sie sowohl direkte Auswirkungen auf den Klimaschutz als auch auf die Umwelt hat und bei einem hohen eigenen Verbrauch auch die Geschäftskosten signifikant beeinflusst. Der Verbrauch fossiler Energie führt zu erheblichen CO₂-Emissionen. Eine drastische Reduktion von CO₂-Emissionen ist jedoch unumgänglich, da es gilt, die Erderwärmung zu begrenzen und langfristige ökologische Schäden zu vermeiden. Darüber hinaus birgt der Verbrauch fossiler Energien potenziell Geschäftsrisiken, und zwar im Zusammenhang mit steigenden Energiekosten, aber auch Reputationsrisiken, da damit umweltschädliche Auswirkungen verbunden sind. Der Wechsel zu erneuerbaren Energien und die Verbesserung der Energieeffizienz sind daher entscheidend, um diese Risiken und Auswirkungen zu minimieren. Zugleich tun sich Chancen auf – durch einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie, indem mit einem geringeren Verbrauch und dem Einsatz erneuerbarer, grüner Energie sowohl die Energiekosten als auch die eigenen CO₂-Emissionen gesenkt werden können. Damit kann überdies die Abhängigkeit von fossilen Energieträgern eliminiert und die Reputation gestärkt werden.

Beschreibung des Ist-Zustands

Die Unternehmen der Jungfraubahn-Gruppe nutzen sowohl erneuerbare als auch nichterneuerbare Ressourcen zur Erbringung ihrer Dienstleistungen. Zu den wesentlichen Energieträgern zählen elektrischer Strom, Treibstoff und Brennstoff. Der Stromverbrauch entfällt insbesondere auf den Betrieb von Zügen sowie Seilbahnen und auf die Versorgung von Gebäuden, wie Werkstätten und Restaurants. Zusätzlich wird fossiler Treibstoff für Wintersport- und Strassenfahrzeuge benötigt, während fossile Brennstoffe zum Heizen der Gebäude verwendet werden. Diese Faktoren führen zu einem insgesamt hohen Energieverbrauch, der für den Betrieb der verschiedenen Anlagen und Einrichtungen notwendig ist.

Fortschrittmessung und Ziele

Die langfristige Strategie der Jungfraubahn-Gruppe zielt angesichts des hohen Energiebedarfs darauf ab, den Verbrauch substanziell zu reduzieren und den Anteil erneuerbarer Energiequellen zu erhöhen. Ein besonderer Fokus liegt auf der Förderung lokaler, erneuerbarer Energie, um die Abhängigkeit von externen Quellen zu verringern und die Marktunabhängigkeit zu steigern. Um die CO₂-Intensität zu senken und die Energieeffizienz zu steigern, vereinbarten die Betriebe der Jungfraubahn-Gruppe mit dem Bundesamt für Energie (BFE) in Anlehnung an die Energiestrategie 2050 des Bundes verbindliche Ziele. 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, indem ein Benchmarking mit den erreichten Werten und den festgelegten Zielvorgaben durchgeführt wird.

Im Berichtsjahr konnte die Jungfraubahn-Gruppe die Erfüllung ihrer Klimaziele weiter vorantreiben. All ihre Betriebe bezogen ihren Strom aus erneuerbaren Quellen (vorwiegend Wasserkraft aus der Schweiz). Ausserdem wurde der Ausbau der lokalen, erneuerbaren Stromversorgung um drei zusätzliche Photovoltaikanlagen mit einer installierten Gesamtleistung von 355 kW auf verschiedenen Gebäuden gefördert. Zusätzlich wurde eine Ölheizung durch eine effiziente Wärmepumpe ersetzt. Auch in der Rollmaterialflotte gab es einen Fortschritt, da moderne, energieeffizientere Züge die alten Fahrzeuge der Bergbahn Lauterbrunnen-Mürren ersetzt haben.

Der Stromverbrauch lag in der Berichtsperiode bei 30.7 Mio. kWh, was nahezu dem Vorjahreswert entspricht. Die Menge der rekuperierten Energie stieg um 8,7% auf 3.9 Mio. kWh. Diese Effekte sind auf optimierte Prozesse und eine verbesserte Energieeffizienz zurückzuführen. Der Treibstoffverbrauch entsprach 17.6 Terajoule, was eine Steigerung von 19,7% im Vergleich zum Vorjahr bedeutet. Dies ist hauptsächlich auf den intensiveren Einsatz der Pistenfahrzeuge im Wintersportbetrieb zurückzuführen, der durch eine höhere Menge an Naturschnee bedingt war. Der Brennstoffverbrauch lag bei 7.5 Terajoule, was eine Steigerung von 1,1% im Vergleich zum Vorjahr darstellt. Der Effekt des erwähnten Heizungs austauschs wird im Folgejahr spürbar werden. Die Jungfraubahn-Gruppe verfolgt das Ziel, bis 2030 die Heizölemissionen (Scope 1) um 50% zu senken.



Alpine Solaranlage Hintisberg: Die Jungfraubahn-Gruppe plant in der Gemeinde Lütschental eine rund 11 Hektar grosse alpine Solaranlage. Das Ziel ist, rund 12 GWh pro Jahr zu produzieren, was einem jährlichen Strombedarf von 3 000 Haushalten entspricht. Mit der Zustimmung der Bergschaft und der Gemeindeversammlung wurde die erste Hürde auf dem Weg zur Umsetzung des Projekts überwunden. Ende März 2024 erfolgte die Eingabe des Baugesuchs. Der Bau einer alpinen Solaranlage würde die Entwicklung hin zu einer autarken, nachhaltigen Stromversorgung unterstützen.

Die Kennzahlen zum Verbrauch von Strom wie auch Treib- und Brennstoff sind auf Seite 148 dokumentiert. Auf Seite 113 findet sich ein Überblick über Ziele, Status und Basisjahr.

Fakten und Massnahmen 2024

- Vollständige Versorgung des gesamten Betriebs der Jungfraubahn-Gruppe (Bahnen, Anlagen und Gebäude) mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen (vorwiegend Wasserkraft Schweiz)
- Optimierung der Rekuperationseffizienz und Rückspeisung des Bremsstroms von mehreren Eisen- und Seilbahnen ins Netz
- Installation Photovoltaikanlage auf dem Gebäude der Remise Lauterbrunnen, Restaurant Harder-Kulm und Direktion in Interlaken
- Ersatz Beleuchtung Direktionsgebäude
- Austausch der Ölheizung in der Remise Lauterbrunnen gegen eine elektrische Wärmepumpe
- Energetische Sanierung Bahnhof Wengen

Weiteres Vorgehen und Ausblick

- Weitere Umsetzung festgelegter Massnahmen im Bereich Photovoltaikanlagen, Ersatz von Beleuchtungen und energetischen Sanierungen
- 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)

Beschreibung des Themas

Wasser gehört zu einer wesentlichen Ressource, sowohl für den Betrieb von Infrastrukturen als auch für die Bereitstellung von Dienstleistungen. Insbesondere in den Bereichen Wintersport und Energieproduktion wird viel Wasser benötigt. Die Nutzung von Wasser für die technische Beschneigung der Skipisten spielt eine zentrale Rolle bei der Gewährleistung einer hohen Schneesicherheit, die für das Wintersportangebot unerlässlich ist. Der Einsatz von technischem Schnee ermöglicht eine langlebigere und widerstandsfähigere Bedeckung der Pisten.

Eine effiziente Nutzung von Wasser hat nicht nur betriebliche, sondern auch ökologische Bedeutung. Ein übermässiger Wasserverbrauch für die technische Beschneigung könnte die lokalen Wasserressourcen belasten und zu Umwelt- und Reputationsrisiken führen, insbesondere bei extremen Wetterbedingungen oder in wasserarmen Jahren. Die Entnahme von Wasser aus natürlichen Quellen für die Beschneigung könnte, hauptsächlich bei übermässiger Nutzung, zu Wasserknappheit und negativen Auswirkungen auf die Ökosysteme von Gewässern führen. Ein verantwortungsvoller Umgang mit dieser Ressource ist daher entscheidend, um Umweltauswirkungen zu minimieren, und hat gleichzeitig ökonomische Vorteile.

Beschreibung des Ist-Zustands

Ein effizienter und ressourcenschonender Umgang mit Wasser hat bei der Jungfraubahn-Gruppe hohe Priorität, insbesondere in den Bereichen Schneeproduktion und Pistenpräparation.

Dank der hochgelegenen Wintersportgebiete der Jungfraubahn-Gruppe ist die Schneesicherheit auch langfristig gewährleistet. Der Einsatz moderner Systeme sorgt für optimierte Beschneigung und effiziente Pistenpflege. 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 nahe gelegenen Gewässern entnommen, wobei die Höhe und die Art der Wasserentnahme gesetzlich geregelt sind. 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 zum einen kein unnötiger Schnee produziert und zum anderen der vorhandene Schnee effizient verteilt. Dank dieser modernen Technik wird sämtlicher produzierter Schnee genutzt. Dank des Schneemesssystems können zudem Energie- und Wasserkosten niedriger gehalten werden.

Gleichzeitig betreibt die Jungfraubahn-Gruppe in Lütschental ein eigenes Wasserkraftwerk und tritt damit als Verteilnetzbetreiber und Produzent auf. Mit dem eigenen Mittelspannungs- und Verteilnetz versorgt das Kraftwerk die Jungfraubahn, die Schynige Platte-Bahn, die Berner Oberland-Bahn, die Wengernalpbahn, die Bergbahn Lauterbrunnen-Mürren, zahlreiche Wintersportanlagen und die Gemeinden Lütschental, Gündlischwand und Zweilütschinen mit erneuerbarem Strom. Das Wasser der Lütchine wird in Burglauenen für die Stromproduktion getrennt und fließt nach der Nutzung durch das Kraftwerk wieder in den natürlichen Wasserlauf zurück. Es handelt sich um eine Form der Nutzung, bei der das Wasser kontinuierlich in Bewegung bleibt, ohne dass es in einem Stausee gespeichert wird. Diese Energiegewinnung beeinträchtigt den ökologischen Zustand des Gewässers nicht. Der Wasserfluss wird über eine Turbine geleitet, die die Energie des fließenden Wassers in elektrische Energie umwandelt. Ein System überwacht und reguliert dabei die Durchflussmenge automatisch. Da das «kühle Nass» nach der Nutzung nicht gespeichert wird, wird eine konstante Zufuhr im natürlichen Fluss nicht beeinträchtigt. Gesetzliche Vorgaben regeln, wie viele Kubikmeter pro Sekunde entnommen werden dürfen, damit sichergestellt ist, dass eine Mindestmenge im Fluss verbleibt und dass es nicht zu negativen Auswirkungen auf die Tier- und Pflanzenwelt kommt. Je mehr Wasser die Lütchine führt, desto höher ist die Stromproduktion. Von Frühling bis Herbst ist die Menge tendenziell grösser als im Winter, bedingt durch stärkere Niederschläge und die Schnee- und Gletscherschmelze.



Fazit

Technische Beschneigung ...

- verbraucht kein Trinkwasser
- erfolgt ohne chemische Zusätze
- sichert die Skisaison und damit die Wertschöpfung in der Region

Fortschrittsmessung und Ziele

Die Jungfraubahn-Gruppe verfolgt weiterhin das Ziel, den Wasserverbrauch sowohl für die Beschneigung als auch für die Energieproduktion zu optimieren. Im Berichtsjahr betrug der Wasserverbrauch für die Beschneigung rund 476 000 m³ (Vorjahr: 586 000 m³). Dank des verstärkten Einsatzes moderner Anlagen konnte der Verbrauch um 18,9% gesenkt werden. Zusätzlich führte die hohe Menge an Naturschnee zu einem reduzierten Einsatz der Beschneiungsanlagen, was ebenfalls zur Senkung des Wasserverbrauchs beitrug.

Die Energieproduktion des Wasserkraftwerks lag 2024 bei 66.6 Mio. kWh, was einer Steigerung von 1,4% im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Diese erneuerbare Energie reduziert den CO₂-Ausstoss und unterstützt das Unternehmen wie auch die Region wesentlich dabei, die Klimaziele zu erreichen.

Die vollständigen Kennzahlen sind auf Seite 148 aufgeführt. Auf Seite 113 gibt es einen Überblick über Ziele, Status und Basisjahr.

Fakten und Massnahmen 2024

- Mehr technisch beschneite Pistenkilometer dank modernster und effizienter Schneeerzeuger
- Sicherstellung dessen, dass das Trinkwasser einwandfrei ist, durch bakteriologische und chemische Wasserproben an Quellen und Netz
- Kanalisierung des Abwassers bei allen Bergstationen der Jungfraubahn-Gruppe bereits seit vielen Jahren
- Behandlung des Abwassers gemäss den gesetzlichen Vorgaben

Weiteres Vorgehen und Ausblick

- Ersatz mehrerer Schneeerzeuger durch energie- und ressourceneffizientere Maschinen
- Kontinuierliche Optimierungen im Bereich Beschneigung auf allen Ebenen
- Beachtung von Wasserschutzzonen bei Neubauten und Renovationen an Bahnen und Gebäuden

Emissionen (GRI 305)

Beschreibung des Themas

Die Jungfraubahn-Gruppe ist als in der Schweiz tätiges Unternehmen an die Klimaziele des Bundes gebunden. Dabei spielen die Emissionen eine wichtige Rolle. Ein Transitionsplan mit entsprechenden Massnahmen ist auf Seite 118 aufgeführt.

Die Erstellung der CO₂-Bilanz erfolgte auf den Grundlagen vom 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, eingekauftem Dampf, eingekaufter Wärme oder eingekaufter Kälte entstehen.
Scope 3	Alle anderen indirekten Emissionen, die in der Wertschöpfungskette eines Unternehmens durch seine Aktivitäten entstehen.

Beschreibung des Ist-Zustandes

2022 wurde erstmals eine CO₂-Bilanz für das gesamte Unternehmen erstellt. Während sie überwiegend auf Schätzungen und Hochrechnungen basierte, konnte im Zuge der Berichterstattung 2023 und 2024 die Datengrundlage deutlich verbessert werden. Das Jahr 2023 gilt als Basisjahr, da frühere Daten nicht vergleichbar sind.

Die CO₂-Bilanz der Jungfraubahn-Gruppe beträgt im Berichtsjahr 9 379 t CO₂e (Vorjahr: 7 853 t CO₂e). Dies entspricht einer Steigerung von 19,4%.

	Einheit	Veränderung zum Vorjahr	2024	2023
Scope 1	t CO ₂ e	17,5%	1 932	1 644*
Scope 2	t CO ₂ e	4,8%	44	42
Scope 3	t CO ₂ e	20,0%	7 403	6 167*
Total	t CO₂e	19,4%	9 379	7 853*
Relativer Wert	t CO ₂ e / Mio. Umsatz	12,8%	31,8	28,2*

Scope 1 und 2

	Einheit	Veränderung zum Vorjahr	2024	2023
Heizöl	t CO ₂ e	1,1%	554	548*
Holz	t CO ₂ e	–	3	3
Benzinfahrzeuge	t CO ₂ e	17,2%	34	29
Dieselfahrzeuge	t CO ₂ e	19,7%	1 274	1 064
Leckage Kältemittel	t CO ₂ e	–	67	–
Fernwärme	t CO ₂ e	4,8%	44	42
Total Scope 1 und 2	t CO₂e	17,2%	1 976	1 686*

Scope 3

	Einheit	Veränderung zum Vorjahr	2024	2023
Weitere indirekte Emissionen				
Rohstoffe (Gleisbau)	t CO ₂ e	57,7%	3 254	2 063*
Verbrauchsmaterial (Schmierstoffe, Dienstkleidung, Shop-Artikel)	t CO ₂ e	18,5%	941	794*
Kapitalgüter (Fahrzeuge)	t CO ₂ e	-10,1%	852	948
Energiebereitstellung (nicht in Scope 1 oder 2 enthaltene energiebezogene Emissionen)	t CO ₂ e	0,5%	748	744*
Restauration	t CO ₂ e	0,4%	554	552*
Pendelfahrten der Mitarbeitenden	t CO ₂ e	7,2%	433	404*
IT-Geräte	t CO ₂ e	263,0%	167	46
Geschäftsreisen (Flüge)	t CO ₂ e	-2,0%	150	153
Abfall	t CO ₂ e	-32,8%	121	180
Druckaufträge	t CO ₂ e	-44,9%	108	196
Wasser	t CO ₂ e	-15,7%	70	83
Papier	t CO ₂ e	25,0%	5	4
Total Scope 3	t CO₂e	20,0%	7 403	6 167*

Die Beschaffung verlässlicher Daten, insbesondere für Scope-3-Emissionen, ist anspruchsvoll, da dabei viele externe Partner einzubeziehen und komplexe Lieferketten zu durchleuchten sind. Unterschiede in der Datenqualität und ein Mangel an Standardisierung erschweren die Erfassung zusätzlich. Deshalb werden kontinuierlich Optimierungen und Verbesserungen vorgenommen, um die Datengrundlage zu verfeinern und die Transparenz zu erhöhen. In diesem Zusammenhang wurden die mit einem * markierten Werte der Vorjahresbilanz nachträglich angepasst. Die publizierte Vorjahresbilanz lag bei 6 432 t CO₂e. Die Differenz von 1 421 t CO₂e resultiert hauptsächlich aus den Scope-3-Emissionen von Rohstoffen (Gleisbau) und Verbrauchsmaterialien (Shop-Artikel).

Anreise der Gäste: Ein bedeutender Faktor für die Emissionen in der Tourismusbranche ist die Anreise der Gäste, deren Bilanzierung gemäss dem Greenhouse Gas Protocol nicht verpflichtend ist. Die Verantwortung für eine nachhaltige Anreise liegt bei vielen Akteuren. Ab der Ankunft in der Jungfrau Region trägt die Jungfraubahn-Gruppe aktiv zur Reduktion der Emissionen bei, indem sie auf erneuerbare Ressourcen setzt und klimafreundliche Mobilitätslösungen fördert.

Fortschrittsmessung und Ziele

Im Jahr 2024 sind die Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 17,2% gestiegen. Hauptursache dafür war der erhöhte Treibstoffverbrauch der firmeneigenen Fahrzeuge, insbesondere wegen des verstärkten Einsatzes von Pistenfahrzeugen im Wintersportbetrieb angesichts der grösseren Naturschneemengen. Die Auswirkungen des bereits erwähnten Heizungsaustauschs auf den Bereich Heizöl werden erst im Folgejahr spürbar sein. Zu den zentralen Massnahmen zur langfristigen Emissionsreduktion gehören der schrittweise Austausch von Ölheizungen sowie die Umstellung der Fahrzeugantriebe von fossilem Treibstoff auf Systeme erneuerbarer Energie. Der konkrete Fahrplan zur Emissionsreduktion der Scope-1- und Scope-2-Emissionen ist im Transitionsplan auf Seite 118 dargestellt.

Die Scope-3-Emissionen übersteigen die Scope-1- und -2-Emissionen um ein Vielfaches. Etwa 40% davon entfallen auf den Einkauf von Rohstoffen im Gleisbaubereich, weitere 23% auf den Erwerb von Verbrauchsmaterialien, beispielsweise Schmierstoffe, Dienstkleidung und Shop-Artikel. Derzeit liegt der Schwerpunkt darauf, die Datenbeschaffung zu verbessern und die Emissionsfaktoren zu präzisieren. Das Unternehmen strebt an, auch künftig Massnahmen zur Reduktion der Scope-3-Emissionen zu prüfen und umzusetzen, wo es möglich und sinnvoll ist.

Einen Überblick der Kennzahlen ist auf Seite 149 ersichtlich. Auf Seite 113 befindet sich ein Überblick über die Ziele, Status und Basisjahr.

Arbeitnehmerbelange

Die Jungfraubahn-Gruppe ist mit 880 Mitarbeitenden in 40 Berufsgruppen einer der bedeutendsten Arbeitgeber der Region und setzt sich für den Erhalt und die Förderung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen ein. Gleichzeitig ist das Unternehmen für die Leistungserbringung und die Wettbewerbsfähigkeit auf die Rekrutierung kompetenter Menschen angewiesen.

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 und die Förderung von Diversität und Chancengleichheit als zentral definiert. Ebenso werden die auf Seite 140 beschriebenen Sorgfaltspflichten bezüglich Kinderarbeit, Menschenrechten und Korruptionsbekämpfung bei den Arbeitnehmerbelangen berücksichtigt.

Eine wichtige Basis für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen und die Berücksichtigung der Anliegen der Belegschaft bildet die alle drei Jahre stattfindende gruppenweite Personalumfrage. Dabei werden verschiedene relevante Themen behandelt, was Einblicke in die Bedürfnisse und Erwartungen der Mitarbeitenden liefert.

Alle Mitarbeitenden können sich jederzeit direkt über ihre Vorgesetzten oder die Abteilung Human Resources (HR) zu Regelverstössen oder Verdachtsfällen austauschen. Ausserdem können Verdachtsfälle über die Compliance-Stelle gemeldet werden (vertrauliches Meldeverfahren via Hinweisgebersystem). Zum Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden wurden interne Richtlinien in Kraft gesetzt, und den Mitarbeitenden stehen externe Anlaufstellen zur Verfügung. Alle Meldungen werden untersucht. Organisatorisch besteht auch eine interne Personalkommission (Peko), welche die Interessen der Arbeitnehmenden wahrnimmt und sich alle zwei Monate zum Austausch trifft.

Employer-Branding-Strategie

Im Berichtsjahr wurde eine Employer-Branding-Strategie initiiert – mit dem Ziel, die langfristige Bindung und Motivation der Mitarbeitenden zu stärken. Erste Massnahmen wurden bereits erfolgreich umgesetzt. Dazu gehört, dass alle Mitarbeitenden jährlich fünf Gratistageskarten für Familie und Freunde erhalten, um die Region zu erkunden und ihre Freizeit aktiv zu gestalten. Zudem geniessen die Mitarbeitenden an ihrem Geburtstag einen freien Tag. Das Lohnsystem wurde in Zusammenarbeit mit einer externen Fachstelle analysiert und überarbeitet, da es gilt, ein marktgerechtes, faires und transparentes Vergütungssystem zu etablieren. Darüber hinaus werden kontinuierlich Gesundheits- und Sicherheitskampagnen durchgeführt, die das Wohl und die Sicherheit der Mitarbeitenden weiter in den Fokus rücken.

Die Jungfraubahn-Gruppe setzt auf die Beteiligung ihrer Mitarbeitenden und ermöglicht ihnen auch den Bezug von Aktien. Dies stärkt nicht nur die individuelle Bindung an das Unternehmen, sondern fördert auch die gemeinsame Verantwortung für den Unternehmenserfolg.

Eine Übersicht über die Nachhaltigkeitsziele und Fortschritte bezüglich der Belange von Arbeitnehmenden findet sich im Ziel-Cockpit auf Seite 113 und bei den sozialen Kennzahlen ab Seite 150.

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (GRI 403)

Beschreibung des Themas

Die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden der Jungfraubahn-Gruppe wie auch der Angestellten von Fremdfirmen, die sich in den Betrieben der Gruppe aufhalten, haben oberste Priorität. Wären die Sicherheit und die Gesundheit der Mitarbeitenden nicht gewährleistet, könnten schwerwiegende Unfälle und Verletzungen im Betrieb auftreten. Solche Vorfälle, kombiniert mit dem Fehlen von Risikomanagement, würden erhebliche Reputationsrisiken mit sich bringen – sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch bei Gästen und anderen Stakeholdern. Zudem könnten Personalengpässe und damit Betriebsausfälle entstehen. Ein wirksames Risikomanagement ist daher nicht nur für den Schutz der Mitarbeitenden essenziell, sondern auch von zentraler wirtschaftlicher Bedeutung. Das Unternehmen verpflichtet sich deshalb, alle notwendigen Massnahmen für sichere und gesunde Arbeitsplätze zu ergreifen, die nach dem Stand der Technik, gemäss den geltenden Gesetzen und basierend auf bisherigen Erfahrungen notwendig sowie angesichts der gegebenen Verhältnisse angemessen sind.

Beschreibung des Ist-Zustands

Die Arbeitssicherheit ist ein Teilgebiet der Qualitätssicherung und untersteht der Leitung des Bereichs Qualitäts- und Risikomanagement. Die Sicherheitsplanung für alle Mitarbeitenden, Drittpersonal und übrige Personen mit einer Geschäftsbeziehung zur Jungfraubahn-Gruppe basiert auf geltenden Gesetzen, Vorschriften, Richtlinien und Reglementen und auf internen Weisungen. Alle involvierten Personen werden über die erforderlichen Sicherheitsvorkehrungen informiert und entsprechend geschult. Zudem sind in den Lieferantenverträgen spezifische Anforderungen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz definiert. Die Vorkehrungen zum Schutz der Gesundheit und für die Sicherheit aller Mitarbeitenden basieren auf den verbindlichen Richtlinien der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS).

Das integrierte Sicherheitsmanagementsystem (SMS) der Jungfraubahn-Gruppe ist ein zentraler Bestandteil des Sicherheitskonzepts und erfüllt die Anforderungen des Bundesamts für Verkehr (BAV). Es sorgt dafür, dass die Sicherheit der Mitarbeitenden und der Gäste jederzeit gewährleistet ist und alle relevanten gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden. Im Rahmen seiner Aufsichtstätigkeit überprüft das BAV das SMS regelmässig dahingehend, ob alle Sicherheitsanforderungen erfüllt werden.

Für das Gesundheitsmanagement trägt die Leitung der Abteilung HR die Verantwortung. Alle Unternehmensbetriebe verfügen über ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Ergänzt wird es durch ein Care-Management in Zusammenarbeit mit einem Versicherer. All diese 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. In der Schweiz besteht zudem das Krankenkassenobligatorium, welches sicherstellt, dass alle in der Schweiz lebenden Personen Zugang zu einer Grundversicherung für medizinische Leistungen haben.

Zur aktiven Prävention und Förderung der Bereiche Arbeitsgesundheit und -sicherheit wurde 2016 die Arbeitsgruppe MARS+ (Mitarbeitende Risiko, Sicherheit + Umwelt) gegründet. MARS+ ist 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.



Fortschrittsmessung und Ziele

Im Berichtsjahr konnten weitere Mitglieder für die Arbeitsgruppe MARS+ geschult und in die Organisation aufgenommen werden. Aktuell sind 30 Mitglieder in dieser Gruppe vertreten. Mit internen Audits sorgen die Mitglieder in ihren Fachbereichen für Gefährdungsermittlung und -beseitigung und sensibilisieren generell für ein sicheres Arbeiten innerhalb des Teams.

Im Berichtsjahr lag die Quote der Berufsunfälle pro 100 Vollzeitäquivalenten (Full Time Equivalent – FTE) bei 9,2 (Vorjahr: 9,0). Um das definierte Ziel von 7,5 bis 2030 zu erreichen, wurden 2024 verschiedene Sicherheitskampagnen und Schulungen durchgeführt, die das Bewusstsein für sicheres Arbeiten bei allen Mitarbeitenden stärken sollen. Die Massnahmen benötigen jedoch eine gewisse Zeit, bis sie greifen. Die Quote unfallbedingter Absenztage pro FTE stieg auf 1,3 (Vorjahr: 0,6), bedingt durch einzelne Ausfälle mit langer Absenzdauer. Hingegen sank die Quote der Krankheitstage pro FTE von 12,3 auf 11,9. Die Fluktuationsrate betrug im Berichtsjahr 8,5% (Vorjahr: 13,1%) und lag somit innerhalb des angestrebten Ziels von unter 10%. Massnahmen wie die Initiierung der Employer-Branding-Strategie und die Weiterentwicklung des Lohnsystems zeigen Wirkung. Um dieses Niveau langfristig zu halten, werden kontinuierlich weitere Massnahmen umgesetzt.

Die gesamten Kennzahlen sind auf Seite 150 dokumentiert. Auf Seite 113 findet sich ein Überblick über Ziele, Status und Basisjahr.

Fakten und Leistungen 2024

- Breitere Erfassung und Analyse der Berufsunfälle
- Durchführung Sicherheitskurse (BLS-/AED-Kurse, Staplerkurse, Hubarbeitsbühnen)
- Weiterentwicklung Suva Safety App für interne Rundgänge und Massnahmenüberwachung
- Einführung eines QR-Codes für die digitale Meldung von Mängeln und Gefährdungen
- Durchführung aller geplanten Sicherheitsaudits
- Sicherheitskampagne zu Sturz- und Stolperunfällen in Zusammenarbeit mit dem externen Partner Suva
- Durchführung der Gesundheitskampagnen «Fit durch den Winter – Gesunde Pausen, mehr Energie!», «Bike to work» und «Berglaufchallenge»

Weiteres Vorgehen und Ausblick

- Umsetzung der neuen Vorgaben bezüglich ISMS (Informationssicherheitsmanagementsystem)
- Ausbau und Weiterentwicklung bestehender Massnahmen, Kampagnen und Schulungen im Bereich Sicherheit und Gesundheit
- Kontinuierliche Stärkung der MARS+ Organisation zur Sicherstellung der betrieblichen Abläufe
- Finalisierung des Skillmanagements im Personalmanagementtool zur vereinfachten Überwachung und Dokumentation der Sicherheitsschulungen

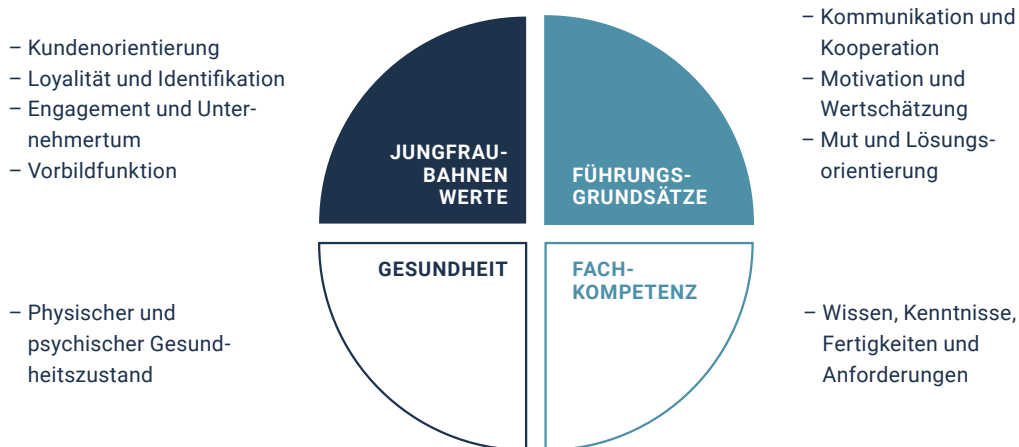
Aus- und Weiterbildung (GRI 404)

Beschreibung des Themas

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 sind, desto wichtiger wird die lebenslange Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden. Investitionen in Aus- und Weiterbildung erhöhen die Mitarbeiterzufriedenheit und die Reputation als Arbeitgeber, und sie begünstigen die Innovationsfähigkeit und die Produktivität im Betrieb. Die Unterlassung solcher Investitionen könnte daher zu einer höheren Fluktuationsrate, einem schlechteren Gästeservice sowie langsameren Prozessen und insgesamt zu einer geringeren Effizienz mit wirtschaftlichen Folgen führen. Obendrein wären damit einhergehend an einem ohnehin angespannteren Arbeitsmarkt öfter Rekrutierungen erforderlich. Deshalb investiert die JungfrauBahn-Gruppe im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten mit entsprechenden finanziellen und personellen Ressourcen in Aus- und Weiterbildungen. Sicherheitsaspekte spielen dabei für das Unternehmen ebenso eine Rolle wie die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber.

Beschreibung des Ist-Zustands

Kompetenzmodell: Die Gesamtverantwortung für die unternehmensweiten Managementsysteme für Aus- und Weiterbildung und die Verantwortlichkeiten für Aus- und Weiterbildung insgesamt liegt bei der Abteilung HR. Sie wird themenspezifisch von der Leitung Qualitäts- und Risikomanagement und den Fachbereichsleitungen unterstützt. Bei Entscheiden zu Förderungsmassnahmen wird das unten dargestellte Kompetenzmodell der JungfrauBahn-Gruppe angewendet. Es stellt sicher, dass die Entscheidungen auf fairen Kriterien basieren. Damit sind klare Regeln und Bedingungen für die Rekrutierung, Weiterentwicklung und Förderung von Mitarbeitenden definiert.



Die Jungfraubahn-Gruppe fördert und finanziert die berufsbezogene Aus- und Weiterbildung aller Mitarbeitenden systematisch mit internen und externen Angeboten. Vorgesetzte und Mitarbeitende nutzen das für alle Mitarbeitenden jährlich stattfindende Fördergespräch, um zukünftige Ausbildungsbedürfnisse zu ermitteln. Mehr Informationen sind auf der **Karriereseite** im Internet zu finden.

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 Tourismusbranche und mancher Verschiebung auf dem Arbeitsmarkt. Mit gezielten Schulungsprogrammen 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. Des Weiteren verfügt die Jungfraubahn-Gruppe über einen sogenannten Talent-Pool, in dem Mitarbeitende bezüglich ihrer beruflichen Entwicklungspotenziale für künftige Führungsaufgaben identifiziert werden.

Fortschrittsmessung und Ziele

Im Berichtsjahr betrug die Anzahl der bezahlten Ausbildungsstunden 10 898 (Vorjahr: 12 176). Zudem hat die Jungfraubahn-Gruppe wieder zahlreiche Lernende ausgebildet. 2024 wurden insgesamt 44 Lernende (Vorjahr: 43) – 9 Frauen (Vorjahr: 8) und 35 Männer (Vorjahr: 35) – innerhalb der Jungfraubahn-Gruppe ausgebildet. Im Jahr 2024 schlossen 10 (Vorjahr: 9) ihre Ausbildung ab. Derzeit wird in 9 (Vorjahr: 8) unterschiedlichen Lehrberufen ausgebildet.

Weitere Informationen zu den Kennzahlen sind auf Seite 150 zu finden.

Fakten und Massnahmen 2024

- Erhalt Qualitäts-Gütesiegel im Rahmen des Swiss Arbeitgeber Awards 2024
- Ausbau der Ausbildungsplätze für Lernende (Mediamatik und Netzelektrik)
- Durchführung eines «Speed-Networking-Event» auf der Sesselbahn Wixi
- Aufbau eines umfassenden sicherheitsrelevanten Skills-Managements
- Durchführung gruppenweiter Führungsschulungen für neue oder zukünftige Führungskräfte ohne vorherige Führungserfahrung
- Durchführung des jährlichen Mitarbeitendengesprächs zur Beurteilung der Leistung und beruflichen Entwicklung (alle Mitarbeitenden)

Weiteres Vorgehen und Ausblick

- Stärkung der individuellen Schulungen und Weiterbildungen der Mitarbeitenden
- Durchführung von Führungstrainings für neue Führungskräfte wie für das bestehende Kader
- Ausbau weiterer Ausbildungsplätze für Lernende
- Kontinuierliche Pflege und Stärkung des Talent-Pools für interne Mitarbeitende

Diversität und Chancengleichheit (GRI 405)

Beschreibung des Themas

Die Jungfraubahn-Gruppe vereint Menschen unterschiedlichsten Alters und aus 41 Nationen. Es ist der Gruppe deshalb ein Anliegen, dass der Arbeitsplatz für alle Mitarbeitenden ein Ort ist, an dem Gleichbehandlung und Chancengleichheit in Bezug auf Lohn und Förderung unabhängig von Diversitätsfaktoren gelebt werden. Durch eine positive Arbeitsumgebung mit gleichen Chancen für alle sollen die Zufriedenheit und die Motivation der Mitarbeitenden ebenso wie die Attraktivität der Jungfraubahn-Gruppe als Arbeitgeber gefördert werden.

Beschreibung des Ist-Zustands

Diversität und Chancengleichheit sind im Verhaltenskodex (siehe Seite 115) geregelt und werden durch das Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz sowie durch eine regelmässige Analyse der Lohnungleichheit ergänzt.

Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz: Das Reglement ist seit dem 1. Juli 2022 in Kraft 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. Inakzeptables Verhalten – das von physischer Gewalt über Mobbing und sexuelle Belästigung bis zu Diskriminierung reichen kann – wird in keiner Weise toleriert, ungeachtet dessen, ob es von Mitarbeitenden oder Ausstehenden ausgeht (zum Beispiel von Gästen, von Lieferanten, von Beschäftigten von Fremdfirmen). Das Reglement dient dem Zweck, die Mitarbeitenden für das Thema zu sensibilisieren und Mitarbeitende am Arbeitsplatz vor Verletzungen der persönlichen Integrität zu schützen.

Lohnungleichheitsanalyse: Die Jungfraubahn-Gruppe führt regelmässig und gemäss dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) eine Lohnungleichheitsanalyse in ihren Betrieben durch, die mehr als 100 Mitarbeitende beschäftigen. Die letztmalige Analyse im Jahr 2021 hat keine signifikanten Abweichungen ergeben, die auf systematische Gründe (zum Beispiel Einstufung der Funktionen) zurückzuführen wären. Leichte, nicht signifikante Abweichungen vom vorgegebenen Schwellenwert bei einer Gesellschaft wurden durch gezielte Massnahmen behoben. Im Jahr 2025 wird die Analyse wiederholt. Die bei der letzten Analyse festgestellten Abweichungen und ergriffenen Massnahmen werden dabei auf Wirksamkeit geprüft.

Massnahmen bei Missständen oder Verdachtsfällen: Die Jungfraubahn-Gruppe duldet keinerlei Diskriminierung und Belästigung. Hinweise auf Missstände und Verdachtsfälle können im direkten Gespräch mit dem Vorgesetzten oder mit den Bereichen Human Resources oder Compliance oder per Meldung über das Hinweisgebersystem erfolgen. 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 die Möglichkeit offen, den Vorfall an die Compliance-Meldestelle oder an eine externe Fachstelle zu melden.



Fortschrittsmessung und Ziele

Per 31. Dezember 2024 beschäftigte die Jungfraubahn-Gruppe 880 Personen (Vorjahr: 822). Das entspricht einem Zuwachs von 7,1% im Vorjahresvergleich. Die Zunahme ist wie bereits zuvor auf die gestiegene Nachfrage nach der Coronapandemie zurückzuführen. Der Frauenanteil sank im Berichtsjahr leicht auf 30% (Vorjahr: 31%). Ein wesentlicher Grund hierfür sind strukturelle Herausforderungen in der Branche. Technische Berufe, die traditionell von einem geringen Frauenanteil geprägt sind, machen einen grossen Teil der Stellen aus. Gleichzeitig erschwert der allgemeine Fachkräftemangel die Besetzung offener Stellen, sodass der Fokus verstärkt darauf liegt, überhaupt qualifiziertes Personal zu gewinnen – unabhängig vom Geschlecht. Um den Frauenanteil bis 2030 auf 35% zu erhöhen, werden gezielte Massnahmen wie die Förderung von Frauen in technischen Berufen, flexible Arbeitsmodelle und eine verstärkte Ansprache weiblicher Talente ergriffen.

Anpassung des Lohnsystems: Im Berichtsjahr wurde das gruppenweite Lohnsystem in Zusammenarbeit mit einer externen Fachstelle analysiert und überarbeitet. Dabei wurden die Funktionen ausgehend von der Stellenbeschreibung bewertet und einer Funktionsstufe zugeordnet. Die einzelnen Funktionen wurden individuell mit dem Markt verglichen. Anhand der Ergebnisse wurde ein Lohnband pro Funktionsstufe erarbeitet. Das Ziel ist ein faires und transparentes Vergütungssystem, das Mitarbeitende motiviert und langfristig bindet.

Die gesamten Kennzahlen sind auf Seite 151 aufgelistet. Seite 113 präsentiert Ziele, Status und Basisjahr.

Fakten und Massnahmen 2024

- Geburtstage als bezahlte Frei-Tage festgelegt
- 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
- Dienstaltersgeschenk neu zum Zeitpunkt des Erreichens von 10 Dienstjahren
- Überarbeitung des Verhaltenskodex
- Kontinuierliche Weiterentwicklung der internen Compliance-Meldestelle
- 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 ihrer Verantwortung gegenüber ihren Stakeholdern bewusst. Als wesentlicher Geschäftspartner für die regionale Wirtschaft und mit einem hohen Gästeaufkommen richtet die Gruppe dabei ein Hauptaugenmerk auf die lokale Bevölkerung. Dies geht auch aus der Wesentlichkeitsanalyse hervor, bei der das Thema «lokale Gemeinschaften» als wesentlich eingestuft wurde. Die Bevölkerung vor Ort und die Berggemeinschaften der Region sind in vielerlei Hinsicht von den Aktivitäten der Jungfraubahn-Gruppe tangiert (siehe nächstes Kapitel).

Gästezufriedenheit

Der Tourismus hat in der gesamten Region einen hohen Stellenwert. Daher ist es für die Jungfraubahn-Gruppe besonders relevant, eine hohe Gästezufriedenheit zu gewährleisten. Im Geschäftsjahr 2023 wurde erstmals einen Monat lang eine umfassende Gästenumfrage auf der Strecke zum Jungfrauoch – Top of Europe durchgeführt, mit der die Zufriedenheit der Gäste gemessen wurde. Der daraus ermittelte Net Promoter Score (NPS) betrug 63, was als sehr hoch gilt. Im Geschäftsjahr 2024 wurde keine Umfrage durchgeführt, doch für 2025 ist wieder eine geplant. Werte über null gelten als erstrebenswert, Werte über 50 als sehr gut. Die Jungfraubahn-Gruppe ist bestrebt, auch während der Hauptsaison und bei hohem Gästeaufkommen einen Durchschnittswert von über 50 zu erreichen.

Barrierefreiheit

Bezogen auf die Gäste liegt ein weiterer Fokus auf sicherem und barrierefreiem Reisen. Die Reise auf das Jungfrauoch – Top of Europe ist dank des modernen Rollmaterials und der Publikumsanlagen, die zu einem grossen Teil den Vorgaben des Behindertengleichstellungsgesetzes (BehiG) entsprechen, barrierefrei möglich. Auch die übrigen Ausflugsziele der Jungfraubahn-Gruppe sind barrierefrei erreichbar. Bei Stationen, an denen die BehiG-konforme Erschliessung derzeit ansteht oder aber unverhältnismässig ist, sind entsprechende Ersatzmassnahmen gewährleistet. Auf der **Webseite** sind ausführliche Informationen zu barrierefrei erreichbaren Ausflugszielen zu finden. So soll Menschen mit Mobilitätseinschränkungen – unter anderem Personen mit Behinderungen, Senioren und Familien mit Kinderwagen – die Reiseplanung erleichtert werden.

Lieferanten

Bei den Sozialbelangen stehen darüber hinaus Vorkehrungen in Bezug auf Kinderarbeit, Konfliktmineralien, Korruption und Menschenrechte unter Einbezug der Lieferkette im Fokus. Es soll sichergestellt werden, dass nationale sowie globale Vorgaben eingehalten werden. Derzeit werden diese Themen für die Jungfraubahn-Gruppe als nicht wesentlich eingestuft (siehe Seite 111). Im Unternehmen sind Prozesse und Kontrollen implementiert und werden zukünftig ausgebaut, um Risiken regelmässig zu überprüfen.

Eine Übersicht über die Nachhaltigkeitsziele und Fortschritte bezüglich der Sozialbelange findet sich im Zielcockpit auf Seite 113 und bei den sozialen Kennzahlen ab Seite 152.

Lokale Gemeinschaft (GRI 413)

Beschreibung des Themas

Die gesamten Aktivitäten der Jungfraubahn-Gruppe haben direkten Einfluss auf die lokale Bevölkerung, die Landbesitzer und die Bergschaften der Region. Besonders erwähnenswert sind die positiven Effekte, welche das Unternehmen als wichtiger Arbeitgeber in der Bevölkerung vor Ort hat. Hinzu kommen positive Auswirkungen aus der wirtschaftlichen Zusammenarbeit mit lokalen Lieferanten. Örtliche Unternehmen und Geschäfte profitieren unabhängig von einer Zusammenarbeit mit der Jungfraubahn-Gruppe von den Besuchen der Gäste, welche durch die Anstrengungen der Jungfraubahn-Gruppe begünstigt werden.

Die Bedeutung des Beitrags, den die Jungfraubahn-Gruppe zur regionalen Wertschöpfung und zur 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 örtlichen Geschäftswelt. Durch Investitionen in Grossprojekte generiert die Jungfraubahn-Gruppe bedeutende regionale volkswirtschaftliche Effekte. Dazu gehören Auftragsvergaben, die Zusammenarbeit mit Gewerbebetrieben, die Schaffung und Sicherstellung von Arbeitsplätzen und eine verbesserte Infrastruktur.

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

Dennoch müssen den positiven Effekten auch kritische und potenziell negative Faktoren gegenübergestellt werden. Darunter fallen die Auswirkungen auf die einheimische Bevölkerung durch das erhöhte Gästeaufkommen und das unsachgemässe Benutzen und Betreten vieler Flächen durch Touristen. Deshalb ist es für das Unternehmen sehr wichtig, die negativen Auswirkungen auf die Stakeholder mit geeigneten Massnahmen bestmöglich einzuschränken und Risiken entgegenzuwirken. Dabei spielen Reputationsrisiken ebenso wie wirtschaftliche Auswirkungen auf die Jungfraubahn-Gruppe eine Rolle. Schliesslich kann das Unternehmen nur durch eine enge Zusammenarbeit mit allen Stakeholdern langfristig erfolgreich sein.

Beschreibung des Ist-Zustands

Die Jungfraubahn-Gruppe ist bestrebt, mögliche Auswirkungen eines hohen Gästeaufkommens auf die lokale Bevölkerung zu minimieren. Mit gezielten Massnahmen im Bereich der Gästelenkung wie dem Parkleitsystem und Investitionen in modernes Rollmaterial strebt die Gruppe an, die Balance zwischen den Entwicklungen des Tourismus und den Bedürfnissen der lokalen Bevölkerung zu wahren. Bei baulichen Massnahmen hat die Bevölkerung über die lokalen und nationalen Regelungen immer Rechte zur Einsprache, Projekte werden zudem jeweils einer Umweltverträglichkeitsprüfung unterzogen. Das Unternehmen bleibt überdies anhand der in der Stakeholderanalyse aufgeführten Dialoginstrumente im wechselseitigen Austausch mit den Menschen vor Ort.

Die Jungfraubahn-Gruppe engagiert sich aktiv als Sponsor von Events und unterstützt Initiativen und Projekte. Der Fokus liegt auf Projekten, Aktivitäten und Veranstaltungen mit Bezug zur Jungfrau Region und zum lokalen Tourismus und auf regionalen Initiativen, die das Wohl der Gemeinschaft fördern. Gleichzeitig hat sich die Jungfraubahn-Gruppe im Rahmen des Baus der V-Bahn verpflichtet, seit 2021 während zehn Jahren einen Nachhaltigkeitsfonds mit jährlich CHF 200 000 zu speisen, der nachhaltige Projekte in den Gemeindegebieten von Grindelwald und Lauterbrunnen unterstützt. Diese sind überwiegend im allgemeinen Interesse von Grindelwald bzw. Lauterbrunnen und müssen in einer der beiden Gemeinden angesiedelt sowie gesellschaftlich erwünscht, nachhaltig und ökologisch sein.



Im Berichtsjahr wurden unter anderem folgende Projekte unterstützt:

- Bergschaft Holzmatten, Sanierung Wasserversorgung (2023/2024)
- Sanierung Schindeldach Alp Oberhorn (2024)
- Bildung für nachhaltige Entwicklung (2023/2024)
- Arbeitseinsätze Bergwaldprojekt (2024)
- Spielplatz Gimmelwald (2023/2024)

Fortschrittsmessung und Ziele

Im Berichtsjahr informierte die Stiftung UNESCO-Welterbe Schweizer Alpen Jungfrau-Aletsch über die Ergebnisse einer Untersuchung zum Bau der V-Bahn in Grindelwald und deren Auswirkungen auf die Veränderung der Besucherströme. Mittels eines Besuchermonitorings in den Jahren 2019 und 2023 konnten die Veränderungen vor und nach dem Bau der Anlage analysiert werden. Es zeigte sich, dass die Gästelenkung funktioniert und dass es keine Zunahme an Konflikten mit der Natur gab. Die Beobachtungen und Erhebungen im Jahr 2023 zeigten, dass die konzentrierten Gästeströme gut gelenkt werden und sich in der Nähe der vorgesehenen Infrastrukturen bewegen. Es war keine Zunahme an Verstössen oder Konflikten, beispielsweise das Verlassen der markierten Wege, festzustellen.

Auf Seite 113 findet sich ein Überblick über Ziele, Status und Basisjahr.

Fakten und Massnahmen 2024

- Durchführung gezielter Waldpflegemassnahmen mit dem Forstbetrieb Grindelwald
- Bau eines Spielplatzes mit Sitzgelegenheiten auf der Harder Kulm
- Reinigungsaktion im Rahmen der «Clean-up Tour» der «Summit Foundation» mit lokalen Jugendorganisationen und weiteren Freiwilligen
- Inbetriebnahme von neuem Rollmaterial der Adhäsionsbahn Bergbahn Lauterbrunnen-Mürren zur Steigerung der Standortattraktivität von Mürren
- Kostenloser Shuttlebusbetrieb zwischen Grindelwald Terminal und Firstbahn
- 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 2025 und weitere Massnahmen bis 2030
- Kontinuierliche Unterstützung lokaler Klimaschutzprojekte
- Langfristige Zusammenarbeit mit der Internationalen Stiftung Hochalpine Forschungsstationen Jungfrauoch und Gornergrat sowie der Stiftung UNESCO-Welterbe Schweizer Alpen Jungfrau-Aletsch

Sorgfaltspflicht

Die Wesentlichkeitsanalyse hat ergeben, dass Themen wie Kinderarbeit, Konfliktmineralien, Korruption und Achtung der Menschenrechte in Bezug auf die Lieferkette als nicht unmittelbar wesentlich für die Jungfraubahn-Gruppe zu betrachten sind. Das Unternehmen erfüllt in diesen Bereichen die gesetzlichen Sorgfaltspflichten. Es wird sichergestellt, dass sowohl nationale als auch internationale Richtlinien konsequent eingehalten werden. Das Unternehmen hat Prozesse und Kontrollen etabliert, die regelmässig überprüft werden. Sie werden weiter ausgebaut, da es gilt, Risiken bestmöglich zu identifizieren und zu adressieren.

Lieferkettenpolitik

Die Jungfraubahn-Gruppe verfügt über ein Netzwerk von rund 1 500 Lieferanten, die ihren Sitz mehrheitlich in der Schweiz oder vereinzelt in Europa haben. Die grössten Auftragsvolumen, gemessen am Umsatz, entfallen auf die Bereiche Kapitalgüter, Infrastruktur, Energieversorgung, Gastronomie und Shopping. Auch von den Lieferanten erwartet die Jungfraubahn-Gruppe, dass sie gegenüber Stakeholdern Mindestanforderungen einhalten, 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 Lieferanten ist im Verhaltenskodex geregelt. Zusätzlich wurde im Jahr 2023 ein Lieferantenkodex eingeführt, der Bestimmungen zu Aspekten wie Ethik und Integrität, Arbeitsbedingungen, Menschenrechten, fairem Wettbewerb und Umweltverantwortung enthält. Eine interne Risikoanalyse ergab, dass prioritär jene Lieferanten den Kodex unterschreiben müssen, welche ein erhöhtes Länderrisiko aus der Textil-, Souvenir- und Gastronomiebranche aufweisen. Per Ende 2024 haben 71% dieser betroffenen Lieferanten den Kodex unterschrieben. Bis 2025 sollen es 90% sein. Gleichzeitig wird der Beschaffungsprozess laufend optimiert und es wird überprüft, ob neben dem Kodex spezifische Zertifizierungen als Kriterium geeignet sind. Alle betroffenen Mitarbeitenden sind bezüglich der Einhaltung der Vorgaben und Meldeprozesse des Lieferantenkodex geschult und entsprechend sensibilisiert. Zusätzlich arbeitet die Jungfraubahn-Gruppe mit einer externen Compliance-Lösung (Risk Intelligence Data), welche das Unternehmen dabei unterstützt, die Ethik- und Complianceanforderungen zu erfüllen.

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 die seither alle neu eintretenden Mitarbeitenden absolvieren müssen. Damit sollen Risiken wie Reputationsschäden für das Unternehmen, Bussen und Vertragsbrüche vorsorglich verhindert werden. Verdachtsmomente oder Verstösse können an die interne Meldestelle eskaliert werden.

Weiter gibt es eine pragmatische, in bestehende Prozesse integrierte und ressourceneffiziente Prüfung der Geschäftspartner. Im deren Rahmen werden bei spezifischen Situationen zusätzliche Abklärungen dokumentiert und durch die externe Compliance-Software unterstützt. Es wurden bis anhin keine Korruptionsfälle gemeldet und es wurde kein Verdacht auf Korruption geäussert. Zudem wurden keine Verträge mit Lieferanten aufgrund von Korruptionsfällen gekündigt. Es sind keine öffentlichen Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit Korruption anhängig.

Achtung der Menschenrechte

Die Jungfraubahn-Gruppe achtet die Menschenrechte als Grundlage ihrer Unternehmensführung und regelt im Lieferantenkodex die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Als Bestandteil des Kodex unterliegen Aspekte zu Menschenrechten den Kontroll- und Meldeprozessen des Unternehmens. Bisher wurden keine Verdachtsfälle oder Hinweise auf Verletzungen der Menschenrechte gemeldet.

Mineralien und Metalle aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit

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.

OR-Index

Dieser Bericht wurde vor der Veröffentlichung am 2. April 2025 durch den Verwaltungsrat der Jungfraubahn Holding AG genehmigt.

Nichtfinanzielle Berichterstattung gemäss Schweizer Obligationenrecht (OR)

Eine intern durchgeführte Risikoanalyse ergab keinen begründeten Verdacht auf Kinderarbeit bei der Jungfraubahn-Gruppe und in 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 nichtfinanziellen Angelegenheiten gemäss Artikel 964b OR werden in den folgenden Kapiteln beschrieben. Die Verordnung zur Berichterstattung über Klimabelange präzisiert die Vorgaben zu Umweltbelangen gemäss Artikel 964b OR. Die Umsetzung dieser Verordnung stützt sich auf die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

Anforderung gemäss Art. 964b OR	Kapitel	Seite
Generelle Informationen	Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre	106
	Die Jungfraubahn-Gruppe auf einen Blick	107
	Nachhaltigkeitsstrategie «Top of Tomorrow»	108
	Unternehmensführung und -kultur	115
Beschreibung des Geschäftsmodells	Geschäftsmodell (Lagebericht)	10-19
	Die Jungfraubahn-Gruppe auf einen Blick	107
Umwelt- und Klimabelange	Umwelt- und Klimabelange	117
	Energie (GRI 302)	123
	Wasser und Abwasser (GRI 303)	125
	Emissionen (GRI 305)	128
	Umweltkennzahlen	148
Arbeitnehmerbelange	Arbeitnehmerbelange	130
	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (GRI 403)	131
	Aus- und Weiterbildung (GRI 404)	133
	Diversität und Chancengleichheit (GRI 405)	135
	Soziale Kennzahlen	150
Sozialbelange	Sozialbelange	137
	Lokale Gemeinschaft (GRI 413)	138
	Weitere soziale Kennzahlen	152
Achtung der Menschenrechte	Sorgfaltspflicht	140
Bekämpfung der Korruption	Sorgfaltspflicht	140
Risikomanagement	Risikomanagement	95
	Wesentliche Themen	109
	Unternehmensführung und -kultur	115
	Risiken und Chancen aufgrund des Klimawandels	119
Konzepte, Massnahmen, Leistungsindikatoren	Überblick Ziele und Status	113
	Umwelt- und Klimabelange	117
	Arbeitnehmerbelange	130
	Sozialbelange	137
	Kennzahlen	148

Schweizer Verordnung über die Berichterstattung über Klimabelange

Die Verordnung über die Klimaberichterstattung regelt die Offenlegung von Klimabelangen gemäss Artikel 964a OR im Rahmen der Umweltbelange, die Teil der nichtfinanziellen Belange gemäss Artikel 964b OR sind. Die Umsetzung erfolgt anhand der TCFD-Empfehlungen, welche in den folgenden Kapiteln beschrieben sind.

Governance

TCFD Kernelemente	Erforderliche Informationen
Offenlegung der Governance des Unternehmens im Hinblick auf klimabedingte Risiken und Chancen.	A. Verantwortung des Verwaltungsrats für klimabedingte Risiken und Chancen B. Rolle des Managements bei der Bewertung und Bewältigung von klimabedingten Risiken und Chancen
Zugehörige Kapitel	Unternehmensführung und -kultur (Seite 115) Umwelt- und Klimabelange (Seite 117)

Strategie

TCFD Kernelemente	Erforderliche Informationen
Offenlegung derzeitiger und potenzieller künftiger Auswirkungen klimabedingter Risiken und Chancen auf die Geschäftstätigkeit und die strategische sowie finanzielle Planung des Unternehmens, sofern diese Informationen wesentlich sind.	A. Beschreibung klimabezogener Chancen und Risiken B. Auswirkungen klimabezogener Risiken auf die Geschäftstätigkeit und die strategische und finanzielle Planung des Unternehmens sowie Erstellung eines Transitionsplan, der mit den Schweizer Klimazielen vergleichbar ist C. Belastbarkeit der Strategie der Organisation
Zugehörige Kapitel	Umwelt- und Klimabelange (Seite 117)

Risikomanagement

TCFD Kernelemente	Erforderliche Informationen
Offenlegung, wie das Unternehmen klimabedingte Risiken identifiziert, bewertet und managt.	A. Prozesse des Unternehmens zur Ermittlung und Bewertung klimabedingter Risiken B. Prozesse des Unternehmens zum Management klimabedingter Risiken C. Integration von Prozessen zur Ermittlung, zur Bewertung und zum Management klimabedingter Risiken in das allgemeine Risikomanagement des Unternehmens
Zugehörige Kapitel	Risikomanagement (Seite 95) Unternehmensführung und -kultur (Seite 115) Umwelt- und Klimabelange (Seite 117)

Kennzahlen und Ziele

TCFD Kernelemente	Erforderliche Informationen
Offenlegung der Kennzahlen und Ziele, mit denen relevante klimabedingte Risiken und Chancen bewertet und gemanagt werden, sofern diese Informationen wesentlich sind.	A. Kennzahlen, mit denen das Unternehmen klimabedingte Risiken und Chancen bewertet B. Offenlegen von Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2 und 3) C. Ziele, nach denen das Unternehmen klimabedingte Chancen und Risiken managt
Zugehörige Kapitel	Überblick Ziele und Status (Seite 113) Umwelt- und Klimabelange (Seite 117) Umweltkennzahlen (Seite 148)

GRI-Index

Anwendungserklärung	Die Jungfraubahn Holding AG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024 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	36, 148	Der Nachhaltigkeitsbericht umfasst die voll konsolidierten Konzerngesellschaften gemäss Konsolidierungskreis des Finanzberichts. Der Konsolidierungsansatz für die Erstellung der CO ₂ -Bilanz basiert auf dem Ansatz der operativen Kontrolle.
2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	103, 148	Der Berichtszeitraum umfasst den Zeitraum 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024. Der Geschäfts- und der Nachhaltigkeitsbericht werden jährlich publiziert. c. Der Geschäftsbericht und der Nachhaltigkeitsbericht 2024 wurden am 3. April 2025 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	113-114, 128-129, 148-152	Auf Neudarstellungen wird im Text hingewiesen.
2-5 Externe Prüfung		Der Nachhaltigkeitsbericht 2024 wurde nicht extern geprüft.
2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	10-19, 107	
2-7 Angestellte	107, 135, 151	Methodik: Angaben in Beschäftigtenzahlen und per Ende des Berichtszeitraums.
2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind		Es gibt keine signifikante Anzahl an Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind.
2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	17, 88-91, 96-99, 115	
2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	10, 17, 92-95	
2-11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	88	
2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	92-95, 115	
2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	94, 115	
2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	115, 118	Der Nachhaltigkeitsbericht (nichtfinanzielle Belange) wurde vom Verwaltungsrat an der Sitzung vom 2. April 2025 genehmigt und wird der Generalversammlung am 12. Mai 2025 zur Genehmigung vorgelegt.
2-15 Interessenkonflikte	79-81, 88-91, 145	
2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	130, 135, 95, 115	
2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	92, 115	

Angabe		Seite	Kommentar
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	73	
2-19	Vergütungspolitik	70-72	Ab Geschäftsjahr 2025 werden ausgewählte Nachhaltigkeitskriterien im variablen Vergütungsteil der Geschäftsleitung verankert.
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	73-78	
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 8.7 (Vorjahr: 8.9). Keine Veränderung des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung (Vorjahr: 2,7%).
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	106, 108-109, 113-114, 115	
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	106, 115, 140-142	Die Jungfraubahn-Gruppe richtet ihre Tätigkeit generell nach den folgenden nationalen und internationalen Leitlinien, Normen und Standards: – 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 Vereinten Nationen – GRI-Standards – ISO-Normen 9001, 14001 – EKAS-Richtlinien, AB-EBV, SIA-Normen
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	110, 115, 140	
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	95, 110, 115, 140	
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	95, 110, 115, 140	
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		Alle Unternehmen der Jungfraubahn-Gruppe arbeiteten im Jahr 2024 gesetzeskonform: Es gab keine Bussgelder und keine monetären Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften.

Angabe	Seite	Kommentar
2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		– Berner Wanderwege – Future Mountain International – Hochalpine Forschungsstationen Jungfrauoch 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 UNESCO-Welterbe Schweizer Alpen Jungfrau-Aletsch (SAJA) – Swissmechanic Schweiz – Swisustainable – nachhaltiges Reisen – United Against Waste – Uferschutzverband Thuner- und Brienersee – Verband Berner Bergbahnen – Verband öffentlicher Verkehr (VöV) – Verband Schweizer Tourismusmanager:innen (VSTM) – Verein Eigerness, Original Grindelwald
2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	110	
2-30 Tarifverträge		Die Mitarbeitenden der Jungfrau Gastronomie AG, 117 FTE (Vorjahr: 108 FTE), 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	111	
3-2 Liste der wesentlichen Themen	112	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016		
3-3 Management der wesentlichen Themen	20-23, 26, 115	
201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	32-53	
201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	119-122	
201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	33, 50-51	
201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	33, 49	
GRI 302: Energie 2016		
3-3 Management der wesentlichen Themen	113, 115, 117, 123-124	
302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	123, 148	
302-2 Energieverbrauch ausserhalb der Organisation		Der Energieverbrauch ausserhalb der Organisation wird nicht separat ausgewiesen.
302-3 Energieintensität	123, 148	

Angabe	Seite	Kommentar
302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	123-124, 148	
302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	123-124, 148	
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018		
3-3 Management der wesentlichen Themen	115, 125-127	
303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	125-127	
303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung		Keine Offenlegung, da die Abwasserthematik gesetzlich geregelt ist und daher kein wesentliches Thema darstellt.
303-3 Wasserentnahme	125-127	
303-4 Wasserrückführung	125-127	
303-5 Wasserverbrauch	127	
GRI 305: Emissionen 2016		
3-3 Management der wesentlichen Themen	113, 115, 117-119, 128-129	
305-1 Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	128, 149	
305-2 Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen (Scope 2)	128, 149	
305-3 Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	129, 149	
305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	128, 149	
305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	128-129, 149	
305-6 Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen (ODS)	128	Die Jungfraubahn-Gruppe hat im Jahr 2024 keine ozonschädigenden Gase eingesetzt. Die Kältemittel R-32, R-134a, R-290 und R-449a sind nicht ozonschädigend, tragen aber stark zum Treibhauseffekt bei.
305-7 Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen		Keine Offenlegung aufgrund fehlender Daten. Die übergeordneten Vorgaben zur Begrenzung der Luftschadstoffemissionen auf Baustellen werden bei den Bauvorhaben berücksichtigt und eingehalten.
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018		
3-3 Management der wesentlichen Themen	113, 115, 130-132	
403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	131-132	
403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	131-132	
403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	131-132	
403-4 Beteiligung Mitarbeitende, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	131-132	
403-5 Schulungen Mitarbeitende zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	131-132	
403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	131-132	

Angabe	Seite	Kommentar
403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	131-132	
403-8 Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	131-132	Keine Offenlegung über Anzahl und den Prozentsatz der Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind aufgrund fehlender Datengrundlage.
403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	131-132, 150	
403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	131-132, 150	Methodik: Arbeitsbedingte und nicht arbeitsbedingte Erkrankungen werden nicht separat geführt.
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016		
3-3 Management der wesentlichen Themen	115, 130, 133-134	
404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	133-134, 150	Ein Ausbildungstag zählt als 8.3 Stunden. Die Aufschlüsselung nach Geschlecht ist systembedingt nicht möglich.
404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	133-134	
404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	133-134	2024: 100% (Vorjahr: 100%)
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016		
3-3 Management der wesentlichen Themen	113, 115, 130, 135-136	
405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	135-136, 151	
405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	135-136	Keine separate Offenlegung, da in der Schweiz alle Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden gesetzlich verpflichtet sind, eine Lohnleichheitsanalyse durchzuführen, um ein diskriminierungsfreies Lohnsystem zu gewährleisten.
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016		
3-3 Management der wesentlichen Themen	110, 115, 137-139	
413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	110, 137-139	Im Berichtsjahr wurden an 100% der Betriebsstätten der Jungfraubahn-Gruppe Massnahmen zur Einbindung der lokalen Gemeinschaften durchgeführt.
413-2 Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potentiellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	107, 109, 138-139	

Kennzahlen

Umweltkennzahlen

Methodik

Die Vorgehensweise bei der Erstellung der Treibhausgasbilanz entspricht dem Swiss Climate CO₂ Label, den Anforderungen der ISO-Norm 14064-1 und den Bilanzierungsprinzipien des Greenhouse Gas Protocol. Zur Vereinfachung wird nur von CO₂-Emissionen gesprochen, doch alle Zahlen umfassen sämtliche «Kyototreibhausgase» (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 Umrechnungsfaktoren für den Energieverbrauch stammen aus dem BAFU/BFE-Faktenblatt zu CO₂-Emissionsfaktoren (01/2023, Tabelle 1). Die organisatorischen Systemgrenzen umfassen die Jungfraubahn Holding AG mit ihren zwölf Tochtergesellschaften. Der Konsolidierungsansatz basiert auf dem Ansatz der operativen Kontrolle. Für Scope 2 wurde der marktbasierte Ansatz verwendet. Der Berichtszeitraum erstreckte sich vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2024. Ein umfassender Methodikbericht zur CO₂-Bilanzierung liegt der Jungfraubahn Holding AG vor.

Strommix

	Einheit	Veränderung zum Vorjahr	2024	2023	2022
Strom aus erneuerbaren Quellen	%	–	100	100	>90
Strom Eigenproduktion Rekuperation	MWh	8,7%	3 936	3 621	2 632
Strom Eigenproduktion Photovoltaikanlagen	MWh	12,5%	9	8	11
Strom Eigenproduktion Wasserkraftwerk	MWh	1,4%	66 629	65 717	61 373
Photovoltaik-Anlagen	Anzahl	400,0%	4	1	1
Installierte Photovoltaikleistung	kW	1 614%	377	22	22
Öffentliche Ladestationen für Elektrofahrzeuge	Anzahl	–	31	31	16

Energie

	Einheit	Veränderung zum Vorjahr	2024	2023	2022
Stromverbrauch ¹	MWh	–0,9%	30 683	30 962	26 629
Fernwärmeverbrauch	MWh	0,1%	1 045	1 044	953
Heizölverbrauch	MWh	1,3%	2 076	2 053	2 105
	Terajoule		7.5	7.4	7.6
Benzin- und Dieselverbrauch	MWh	19,7%	4 889	4 083	5 083
	Terajoule		17.6	14.7	18.3
Total Energieverbrauch	MWh	1,5%	38 693	38 142	34 770
Stromintensität ²	MWh/Mio. Umsatz	–6,5%	104,1	111,3	124,3
Energieintensität	MWh/Mio. Umsatz	–4,2%	131,3	137,1	162,4

1 Nachträgliche Anpassung der Vorjahreswerte aufgrund verbesserter Datengrundlage.

Differenz 2023: –103 MWh; Differenz 2022: –1 997 MWh.

2 Nachträgliche Anpassung der Vorjahreswerte: Änderung des Parameters von FTE auf Umsatz.

CO₂-Emissionen¹

	Einheit	Veränderung zum Vorjahr	2024	2023	2022
Direkte CO ₂ -Emissionen (Scope 1) ²	t CO ₂ e	17,5%	1 932	1 644	2 659
Indirekte CO ₂ -Emissionen (Scope 2)	t CO ₂ e	4,8%	44	42	268
Weitere indirekte CO ₂ -Emissionen (Scope 3) ²	t CO ₂ e	20,0%	7 403	6 167	2 440
Total CO₂-Emissionen²	t CO₂e	19,4%	9 379	7 853	5 367
Intensität der CO ₂ -Emissionen ³	t CO ₂ e/Mio. Umsatz	12,8%	31,8	28,2	25,1
Biogene CO ₂ -Emissionen aus der Verbrennung von Biomasse	t CO ₂ e	–	39	39	–

1 Mangelnde Vergleichbarkeit zwischen 2023 und 2022 aufgrund unterschiedlicher Datengrundlage.

2 Nachträgliche Anpassung der Vorjahresbilanz aufgrund verbesserter Datengrundlage. Differenz 2023:
Scope 1: 34 t CO₂e; Scope 3: 1 387 t CO₂e; Total CO₂-Emissionen: 1 421 t CO₂e.

3 Nachträgliche Anpassung der Vorjahreswerte: Änderung des Parameters von FTE auf Umsatz.

Soziale Kennzahlen**Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz¹**

	Einheit	Veränderung zum Vorjahr	2024	2023	2022
Berufsunfälle	Anzahl	9,8%	56	51	59
Unfallhäufigkeit (LTIFR) ²	pro 100 FTE	2,2%	9,2	9,0	11,1
Abwesenheitstage Berufsunfälle	Anzahl	117,9%	793	364	434
	pro 100 FTE	116,7%	1,3	0,6	0,8
Krankheitstage	Anzahl	4,1%	7 238	6 953	6 496
	pro 100 FTE	-3,3%	11,9	12,3	12,2
Fluktuationsrate	%	-35,1%	8,5	13,1	12,7

1 Die Kennzahlen zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz enthalten keine Daten der Jungfrau Gastronomie AG.

2 Anzahl Unfälle pro 100 FTE oder 200 000 geleistete Arbeitsstunden (LTIFR: Lost-Time Injury Frequency Rate).

Aus- und Weiterbildung

	Einheit	Veränderung zum Vorjahr	2024	2023	2022
Bezahlte Ausbildungsstunden ¹	Anzahl	-10,5%	10 898	12 176	10 176
Durchschnittliche Ausbildungsstunden pro Angestelltem	Anzahl	-16,2%	12,4	14,8	12,6
Anzahl Lehrberufe	Anzahl	12,5%	9	8	7
Lernende in Ausbildung	Anzahl	2,3%	44	43	31
Frauen	Anzahl	12,5%	9	8	6
Männer	Anzahl	-	35	35	25
Lehrabschlüsse im Berichtsjahr	Anzahl	11,1%	10	9	7
Davon erfolgreich abgeschlossen	%	-	100	100	100

1 Die in der Berichterstattung 2023 verwendete Kennzahl «bezahlte Ausbildungstage» wurde durch Kennzahl «bezahlte Ausbildungsstunden» ersetzt.

Diversität und Chancengleichheit

	Einheit	Veränderung zum Vorjahr	2024	2023	2022
Verwaltungsrat nach Geschlecht					
Gesamt	Anzahl	–	6	6	6
Frauen	%	–	33	33	33
Männer	%	–	67	67	67
Mitarbeitende nach Geschlecht					
Gesamt	Anzahl	58 (7,1%)	880	822	806
Frauen	%	–3,2%	30	31	29
Männer	%	1,4%	70	69	71
Mitarbeitende nach Anstellungsverhältnis					
Gesamt	Anzahl	58 (7,1%)	880	822	806
Befristet ¹	%	–18,8%	13	16	15
Unbefristet ¹	%	3,6%	87	84	85
Befristet	Anzahl	–17 (–13,3%)	111	128	120
Frauen	%	–26,3%	14	19	18
Männer	%	6,2%	86	81	82
Unbefristet	Anzahl	75 (10,8%)	769	694	686
Frauen	%	3,2%	32	31	30
Männer	%	–1,5%	68	69	70
Mitarbeitende nach Beschäftigungsgrad					
Gesamt	Anzahl	58 (7,1%)	880	822	806
Vollzeit (90% bis 100%)	%	–1,3%	75	76	76
Teilzeit (<90%)	%	4,2%	25	24	24
Vollzeit (90% bis 100%)	Anzahl	31 (5,0%)	656	625	614
Frauen	%	4,8%	22	21	19
Männer	%	–1,3%	78	79	81
Teilzeit (<90%)	Anzahl	27 (13,7%)	224	197	192
Frauen	%	–11,7%	53	60	61
Männer	%	17,5%	47	40	39
Mitarbeitende nach Kaderfunktion und Geschlecht					
Gesamt	Anzahl	58 (7,1%)	880	822	806
Ohne Kaderfunktion	Anzahl	52 (7,4%)	759	707	699
Frauen	%	–3,0%	32	33	31
Männer	%	1,5%	68	67	69
Unteres Kader	Anzahl	3 (5,7%)	56	53	49
Frauen	%	7,4%	29	27	22
Männer	%	–2,7%	71	73	78
Mittleres Kader	Anzahl	2 (4,0%)	52	50	45
Frauen	%	–	12	12	9
Männer	%	–	88	88	91
Oberes Kader	Anzahl	1 (8,3%)	13	12	13
Frauen	%	35,3%	23	17	15
Männer	%	–7,2%	77	83	85

	Einheit	Veränderung zum Vorjahr	2024	2023	2022
Mitarbeitende nach Kaderstufe und Altersverteilung					
Gesamt	Anzahl	58 (7,1%)	880	822	806
Ohne Kaderfunktion	Anzahl	52 (7,4%)	759	707	699
Alter <30 Jahre	%	14,3%	24	21	19
Alter 30 bis 50 Jahre	%	-6,5%	43	46	45
Alter >50 Jahre	%	-	33	33	36
Unteres Kader	Anzahl	3 (5,7%)	56	53	49
Alter <30 Jahre	%	-	4	4	6
Alter 30 bis 50 Jahre	%	-3,5%	59	57	59
Alter >50 Jahre	%	-5,1%	37	39	35
Mittleres Kader	Anzahl	2 (4,0%)	52	50	45
Alter <30 Jahre	%	33,3%	8	6	2
Alter 30 bis 50 Jahre	%	-1,7%	57	58	60
Alter >50 Jahre	%	-2,7%	35	36	38
Oberes Kader	Anzahl	1 (8,3%)	13	12	13
Alter <30 Jahre	%	-	0	0	0
Alter 30 bis 50 Jahre	%	28,6%	54	42	38
Alter >50 Jahre	%	-20,7%	46	58	62

1 Nachträgliche Anpassung der Vorjahreswerte aufgrund aktualisierter Datengrundlage.
Differenz 2023: +/-13%; Differenz 2022: +/- 12%.

Weitere soziale Kennzahlen

	Einheit	Veränderung zum Vorjahr	2024	2023	2022
Gästezufriedenheit (Net Promoter Score) ¹	NPS	-	-	63	-
Unterzeichneter Lieferantenkodex ²	%	77,5%	71	40	-
Teilnahme an Personalschulung zu spezifischen Themen der verantwortungsvollen Unternehmensführung	%	6,3%	85	80	-

1 Keine Durchführung der Gästenumfrage im Jahr 2024.

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

