

Nachhaltigkeitsbericht

- 69 An unsere Aktionärinnen und Aktionäre
- 71 Nachhaltigkeitsstrategie «Top of Tomorrow»
- 75 Überblick Ziele und Status
- 76 Unternehmensführung und -kultur
- 77 Umwelt- und Klimabelange
- 84 Arbeitnehmerbelange
- 88 Sozialbelange
- 93 GRI-Index



An unsere Aktionärinnen und Aktionäre

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Mitten im UNESCO-Welterbe Schweizer Alpen Jungfrau-Aletsch betreibt die Jungfraubahn-Gruppe ihre traditionsreichen und topmodernen Bahnen und den «Leuchtturm» Jungfraujoch. Damit tragen wir eine besondere Verantwortung gegenüber der Umwelt, der Gesellschaft und der Wirtschaft sowie für die nachhaltige Entwicklung der Tourismusbranche. Dieses Verständnis prägt unser Handeln seit jeher und ist für uns als bedeutendstes Bergbahnunternehmen der Schweiz Teil unserer Identität. Mit der Nachhaltigkeitsstrategie «Top of Tomorrow» haben Verwaltungsrat und Geschäftsleitung diesen Anspruch strategisch verankert und im laufenden Geschäftsjahr weiter geschärft.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde in Übereinstimmung mit den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt und erfüllt die gesetzlichen Anforderungen gemäss Artikel 964a ff. des Schweizer Obligationenrechts. Weiterhin gelten die sieben Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, kurz SDGs) der Vereinten Nationen, zu welchen die Jungfraubahn-Gruppe einen wesentlichen Beitrag leistet.

Das Geschäftsjahr 2025 war geprägt von der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und der gezielten Umsetzung der Massnahmen. Im Mittelpunkt standen da-

bei sowohl ökologische Fragestellungen zum Klimaschutz, zur Energieeffizienz und Ressourcennutzung als auch soziale und unternehmerische Themen wie Arbeitssicherheit, Entwicklung der Mitarbeitenden, Chancengleichheit und verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Im Umweltbereich erzielten wir weitere Fortschritte. Wir setzten unsere Dekarbonisierungsstrategie fort und arbeiteten gezielt an der langfristigen Reduktion von Emissionen sowie daran, die Energieeffizienz zu steigern. Gleichzeitig bauten wir das Engagement für regionale Klimaschutzprojekte in enger Zusammenarbeit mit unseren lokalen Partnern weiter aus: In Grindelwald wurden auf einer Fläche von insgesamt gut sechs Hektar strukturverbessernde Waldpflegemassnahmen durchgeführt. Ergänzend dazu pflanzte der lokale Forstbetrieb rund 1 000 klimaresistente Jungbäume wie Ahorn, Birke und Buche. Auf der Hardermatte bei Interlaken wurden zudem gezielte Wald- und Böschungspflegearbeiten umgesetzt, welche die Biodiversität fördern und die Stabilität des angrenzenden Waldes verbessern.

Auch bei den Belangen der Arbeitnehmenden setzte die Jungfraubahn-Gruppe wichtige Impulse. Die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden bleiben zentral. Mit gezielten Präventions-, Schulungs- und Sensi-

bilisierungsmassnahmen stärkten wir das betriebliche Gesundheits- und Sicherheitsmanagement. Parallel dazu förderten wir systematisch Massnahmen in Bezug auf Mitarbeitendenbindung, Aus- und Weiterbildung sowie Chancengleichheit. Unsere überarbeitete Vergütungsstruktur und unsere Employer-Branding-Initiative zeigten dabei erste Wirkungen.

Auf Ebene der Unternehmensleitung wurde die Integration von Nachhaltigkeit weiter vertieft. So wurden für das Geschäftsjahr 2025 erstmals Ziele in den Bereichen Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung (kurz ESG für Environment, Social, Governance) für die variable Vergütung der Geschäftsleitung definiert.

Die Jungfraubahn-Gruppe wird ihren eingeschlagenen Weg fortführen. Unser Ziel bleibt es, wirtschaftlichen Erfolg, ökologische Verantwortung und gesellschaftlichen Mehrwert langfristig in Einklang zu bringen und damit im Sinne der Region, unserer Mitarbeitenden, unserer Gäste und kommender Generationen zu handeln.



Heinz Karrer
Präsident des
Verwaltungsrats



Oliver Hammel
Vorsitzender der
Geschäftsleitung

Die Jungfrauabahn-Gruppe auf einen Blick

Als renommierte Akteurin im Schweizer Bahn- und Tourismussektor bietet die Jungfrauabahn-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 Jungfrauabahn-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 zudem einen hervorragenden Ruf genießt. Der eigens produzierte Nachhaltigkeitsfilm zeigt die Vielfalt der Jungfrauabahn-Gruppe aus der Perspektive der Mitarbeitenden.

Wertschöpfung und Geschäftssegmente

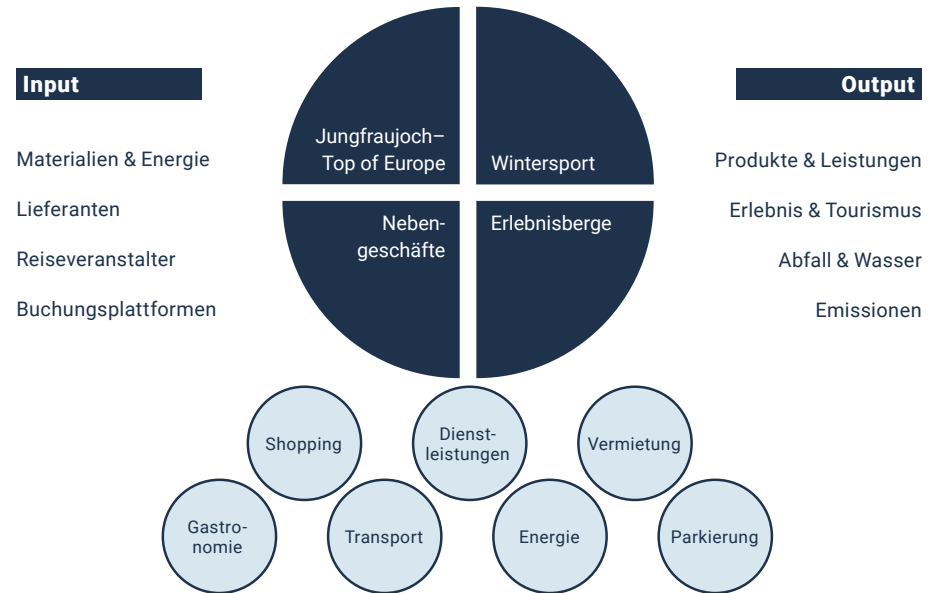
Wertschöpfung generiert die Jungfrauabahn-Gruppe in den Bereichen Transport, Energie, Gastronomie, Shopping, Parkierung, Erbringung von Dienstleistungen und Vermietung von Wohn- und Geschäftsliegenschaften. Die Geschäftstätigkeit ist in vier Segmente eingeteilt. Die Wertschöpfungskette der Jungfrauabahn-Gruppe umfasst vor allem die vorgelagerte Wertschöpfung, bestehend aus eingekauften Produkten für die Infrastruktur des Bereichs Transport und für die Gastronomie sowie die Shops. Ebenso umfasst sie Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Anreise der Gäste und der Parkierung. Die nachgelagerte Kette umfasst vor allem die Beherbergung und Abreiseleistungen.

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 Abonnementsverbands Jungfrau Ski Region. Daran hält die Jungfrauabahn-Gruppe über ihre Anlagen einen Anteil von über 60%. 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 Jungfrauabahn-Gruppe bei einer der bedeutendsten und knappsten Ressourcen, der Energie. Das Parkhaus Lauterbrunnen mit einer Kapazität von 940 Parkplätzen und mit zehn 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 wird 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 Jungfrauabahn-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 Jungfrauabahn-Gruppe mit Hauptsitz in Interlaken beschäftigte per 31.12.2025 919 Personen und erzielte im Berichtsjahr einen Betriebsertrag von CHF 306 Mio. sowie ein Betriebsergebnis (EBIT) von CHF 99 Mio. Weitere Informationen sind in den Kapiteln Lagebericht und Finanzbericht des Geschäftsberichts 2025 aufgeführt.

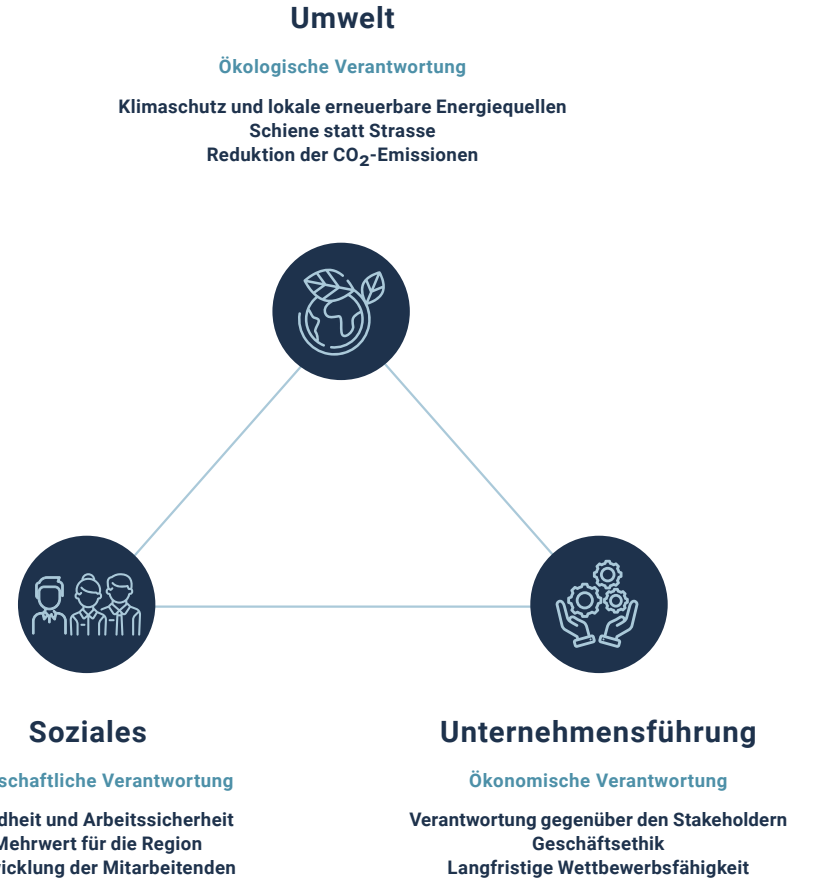
Nachhaltigkeitsstrategie «Top of Tomorrow»

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, verfügt die Jungfraubahn-Gruppe über eine ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie. 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 bei der Förderung der regionalen Wirtschaft, indem sie Arbeitsplätze schafft und Partnerschaften mit regionalen Lieferanten pflegt. Über den Tourismus trägt sie erheblich zur wirtschaftlichen Stärke und zum Wachstum der Region bei und ist somit ein wichtiger Pfeiler für 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. 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 Nachhaltigkeitsberichterstattung 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.

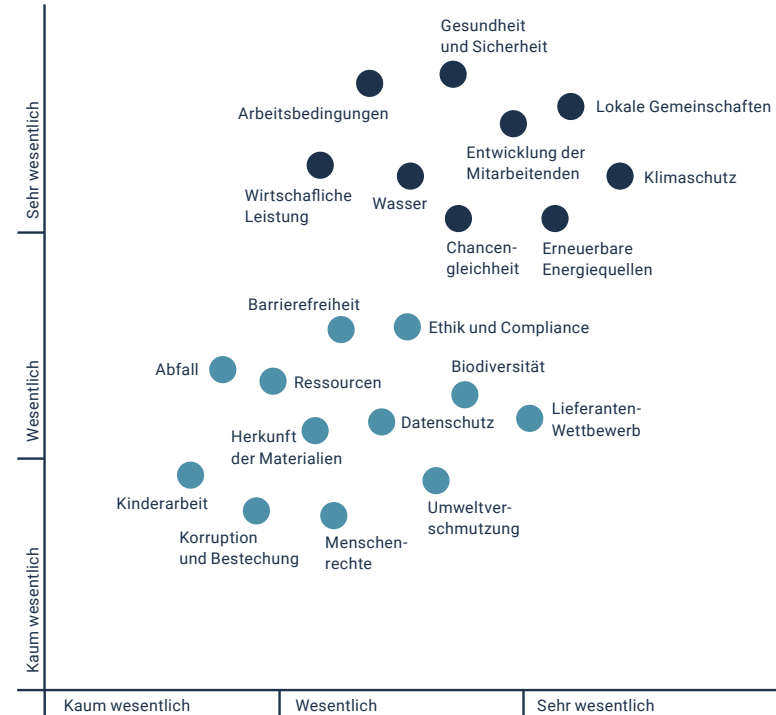
Stakeholder	Wesentliche Themen	Dialog	Häufigkeit
Aktionäre und Investoren	<ul style="list-style-type: none"> – Langfristige Wettbewerbsfähigkeit – Risikomanagement – Ethik und Integrität – Transparenz und Compliance 	<ul style="list-style-type: none"> – Ordentliche Generalversammlung – Investorenkonferenz – ESG-Ratings – Nachhaltigkeitsbericht 	<ul style="list-style-type: none"> Jährlich Jährlich Jährlich Jährlich
Aufsichtsbehörden und Gemeinden, Kanton und Bund	<ul style="list-style-type: none"> – Transparenz und Compliance – Verhinderung von Korruption und Bestechung 	<ul style="list-style-type: none"> – Regelmässige Kommunikation – Regelmässige Berichterstattung – Mitarbeit in Kommissionen 	<ul style="list-style-type: none"> Laufend Jährlich Jährlich
Bevölkerung	<ul style="list-style-type: none"> – Lokale Gemeinschaft – Langfristige Wettbewerbsfähigkeit – Nachhaltige Entwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> – Informationsveranstaltungen – Persönliche Treffen – Digitale Plattformen: Social Media, Website 	<ul style="list-style-type: none"> Laufend Laufend Laufend
Gäste	<ul style="list-style-type: none"> – Erholtes Reisen – Reisesicherheit – Barrierefreiheit – Intakte Landschaft und Umwelt 	<ul style="list-style-type: none"> – Gästebefragungen – Digitale Plattformen: Social Media, Website – Gästebetreuung vor Ort – Verkaufsreisen in Zielmärkten 	<ul style="list-style-type: none"> Jährlich Laufend Laufend Laufend
Landbesitzende und Bergschaften	<ul style="list-style-type: none"> – Erhalt des Landschaftsbildes – Biodiversität – Klimaschutz 	<ul style="list-style-type: none"> – Regelmässige Gespräche – Proaktiver Informationsaustausch – Teilnahme an Sitzungen 	<ul style="list-style-type: none"> Laufend Laufend Jährlich
Lieferanten	<ul style="list-style-type: none"> – Langfristige Zusammenarbeit – Lieferkette – Fairer Wettbewerb 	<ul style="list-style-type: none"> – Regelmässige Kommunikation – Lieferantentreffen – Lieferantenkodex 	<ul style="list-style-type: none"> Laufend Laufend Einmalig
Lokale Wirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> – Rücksicht auf lokales Gewerbe – Fairer Wettbewerb 	<ul style="list-style-type: none"> – Regelmässige Gespräche – Mitarbeit in Kommissionen 	<ul style="list-style-type: none"> Laufend Laufend
Medien	<ul style="list-style-type: none"> – Transparenz – Berichterstattung 	<ul style="list-style-type: none"> – Medienmitteilungen und -konferenzen – Interviews/Statements 	<ul style="list-style-type: none"> Laufend Laufend
Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> – Chancengleichheit – Faire Entlohnung – Entwicklungsplan für Mitarbeitende – Gesundheit und Arbeitssicherheit 	<ul style="list-style-type: none"> – Personallumfrage – Interne Personalkommission – Individuelles Fördergespräch – Teambuildingaktivitäten 	<ul style="list-style-type: none"> Alle 3 Jahre Alle 2 Monate Jährlich Laufend
Stimmrechts-beratende, Ratingagenturen	<ul style="list-style-type: none"> – Transparenz – Berichterstattung 	<ul style="list-style-type: none"> – Proaktive Kommunikation – ESG-Umfrage – ESG-Ratings 	<ul style="list-style-type: none"> Laufend Jährlich Jährlich
(Umwelt)-Verbände, NGO's	<ul style="list-style-type: none"> – Klimaschutz – Biodiversität – Umweltverschmutzung 	<ul style="list-style-type: none"> – Persönliche Treffen – Einbezug bei Projekten 	<ul style="list-style-type: none"> Laufend Laufend

Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen (GRI 3-1)

2023 wurde erstmals eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dabei wurden der Organisations- und der Marktkontext der Jungfraubahn-Gruppe analysiert, um die spezifischen Herausforderungen und Chancen zu identifizieren und entlang der Wertschöpfungskette der Jungfraubahn-Gruppe die tatsächlichen und potenziellen sowie positiven und negativen Auswirkungen auf die Stakeholder zu erfassen und zu bewerten. Nebst der Stakeholderanalyse flossen dabei das Feedback aus den unterschiedlichsten Stakeholder-Interaktionen und -Umfragen sowie interne und externe Berichte und Standards in die Erarbeitung ein. Daraus erfolgte eine für die Jungfraubahn-Gruppe relevante Liste mit branchen- und unternehmensspezifischen Themen, die im Anschluss mittels einer Erheblichkeits-Matrix basierend auf Wahrscheinlichkeit und Schweregrad respektive Ausmass oder Irreversibilität priorisiert wurden.

Mit dem Bestimmungsverfahren resultierten aus den obersten 30% der bewerteten Auswirkungen neun Themen mit besonderer Relevanz. Die spezifischen Auswirkungen werden in den Kapiteln zu den materiellen Themen erläutert.

Inside-out-Ansatz (Unternehmens-Sicht)
Auswirkungen der unternehmerischen Tätigkeiten auf das Umfeld



Outside-in-Ansatz (Stakeholder-Sicht)
Einwirkungen auf das Unternehmen

- Wesentliche Themen für zukünftige Entwicklungen
- Themen ohne spezifische Priorisierung

Liste der wesentlichen Themen (GRI 3-2)

Die Auswahl der wesentlichen Themen wird regelmässig im Rahmen eines jährlichen Management-Reviews überprüft und von der Geschäftsleitung aktualisiert. Die diesjährige Überprüfung bestätigte die aktuelle Liste der wesentlichen Themen. Eine Anpassung war nicht nötig. Die ausgewählten Themen werden ab Seite 79 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	<ul style="list-style-type: none"> - Energie (GRI 302) - Wasser und Abwasser (GRI 303) - Emissionen (GRI 305) 	<ul style="list-style-type: none"> - Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (GRI 403) - Aus- und Weiterbildung (GRI 404) - Diversität und Chancengleichheit (GRI 405) - Lokale Gemeinschaft (GRI 413) 	<ul style="list-style-type: none"> - 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. Nachdem die Datenbasis in den letzten Jahren deutlich verbessert wurde, gilt das Jahr 2024 als Basisjahr.

▶ geplant ↗ auf Kurs ↘ nicht auf Kurs × kritisch

	Beschreibungen der strategischen Ziele (KPIs)	Messparameter	Wert 2025	Wert 2024	Wert 2023	Zielwert	Zieljahr	Zielstatus	Seite
Umwelt	An allen Betriebsstandorten Bezug von Strom aus 100% erneuerbaren Quellen	Strom aus erneuerbaren Quellen in %	100	100	100	100	Jährlich	↗	79
	Beurteilung	Im Jahr 2025 wurde ausschliesslich Strom aus erneuerbaren Quellen bezogen, vorwiegend Wasserkraft aus der Schweiz (analog Vorjahr).							
	Senkung des Heizölverbrauchs	Verbrauch in t CO ₂ e (Scope 1)	526	554	548	250	2030	↗	79
	Beurteilung	Auf Basis eines definierten Massnahmen- und Umsetzungsplans wird die Zielerreichung des Heizölverbrauchs bis zum Zieljahr erfüllt.							
	Senkung des Treibstoffverbrauchs	Verbrauch in t CO ₂ e (Scope 1)	1 256	1 308	1 093	273	2040	▶	79
	Beurteilung	Die langfristige Reduktion des Treibstoffverbrauchs ist massgeblich vom technologischen Fortschritt der Pistenfahrzeuge abhängig.							
	Unterstützung lokaler Klimaschutzprojekte (Waldpflege)	Waldfläche in ha	13	6	–	30	2030	↗	89
Beurteilung	Im Berichtsjahr wurde durch finanzielle Unterstützung im Bereich der Hardermatte und in Grindelwald in Zusammenarbeit mit dem Forstrevier auf einer Fläche von insgesamt 7 ha aktive Waldpflege betrieben (Vorjahr 6 ha).								
Soziales	Reduktion der Berufsunfälle ¹	Anzahl Berufsunfälle pro 100 FTE	7.4	9.2	9.0	<7.5	Jährlich	↗	85
	Beurteilung	Die Anzahl der Berufsunfälle konnte im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesenkt werden.							
	Erhöhung des Frauenanteils in der gesamten Belegschaft	Frauenanteil in %	31	30	31	>35	2030	↘	87
	Beurteilung	Strukturelle Herausforderungen wie der Fachkräftemangel, insbesondere in technischen Berufen, erschweren weiterhin die Stellenbesetzung unabhängig vom Geschlecht.							
	Reduktion der Fluktuation	Fluktuation in %	8,5	8,5	13,1	<10%	Jährlich	↗	85
	Beurteilung	Die Fluktuation lag im Berichtsjahr wiederum unter dem Zielwert von <10%. Etablierte Massnahmen wie die Employer-Branding-Strategie und die Weiterentwicklung des Lohnsystems sorgen für Stabilität.							
Sicherstellung einer hohen Gästezufriedenheit mittels Gästeeumfrage ²	Net Promoter Score (Gästezufriedenheit)	56	–	63	>50	Jährlich	↗	88	
Beurteilung	Im Jahr 2025 wurde die Gästeeumfrage erstmals kontinuierlich über einen längeren Zeitraum durchgeführt.								
Unternehmensführung und -kultur	Schulung aller Mitarbeitenden zu spezifischen Themen der verantwortungsvollen Unternehmensführung	Teilnahme in %	88	85	80	>80	Jährlich	↗	76
	Beurteilung	Das gruppenweite E-Learning wurde im Berichtsjahr um E-Learnings zum Thema Arbeitssicherheit ergänzt.							
	Unterzeichnung des Lieferantenkodex ³	Unterzeichnete Lieferantenkodexe in %	95	71	40	>90	2025	↗	90
Beurteilung	Die Verankerung des Lieferantenkodex in Branchen mit erhöhtem Länderrisiko konnte im Berichtsjahr erfolgreich abgeschlossen werden.								

¹ Die Berufsunfälle enthalten keine Daten der Jungfrau Gastronomie AG und der Jungfrau Shopping AG.

² Im Jahr 2023 wurde die Gästeeumfrage erstmals im Verlauf eines Monats durchgeführt. Im Jahr 2024 wurde die Gästeeumfrage nicht 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 entgegen gewirkt. 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 die Analyse von Daten, die Entwicklung von Vorschlägen für Massnahmen und die Vorbereitung der Berichterstattung.

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 und -ziele (inkl. klimabezogener Risiken und Themen), Genehmigung des jährlichen Nachhaltigkeitsberichts
Geschäftsleitung	Steuerung, Umsetzung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsstrategie (inkl. klimabezogener Risiken und Themen)
Fachverantwortung Nachhaltigkeit	Informations-, 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. Obligatorische E-Learnings zu den Themen Compliance, Arbeitssicherheit und Nachhaltigkeit müssen innerhalb von drei Monaten nach Stellenantritt absolviert werden. Detaillierte Ausführungen zu den einzelnen Instrumenten sind im Kapitel Corporate Governance des Geschäftsberichts zu finden.

Kritische Anliegen können über verschiedene Kanäle gemeldet werden (zum Beispiel Hinweisgebersystem, Compliance, direkte Vorgesetzte und Fachstellen). Über klar definierte Eskalationsstufen und Entscheidungswege werden sie zeitnah behandelt. Im Geschäftsjahr 2025 wurden dem Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung keine schwerwiegenden kritischen Anliegen in Bezug auf Umwelt-, Sozial- oder Mitarbeitendenbelange sowie Governance gemeldet, welche weitergehende Massnahmen erfordert hätten.

Fortschrittmessung und Ziele

Im Berichtsjahr wurde das jährliche gruppenweite E-Learning zu spezifischen Themen der verantwortungsvollen Unternehmensführung und -kultur erfolgreich weitergeführt. Der Fokus lag auf den Sicherheitsregeln. Alle Mitarbeitenden erhielten ein umfassendes E-Learning zu den allgemeinen Sicherheitsregeln sowie ein ergänzendes Modul zu fachspezifischen Sicherheitsregeln. Mit einer Teilnahmequote von 88% (Vorjahr: 85%) wurde eine breite Sensibilisierung erreicht. Seit 2025 absolvieren zudem alle neu eintretenden Mitarbeitenden diese Kurse zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses, sodass die Sicherheitsregeln unternehmensweit einheitlich verankert sind.

Die Überarbeitung des Risikomanagementsystems wird fortgeführt. Potenzielle Risiken sollen noch präziser analysiert und gesteuert werden können. Weiter wurden, wo nötig, interne Reglemente an die aktuellen gesetzlichen Vorgaben und die internen Unternehmensrichtlinien angepasst. Im Geschäftsjahr 2025 wurde ausserdem der Verhaltenskodex weiterentwickelt. Die Schwerpunkte der Überarbeitung lagen bei den Themen künstliche Intelligenz, Geschäftspartner, Menschenrechte sowie Kinderarbeit und Umgang mit der Umwelt. Zusätzlich wurde der Lieferantenkodex überarbeitet.

Seit 2025 sind definierte ESG-Ziele Bestandteil der jährlichen Zielsetzung für alle Mitglieder der Geschäftsleitung und fliessen in die variable Entlohnung ein. Die Details dazu sind im Vergütungsbericht 2025 aufgeführt.

Umwelt- und Klimabelange

Aus der Abhängigkeit des Geschäftsmodells von der intakten alpinen Natur der Jungfrau Region ergibt sich für die Jungfrauabahn-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 eigenen CO₂-Ausstosses und zur Senkung des Ressourcenverbrauchs beitragen.

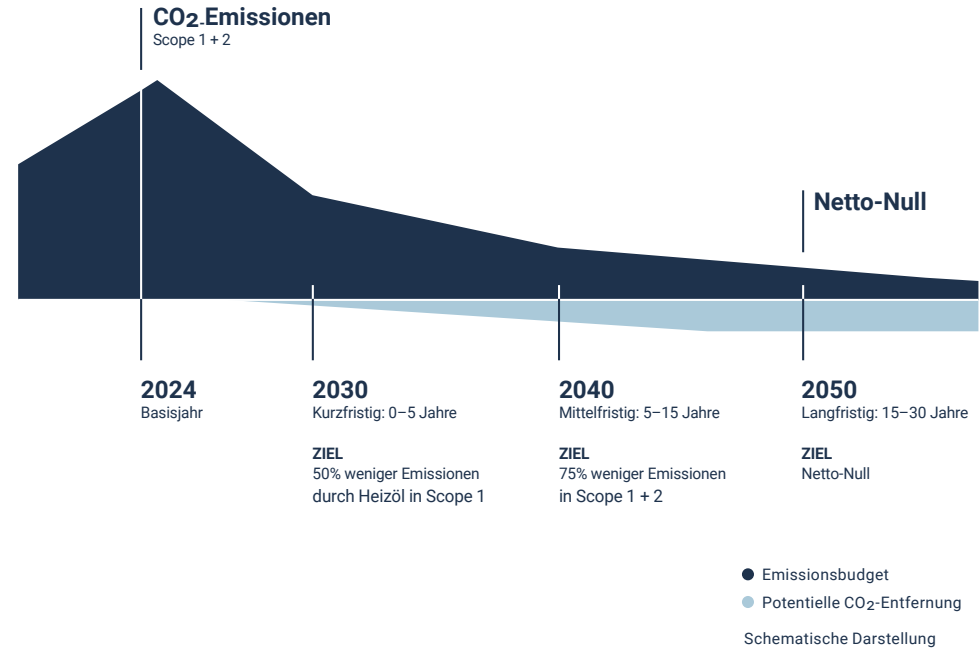
Die Jungfrauabahn-Gruppe ist nach ISO 14001 zertifiziert und verfügt über ein strukturiertes Umweltmanagementsystem. Die Zertifizierung unterstreicht das Bestreben des Unternehmens, Umweltaspekte systematisch zu berücksichtigen und Ressourcen effizient einzusetzen. Durch gezielte Massnahmen werden Emissionen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

Weiter setzt sich die Jungfrauabahn-Gruppe aktiv für den Umweltschutz ein. Als Mitinitiatorin ist sie 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 Jungfraujoch 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. Weiter engagiert sich die Jungfrauabahn-Gruppe im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie aktiv für den lokalen Klimaschutz – beispielsweise mit Waldpflege, die bis 2030 auf einer Fläche von 30 Hektar gefördert werden soll. Detaillierte Informationen finden sich auf Seite 89.

Eine Übersicht über die Nachhaltigkeitsziele und Fortschritte in Bezug auf Umwelt- und Klimabelange findet sich im Ziel-Cockpit auf Seite 75 und bei den Umweltkennzahlen ab Seite 101.

Transitionsplan (Netto-Null-Fahrplan)

Die Jungfrauabahn-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 Emissionen in Scope 1 und Scope 2 sollen bis 2040 gegenüber 2024 um 75% 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 82 zu finden.

Die folgende Tabelle bietet eine Übersicht über die konkreten Ziele und Massnahmen auf dem Weg hin zu Netto-Null. Der Status der jeweiligen Ziele ist auf Seite 75 vermerkt. Das Jahr 2024 gilt als Basisjahr. In der Finanzplanung 2026 bis 2030 der Jungfrauabahn-Gruppe sind für Massnahmen zur Reduktion der Emissionen rund 4% der Gesamtinvestitionen vorgesehen, was Investitionen im Bereich von CHF 25 bis 30 Mio. bis 2030 bedeutet.

Beschreibung Ziele	KPI	Zielwerte	Massnahmen
Vollständige Stromversorgung aus erneuerbaren Quellen	Erneuerbare Quellen in %	100% erneuerbarer Strom	<ul style="list-style-type: none"> – 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	<ul style="list-style-type: none"> – Ersatz der Ölheizungen durch erneuerbare Energiequellen – Energieeffizienzmassnahmen für Gebäude
Senkung des Treibstoffverbrauchs	Verbrauch in t CO ₂ e	75% THG-Reduktion bis 2040	<ul style="list-style-type: none"> – 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	<ul style="list-style-type: none"> – Finanzielle Unterstützung lokaler Klimaschutzprojekte – Zusammenarbeit mit lokalen Revierförstern
Engagement, Initiativen	<ul style="list-style-type: none"> – Stiftung UNESCO-Welterbe Schweizer Alpen Jungfrau-Aletsch (SAJA) – Hochalpine Forschungsstationen Jungfraujoch und Gornergrat (HFSJG) – Nachhaltigkeitsfonds V-Bahn – Regionale Klimaschutzprojekte 		
Ausblick	<ul style="list-style-type: none"> – Im Bereich der CO₂-Reduktion wird laufend eine Evaluierung durchgeführt, um zusätzliche Ziele zu definieren. 		

Der vorliegende Transitionsplan stellt eine erste Annäherung auf dem Weg zu Netto-Null dar. Der Plan wird fortlaufend weiterentwickelt und mit konkreten Massnahmen ergänzt, was die langfristige Transformation schrittweise untermauert. Die Massnahmen werden in den einzelnen Kapiteln zu den materiellen Themen näher erläutert.

Klimabezogene Governance

Der Global Risks Report 2026 des Weltwirtschaftsforums führt in der Zehnjahresperspektive als wichtigste globale Risiken für die Menschheit folgende 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 inklusive Massnahmen-, Finanz- sowie Budgetplanung eingebunden. Speziell gekennzeichnete Klimarisiken werden dabei in Übergangsrisiken, wie z. B. 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 die

Strategie, die Finanzen und die Betriebsabläufe des Unternehmens. Um sicherzustellen, dass klimabezogene strategische Risiken angemessen adressiert und bewältigt werden, erfolgt eine mindestens halbjährliche Berichterstattung an die Geschäftsleitung und den Verwaltungsrat. Dieser Ansatz gewährleistet eine gleichwertige Behandlung klimabezogener Risiken im gesamten Risikomanagementprozess. Die Verantwortlichkeiten sind auch im Kapitel Unternehmensführung und -kultur erläutert.

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

Risiken und Chancen aufgrund des Klimawandels und Resilienz der Unternehmensstrategie

Die Analyse der klimabedingten Risiken und Chancen und ihrer finanziellen Auswirkungen zeigt, dass der Klimawandel für die Jungfraubahn-Gruppe sowohl Chancen als auch Herausforderungen mit sich bringt. Risiken, wie die Auswirkungen extremer Wetterereignisse auf die alpine Infrastruktur oder der Temperaturanstieg und dessen Folgen für den Wintertourismus, sind nicht zu unterschätzen und werden laufend überprüft. Der Übergang in eine emissionsarme Wirtschaft und der Klimawandel bringen allerdings auch Chancen mit sich. Strengere Umweltvorschriften, die Förderung nachhaltiger Mobilität und ein wachsendes Umweltbewusstsein der Reisenden sorgen für eine stärkere Nachfrage nach klimafreundlichen und ressourcenschonenden Verkehrsmitteln. 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 bereits zentrale Bestandteile der Unternehmenspolitik. Ausserdem ist der Wintersportbetrieb aufgrund der Höhenlage (über 2 000 m ü. M.) und der umfangreichen Beschneiungsanlagen mittelfristig gesichert. Damit die Strategie unter veränderten klimatischen, regulatorischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen langfristig tragfähig bleibt, wird sie auch im Hinblick auf den Klimawandel regelmässig überprüft und angepasst, etwa mit der Ausrichtung auf eine 12-Monate-Saison, der Erschliessung neuer Zielgruppen und alternativen Angeboten. Auch in Bezug auf Übergangsrisiken ist die Jungfraubahn-Gruppe vorbereitet und hat bereits viele Massnahmen umgesetzt, um neuen regulatorischen Rahmenbedingungen gerecht werden zu können oder die negativen Auswirkungen auf die Jungfraubahn-Gruppe abzuwenden. Weitere Investitionen in eine nachhaltige Infrastruktur und einschlägige Technologien könnten langfristig somit zusätzliche Wettbewerbsvorteile bringen. Die detaillierte Risikoanalyse findet sich auf Seite 97.



Energie (GRI 302)

Beschreibung des Themas

Energie ist für Unternehmungen ein zentraler Faktor. Ihr Einsatz hat direkte Auswirkungen auf Klima und Umwelt. Vor allem der Verbrauch fossiler Energie führt zu erheblichen CO₂-Emissionen. Eine konsequente Reduktion dieser Emissionen ist daher unerlässlich, um langfristige ökologische Schäden zu vermeiden. Gleichzeitig können der Verbrauch fossiler Energien und ein allgemein hoher Eigenverbrauch Geschäftsrisiken bergen, etwa durch steigende Energiekosten oder potenzielle Reputationsrisiken aufgrund umweltschädlicher Auswirkungen. Der Wechsel zu erneuerbaren Energien und die Verbesserung der Energieeffizienz sind daher entscheidend, um diese Risiken und Auswirkungen zu minimieren. Zugleich ergeben sich Chancen. Ein verantwortungsvoller Umgang mit Energie, also ein geringerer Verbrauch wie auch der Einsatz erneuerbarer, grüner Energie, kann die Energiekosten senken und die eigenen CO₂-Emissionen reduzieren. Die Abhängigkeit von fossilen Energieträgern kann zudem eliminiert und die Reputation gestärkt werden.

Beschreibung des Ist-Zustands

Die Unternehmen der Jungfraubahn-Gruppe nutzen sowohl erneuerbare als auch nicht erneuerbare 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, haben die Betriebe der Jungfraubahn-Gruppe mit dem Bundesamt für Energie (BFE) in Anlehnung an die Energiestrategie 2050 des Bundes verbindliche Ziele vereinbart. 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 setzte die Jungfraubahn-Gruppe ihre Klimastrategie konsequent fort und erzielte erneut Fortschritte. Alle ihre Betriebe bezogen den Strom weiterhin aus erneuerbaren Quellen (vorwiegend Wasserkraft aus der Schweiz). Neben baulich-energetischen Investitionen wurde an diversen Stellen die Effizienz der Beleuchtungen verbessert. Weiter wurde der Anschluss des Stationsgebäudes Grindelwald Grund an die Fernwärme geprüft und bewilligt. Die Ausführung erfolgt im Jahr 2026. Darüber hinaus wurden Schwungmassenspeicher für die Wengernalpbahn zur Zwischenspeicherung von Bremsenergie beschafft. Im Wintersportbereich wurde ein Pistenfahrzeug ersetzt. Das neue Fahrzeug weist eine verbesserte Energieeffizienz und geringere Emissionen pro Präparationskilometer auf. Ebenso startete bei den Pistenbullys ein Pilotprojekt zur Umstellung von Diesel auf HVO100, ein hydriertes Pflanzenöl, das im Vergleich zu herkömmlichem Diesel 90% weniger Treibhausgase verursacht.

Während im Vorjahr grosse Investitionen in drei Photovoltaikanlagen und in eine Wärmepumpe getätigt wurden, lag der Fokus im abgelaufenen Geschäftsjahr auf punktuellen Verbesserungen, aber auch auf den Vorbereitungen für weitere materielle Projekte wie die alpine Solaranlage Hintisberg. Diese rund 10 Hektar grosse alpine Solaranlage soll rund 12 GWh pro Jahr produzieren, was einem jährlichen Strombedarf von 3 000 Haushalten entspricht.

Der Stromverbrauch lag in der Berichtsperiode bei 30.3 Mio. kWh und war damit in etwa so hoch wie im Vorjahr. Auch die Menge der rekuperierten Energie entsprach mit 4.0 Mio. kWh nahezu dem Vorjahreswert. Der fossile Treibstoffverbrauch belief sich auf 16.9 Terajoule, was eine Senkung von 4,0% im Vergleich zum Vorjahr bedeutet. Der Brennstoffverbrauch lag bei 7.1 Terajoule, eine Reduktion von 5,3% im Vergleich zum Vorjahr. Der 2024 durchgeführte Heizungsaustausch sowie die Gebäudesanierung zeigten Wirkung. Die Jungfraubahn-Gruppe verfolgt mit weiteren Ersatzinvestitionen das Ziel, bis 2030 die Heizölemissionen (Scope 1) um 50% zu senken.

Die Kennzahlen zum Verbrauch von Strom wie auch Treib- und Brennstoff sind auf Seite 101 dokumentiert. Auf Seite 75 findet sich ein Überblick über Ziele, Status und Basisjahr.



Fakten und Massnahmen

- Vollständige Versorgung des gesamten Betriebs der Jungfrauabahn-Gruppe (Bahnen, Anlagen und Gebäude) mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen (vorwiegend Schweizer Wasserkraft)
- Optimierung der Rekuperationseffizienz und Rückspeisung des Bremsstroms von mehreren Eisen- und Seilbahnen ins Netz
- Retrofit der Kristalleuchten am Standort Jungfraujoch, Umbau auf LED
- Abschluss der energetischen Sanierung Remise Lauterbrunnen

Weiteres Vorgehen und Ausblick

- Weitere Umsetzung festgelegter Massnahmen im Bereich Photovoltaikanlagen, Ersatz von Beleuchtungen und energetische Sanierungen sowie Ersatz alter Maschinen
- Anschluss an die Fernwärme für den Bahnhof Grindelwald Grund
- Beschaffung Elektrofahrzeuge
- Zusätzliche Ladestationen im Parkhaus Lauterbrunnen
- Weiterentwicklung des Projekts der alpinen Solaranlage Hintisberg

Wasser und Abwasser (GRI 303)

Beschreibung des Themas

Wasser ist eine wesentliche Ressource, sowohl für den Betrieb der Infrastruktur als auch für die Bereitstellung von Dienstleistungen. Insbesondere in den Bereichen Wintersport und Energieproduktion wird viel Wasser benötigt. Die Auswirkungen der übrigen Touristikangebote in Bezug auf Wasser sind nicht wesentlich. Sie sind daher nicht Teil des Scopes dieses Berichts. 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 ist nicht nur betrieblich gesehen, sondern auch ökologisch von 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 Jungfrauabahn-Gruppe hohe Priorität, insbesondere in den Bereichen Schneeproduktion und Pistenpräparation. Dank der hochgelegenen Wintersportgebiete der Jungfrauabahn-Gruppe ist die Schneesicherheit auch langfristig gewährleistet. Der Einsatz moderner Systeme sorgt für eine optimierte Beschneigung und eine 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 Oberflächengewässern 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 (Oberflächenwasser und Grundwasser). Es wird kein Trinkwasser aus dem öffentlichen Leitungsnetz verwendet.

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.



Fazit

Technische Beschneung ...

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

Gleichzeitig betreibt die Jungfrauabahn-Gruppe in Lütschental ein eigenes Wasserkraftwerk und tritt damit als Verteilnetzbetreiberin und Produzentin auf. Mit dem eigenen Mittelspannungs- und Verteilnetz versorgt das Kraftwerk die Jungfrauabahn, 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 Lütschine wird in Burglauenen für die Stromproduktion getrennt und fließt nach der Nutzung durch das Kraftwerk wieder in den natürlichen Wasserlauf zurück (Oberflächenwasser). 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 es nicht zu negativen Auswirkungen auf die Tier- und Pflanzenwelt kommt. Je mehr Wasser die Lütschine führt, desto höher ist die Stromproduktion. Von Frühling bis Herbst ist die Menge tendenziell grösser als im Winter, bedingt durch stärkere Niederschläge sowie die Schnee- und Gletscherschmelze.

Fortschrittmessung und Ziele

Die Jungfrauabahn-Gruppe verfolgt weiterhin das Ziel, den Wasserverbrauch sowohl für die Beschneung als auch für die Energieproduktion zu optimieren. Im Berichtsjahr betrug der Wasserverbrauch für die Beschneung rund 484 000 m³ bzw. 484 Megaliter (Vorjahr: 476 000 m³, 476 Megaliter). Das Wasser stammte hauptsächlich aus Speicherteichen und lokalen Quellen sowie Wasserfassungen im Konzessionsgebiet. Aufgrund einer leicht intensiveren Nutzung der Anlagen hat sich der Verbrauch um 1,7% erhöht.

Die Energieproduktion des Wasserkraftwerks lag 2025 bei 59.7 Mio. kWh, was einer Reduktion von 10,3% im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Der Rückgang ist im Wesentlichen auf das ausserordentlich niederschlagsreiche Frühjahr 2024 zurückzuführen, was die Produktion im Vorjahr überdurchschnittlich erhöhte. Die Entnahme stammte zu 100% aus Oberflächenwasser.

Die vollständigen Kennzahlen sind auf Seite 101 aufgeführt. Auf Seite 75 gibt es einen Überblick über Ziele, Status und Basisjahr.

Fakten und Massnahmen

- Mehr technisch beschneite Pistenkilometer dank modernster und effizienter Schneerzeuger
- Sicherstellung dessen, dass das Trinkwasser einwandfrei ist, durch bakteriologische und chemische Wasserproben an Quellen und Netz
- Kanalisierung des Abwassers bei allen Bergstationen der Jungfrauabahn-Gruppe bereits seit vielen Jahren
- Behandlung des Abwassers gemäss den gesetzlichen Vorgaben
- Ersatz Beschneungsleitung Schreckfeld-Grindel Tal
- Punktuell alte Schneerzeuger ersetzt

Weiteres Vorgehen und Ausblick

- Ersatz mehrerer Schneerzeuger durch energie- und ressourceneffizientere Maschinen
- Kontinuierliche Optimierungen im Bereich Beschneung auf allen Ebenen



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 77 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 diese zunächst überwiegend auf Schätzungen und Hochrechnungen basierte, konnte im Zuge der Berichtserstattung 2023 und 2024 die Datengrundlage deutlich verbessert werden und basiert heute vorwiegend auf Primärdaten. Aufgrund der verbesserten Datenlage gilt das Jahr 2024 neu als Basisjahr.

Die CO₂-Bilanz der Jungfraubahn-Gruppe beträgt im Berichtsjahr 7 182 t CO₂-Äquivalent (CO₂e) (Vorjahr: 9 379 t CO₂e). Dies entspricht einer Reduktion von 23,4%.

	Einheit	Veränderung zum Vorjahr absolut (in %)	2025	2024
Scope 1	t CO ₂ e	-64 (-3,3)	1 868	1 932
Scope 2	t CO ₂ e	2 (4,5)	46	44
Scope 3	t CO ₂ e	-2 135 (-28,8)	5 268	7 403
Total CO₂-Emissionen	t CO₂e	-2 197 (-23,4)	7 182	9 379
Relativer Wert (Intensität)	t CO ₂ e / Mio. Umsatz	-8.3 (-26,1)	23.5	31.8

Scope 1 und 2

	Einheit	Veränderung zum Vorjahr absolut (in %)	2025	2024
Heizöl	t CO ₂ e	-28 (-5,1)	526	554
Holz	t CO ₂ e	-	3	3
Benzinfahrzeuge	t CO ₂ e	-4 (-11,8)	30	34
Dieselfahrzeuge	t CO ₂ e	-48 (-3,8)	1 226	1 274
Leckage Kältemittel	t CO ₂ e	16 (23,9)	83	67
Fernwärme	t CO ₂ e	2 (4,5)	46	44
Total Scope 1 und 2	t CO₂e	-62 (-3,2)	1 914	1 976

Scope 3

	Einheit	Veränderung zum Vorjahr absolut (in %)	2025	2024
Weitere indirekte Emissionen				
Rohstoffe (Gleisbau)	t CO ₂ e	-1 841 (-56,6)	1 413	3 254
Verbrauchsmaterial (Schmierstoffe, Dienstkleidung, Shop-Artikel)	t CO ₂ e	9 (1,0)	950	941
Kapitalgüter (Fahrzeuge)	t CO ₂ e	-250 (-29,3)	602	852
Energiebereitstellung (nicht in Scope 1 oder 2 enthaltene energiebezogene Emissionen)	t CO ₂ e	-1 (-0,1)	747	748
Restauration	t CO ₂ e	-3 (-0,5)	551	554
Pendelfahrten der Mitarbeitenden	t CO ₂ e	16 (3,7)	449	433
IT-Geräte	t CO ₂ e	-135 (-80,8)	32	167
Geschäftsreisen (Flüge)	t CO ₂ e	5 (3,3)	155	150
Abfall	t CO ₂ e	54 (44,6)	175	121
Druckaufträge	t CO ₂ e	11 (10,2)	119	108
Wasser	t CO ₂ e	-	70	70
Papier	t CO ₂ e	-	5	5
Total Scope 3	t CO₂e	-2 135 (-28,8)	5 268	7 403

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.

Ein bedeutender Faktor für die Emissionen in der Tourismusbranche ist die Anreise der Gäste, deren Bilanzierung gemäss dem Greenhouse Gas Protocol nicht verpflichtend ist. 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.

Fortschrittmessung und Ziele

Im Jahr 2025 sind die Scope 1- und Scope 2-Emissionen um 3,2% gesunken. Hauptursache dafür waren der erstmalige Einsatz von HVO100 bei den Pistenfahrzeugen sowie der reduzierte Heizölverbrauch. Der 2024 erfolgte Heizungsaustausch zeigte Wirkung. 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 77 dargestellt.

Die Scope 3-Emissionen übersteigen die Scope 1- und Scope 2-Emissionen um ein Vielfaches. Der grösste Anteil entfällt auch 2025 auf den Einkauf von Rohstoffen im Gleisbaubereich (27%), wo gleichzeitig die grösste Reduktion erfolgte. Weitere 18% entfallen 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 dies möglich und sinnvoll ist.

Die gesamten Kennzahlen finden sich auf Seite 101. Auf Seite 75 gibt es einen Überblick über Ziele, Status und Basisjahr.

Arbeitnehmerbelange

Die Jungfraubahn-Gruppe ist mit 919 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 sowie die Förderung von Diversität und Chancengleichheit als zentral definiert. Ebenso werden die auf Seite 90 beschriebenen Sorgfaltspflichten bezüglich Kinderarbeit, Menschenrechten und Korruptionsbekämpfung bei den Arbeitnehmerbelangen berücksichtigt.

Eine wichtige Basis, um die Arbeitsbedingungen kontinuierlich weiterzuentwickeln und die Anliegen der Belegschaft zu berücksichtigen, bildet die 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

2024 wurde eine Employer-Branding-Strategie mit dem Ziel initiiert, die langfristige Bindung und Motivation der Mitarbeitenden zu stärken und die Personalbeschaffung zu fördern. Die Strategie umfasst die Kommunikation und Durchführung diverser Massnahmen zur Schaffung einer attraktiven Arbeitgebermarke und Incentives für Mitarbeitende, darunter Gratistickets oder ein bezahlter Frei-Tag am Geburtstag. Das Lohnsystem wurde 2024 in Zusammenarbeit mit einer externen Fachstelle analysiert und überarbeitet und 2025 eingeführt. Das neue Vergütungssystem für die über 100 Funktionen bei der Jungfraubahn-Gruppe ist damit auf einer marktgerechten, fairen und transparenten Basis aufgebaut.

Die Jungfraubahn-Gruppe setzt auch auf die Beteiligung ihrer Mitarbeitenden und ermöglicht ihnen den Bezug von Aktien. Dies stärkt nicht nur die individuelle Bindung an das Unternehmen, sondern fördert die gemeinsame Verantwortung für den Unternehmenserfolg. Ausserdem werden kontinuierlich Gesundheits- und Sicherheitskampagnen für das Wohl und die Sicherheit der Mitarbeitenden durchgeführt. Weitere Informationen zum Aktienbeteiligungsprogramm sind im Vergütungsbericht zu finden.

Eine Übersicht über die Nachhaltigkeitsziele und Fortschritte bezüglich der Belange von Arbeitnehmenden findet sich im Ziel-Cockpit auf Seite 75 und bei den sozialen Kennzahlen ab Seite 102.

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. Der Betrieb alpiner Infrastruktur und Verkehrssysteme erfordert ein konsequentes, systematisches Management von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Die unzureichende Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden könnte zu schwerwiegenden Unfällen, Verletzungen und langfristigen gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Mitarbeitenden führen. Solche Vorfälle, kombiniert mit dem Fehlen von Risikomanagement, würden zudem erhebliche betriebliche, rechtliche und Reputationsrisiken mit sich bringen, sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch bei Gästen und anderen Stakeholdern. Zudem könnten daraus entstehende Personalengpässe die Leistungsfähigkeit der Gruppe beeinträchtigen. Ein wirksames Risikomanagement zur Identifikation, Bewertung und Steuerung der Risiken 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 die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu ergreifen, die nach dem Stand der Technik, gemäss den geltenden Gesetzen und basierend auf bisherigen Erfahrungen notwendig oder angemessen sind.

Beschreibung des Ist-Zustands

Die Arbeitssicherheit ist ein Teilgebiet der Qualitätssicherung und untersteht der Leitung des Bereichs Compliance, Risikomanagement und Sicherheit (CRS). 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-Support die Verantwortung. Alle Unternehmensbetriebe verfügen über ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), das alle Mitarbeitenden abdeckt. 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 dazu verfügt die Jungfraubahn-Gruppe über ein Absen-



zenmanagement, 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 des Bereichs Compliance, Risikomanagement und Sicherheit 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 mit bei gezielten Massnahmen.

Fortschrittmessung und Ziele

Im Berichtsjahr erhielt die JungfrauBahn-Gruppe erneut die nötigen Bescheinigungen für das Sicherheitsmanagement und ist der Sicherheitscharta beigetreten, die von der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (Suva) unterstützt wird. Die aktuell 31 Mitglieder der Arbeitsgruppe MARS+ absolvierten im Berichtsjahr wiederum Schulungen zu aktuellen Themen und halfen dabei, diverse Verbesserungsmassnahmen auszuarbeiten. Mit mehreren Sicherheitsrundgängen pro Jahr und der laufenden Arbeitsüberwachung sorgen die Mitglieder in ihren Fachbereichen für Gefährdungsermittlung und -beseitigung und sensibilisieren für ein sicheres Arbeiten. Um eine laufende Reduktion der Berufsunfälle zu erreichen, wurden 2025 verschiedene Sicherheitskampagnen und Schulungen durchgeführt, die das Bewusstsein für sicheres Arbeiten bei allen Mitarbeitenden stärken sollen. Einige Massnahmen, insbesondere das Tragen von Schuheisen bei Arbeiten auf Eis und Schnee, haben bereits Wirkung gezeigt. Die Sturzunfälle reduzierten sich deutlich. Zudem wurden Massnahmen zur Prävention und zum Umgang mit Stress sowie zur Verbesserung der Ergonomie an den Arbeitsplätzen realisiert. Diese Massnahmen werden langfristig Wirkung zeigen.

Im Berichtsjahr lagen die Berufsunfälle pro 100 Vollzeitäquivalenten (Full Time Equivalent – FTE) bei 7.4 (Vorjahr: 9.2). Keiner der Unfälle hatte schwerwiegende Folgen. Die Rate berufsunfallbedingter Absenztage pro FTE sank auf 0.8 (Vorjahr: 1.3). Die Rate der Krankheitstage pro FTE stieg von 11.9 auf 12.6.

Der Rückgang der Unfallzahlen ist auf die deutlich geringere Anzahl von Sturz- und Stolperunfällen im Berichtsjahr (16) im Vergleich zum Vorjahr (29) zurückzuführen. Sturz- und Stolperereignisse stellen weiterhin die häufigste Ursache von Berufsunfällen dar. Ungünstige Witterungsbedingungen wie Eis und Schnee begünstigen solche Ereignisse, weshalb das Tragen von Schuheisen als Präventionsmassnahme empfohlen wird. Neben Sturz- und Stolperunfällen zählen auch Anschläge, Schnittverletzungen sowie Einklemmungen von Fingern oder Händen zu den häufiger auftretenden Unfallhergängen im Arbeitsalltag.

Die Fluktuationsrate lag im Berichtsjahr mit 8,5% erneut unter dem Ziel von maximal 10% (Vorjahr: 8,5%). Massnahmen wie die Employer-Branding-Strategie und die Weiterentwicklung des Lohnsystems sorgten somit für eine Stabilisierung der Fluktuationsrate. Um dieses Niveau langfristig zu halten, werden kontinuierlich weitere Massnahmen umgesetzt.

Die gesamten Kennzahlen sind auf Seite 102 dokumentiert. Auf Seite 75 findet sich ein Überblick über Ziele, Status und Basisjahr.

Fakten und Leistungen

- Laufende Analyse und Massnahmendefinition für alle Berufsunfälle
- Laufende Durchführung von Sicherheits-schulungen (BLS-/AED-Kurse, Stapler-kurse, Hubarbeitsbühnen, Tunnelsicherheit, Feuerlöschkurse etc.) und Ereignisübungen
- Anmeldung bei der Sicherheitscharta der Suva
- Einführung eines neuen Sicherheitsleitsatzes unter dem Motto «Top of Health and Safety»
- Überarbeiten der internen Sicherheitsregeln, Durchführung von mehreren E-Learnings dazu
- Durchführung der Gesundheitskampagnen «Fit durch den Winter – gesunde Pausen, mehr Energie!», «Bike to work» und «Laufchallenge Rock'n'Roll»
- Mini-Stressbefragung und Schulungen im Umgang mit Resilienz

Weiteres Vorgehen und Ausblick

- Umsetzung der neuen Vorgaben bezüglich des ISMS (Informationssicherheitsmanagementsystem)
- Weiterführung und Ausbau bestehender Massnahmen, Kampagnen und Schulungen im Bereich Sicherheit und Gesundheit
- Laufende Schulung und Stärkung der Organisation MARS+ zur Sicherstellung der betrieblichen Abläufe
- Weitere Vereinfachung des Skills-Managements im Personalmanagementtool zur Überwachung und Dokumentation der Sicherheitsschulungen



Aus- und Weiterbildung (GRI 404)

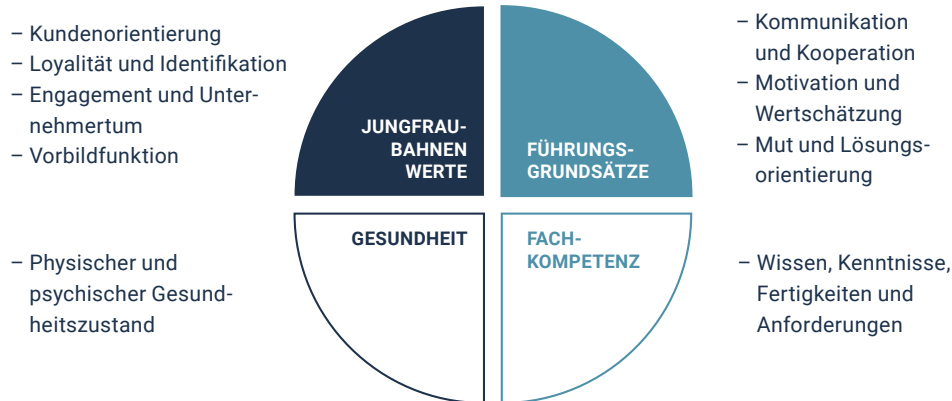
Beschreibung des Themas

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 Mitarbeitendenzufriedenheit und die Reputation als Arbeitgeberin, und sie begünstigen die Innovationsfähigkeit und die Produktivität im Betrieb. Die Unterlassung solcher Investitionen könnte daher zu einer höheren Fluktuationsrate und damit zu einer intensiveren Rekrutierungsaktivität, einem schlechteren Gästeservice sowie langsameren Prozessen und insgesamt zu einer geringeren Effizienz mit wirtschaftlichen Folgen führen. 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 attraktive Arbeitgeberin.

Darüber hinaus bietet die JungfrauBahn-Gruppe ihren Mitarbeitenden Unterstützung im Zuge der Pensionierung. Alle Mitarbeitenden werden fünf Jahre vor der ordentlichen Pensionierung zu einem Informationsanlass eingeladen. Dieser findet mehrmals im Jahr statt und umfasst einen ganzen Tag.

Beschreibung des Ist-Zustands

Kompetenzmodell: Die Gesamtverantwortung für die unternehmensweiten Managementsysteme für Aus- und Weiterbildung und die Verantwortlichkeiten für Aus- und Weiterbildung insgesamt liegen 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.

Fortschrittmessung und Ziele

Im Berichtsjahr betrug die Anzahl der bezahlten Ausbildungsstunden 10 037 (Vorjahr: 10 898). Zudem hat die JungfrauBahn-Gruppe wieder zahlreiche Lernende ausgebildet. 2025 wurden insgesamt 45 Lernende (Vorjahr: 44) innerhalb der JungfrauBahn-Gruppe ausgebildet – 8 Frauen (Vorjahr: 9) und 37 Männer (Vorjahr: 35). Im Jahr 2025 schlossen 8 Lernende (Vorjahr: 10) ihre Ausbildung ab. Derzeit wird in 12 (Vorjahr: 9) unterschiedlichen Lehrberufen ausgebildet.

Weitere Informationen zu den Kennzahlen sind auf Seite 102 zu finden.

Fakten und Massnahmen

- Ausbau der Ausbildungsplätze für Lernende (Mediamatik und Netzelektrik)
- Durchführung eines «Speed-Networking-Events» auf der Sesselbahn Wixi
- Durchführung gruppenweiter Führungsschulungen für neue oder zukünftige Führungskräfte
- Durchführung des jährlichen Mitarbeitendengesprächs zur Beurteilung der Leistung und beruflichen Entwicklung (alle Mitarbeitenden)
- Neukonzeption des Mitarbeitendengesprächs

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 42 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 Arbeitgeberin gefördert werden. Eine Missachtung der Chancengleichheit hätte nachteilige Auswirkungen auf einzelne Mitarbeitende oder Mitarbeitendengruppen und würde zugleich erhebliche Reputationsrisiken für die Jungfraubahn-Gruppe als Arbeitgeberin und als Marke mit sich bringen.

Beschreibung des Ist-Zustands

Diversität und Chancengleichheit sind im Verhaltenskodex (siehe Seite 76) 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 gegenseitiger 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 Aussenstehenden 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 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 2026 wird die Analyse wiederholt.

Massnahmen bei Missständen oder Verdachtsfällen: Die Jungfraubahn-Gruppe duldet keinerlei Diskriminierung und Belästigung. Hinweise auf Missstände und Verdachtsfälle können auf verschiedene Weise erfolgen: im direkten Gespräch mit dem oder der Vorgesetzten oder mit den Bereichen Human Resources oder Compliance oder per Meldung über das Hinweisgebersystem. 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-Bera-

tungsperson. Betroffenen steht die Möglichkeit offen, den Vorfall an die Compliance-Meldestelle oder an eine externe Fachstelle zu melden.

Fortschrittmessung und Ziele

Per 31. Dezember 2025 beschäftigte die Jungfraubahn-Gruppe 919 Personen (Vorjahr: 880). Das entspricht einem Zuwachs von 4,4% im Vorjahresvergleich. Die Zunahme ist auf die gestiegene Nachfrage zurückzuführen. Der Frauenanteil stieg im Berichtsjahr leicht auf 31% (Vorjahr: 30%). Ein wesentlicher Grund für das tiefe Niveau 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 ergriffen, etwa die Förderung von Frauen in technischen Berufen, flexible Arbeitsmodelle und eine verstärkte Ansprache weiblicher Talente.

Anpassung des Lohnsystems: 2024 wurde das gruppenweite Lohnsystem analysiert, überarbeitet und 2025 eingeführt. 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. Dieses Lohnsystem wird nun als faires und transparentes Vergütungssystem angewendet. Es soll Mitarbeitende motivieren und langfristig binden. Die fairen und transparenten Komponenten beseitigen zudem Lohnungleichheiten und fördern so die Diversität und Chancengleichheit.

Die gesamten Kennzahlen sind ab Seite 102 aufgelistet. Seite 75 präsentiert Ziele, Status und Basisjahr.

Fakten und Massnahmen

- Perspektiven für Frauen in technischen Berufen: Werbung an (Fachhoch-)Schulen und Messen für verschiedene Berufe bei der Jungfraubahn-Gruppe
- Überarbeitung des Verhaltenskodex
- Durchführung des Zukunftstags für Schulkinder

Weiteres Vorgehen und Ausblick

- Durchführung der Lohnungleichheitsanalyse
- 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 Jungfraujoch – Top of Europe durchgeführt, mit der die Zufriedenheit und Weiterempfehlungsrate der Gäste gemessen wurde. Der daraus ermittelte Net Promoter Score (NPS) betrug damals 63, was als sehr hoch gilt. Bereits Werte über 50 gelten als sehr gut. Die Jungfraubahn-Gruppe ist bestrebt, auch während der Hauptsaison und bei hohem Gästeaufkommen einen Durchschnittswert von über 50 zu erreichen. Die Umfrage wurde 2025 ausgeweitet und während des ganzen Jahres durchgeführt, wodurch erstmals eine repräsentativere Durchführung sichergestellt werden konnte. Der daraus resultierende Net Promoter Score (NPS) beträgt 56, und damit ist das Ziel von 50 erreicht. Die Befragung lieferte wertvolle Hinweise zu verschiedenen Aspekten der Gästereiseerfahrung und unterstützt die kontinuierliche Weiterentwicklung der Angebots- und Servicequalität. Die gewonnenen Erkenntnisse fliessen fortlaufend in die Optimierung relevanter Prozesse ein.

Barrierefreiheit

Bezogen auf die Gäste liegt ein weiterer Fokus auf sicherem und barrierefreiem Reisen. Die Reise auf das Jungfraujoch – 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 **Website** 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 73). 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 Ziel-Cockpit auf Seite 75 und bei den sozialen Kennzahlen ab Seite 102.

Lokale Gemeinschaft (GRI 413)

Beschreibung des Themas

Die gesamten Aktivitäten der Jungfraubahn-Gruppe haben direkten Einfluss auf die lokale Bevölkerung, die Landbesitzenden sowie 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 Auswirkungen gegenübergestellt werden. Darunter fallen die Auswirkungen auf die einheimische Bevölkerung durch das erhöhte Gästeaufkommen und das unsachgemässe Benutzen und Betreten vieler Flächen durch Besuchende. 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 Gästelendung 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 sowie 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:

- Schulprojekt Natur-Heimat-Tourismus
- Buchprojekt alte Fotos Lauterbrunnental
- Arbeitseinsätze Bergwaldprojekt 2025
- Aufwertung Trockenwiese Usseri Stäga

Fortschrittmessung und Ziele

Im Berichtsjahr wurden die initiierten Massnahmen zur Zusammenarbeit mit lokalen Lieferanten und zur Gästelenkung wie das Parkleitsystem weiterverfolgt und zeigten erste Verlagerungswirkungen. Ausserdem fokussierte die Jungfraubahn-Gruppe ihre Aktivitäten wieder auf die Durchführung von Waldpflagemassnahmen mit den Forstbetrieben in Grindelwald und Interlaken. Durch die finanzielle Unterstützung der Jungfraubahn-Gruppe konnten im Berichtsjahr 1 000 klimaresiliente Bäume in Grindelwald gepflanzt werden. Die gepflanzten Baumarten sind deutlich widerstandsfähiger und ersetzen vor allem die zunehmend unter der Klimaveränderung leidende Fichte. Das geerntete Holz wird dabei von lokalen Sägereien als Bauholz weiterverarbeitet. Ein weiteres wichtiges Projekt im Berichtsjahr am Harder in Unterseen fokussierte auf die Artenvielfalt. Die Hardermatte zählt zu den wertvollsten Lebensräumen in der Schweiz in Bezug auf die Artenvielfalt. Hier wurde eine gezielte Wald-, aber auch Böschungspflege durchgeführt und so der Lebensraum für verschiedene Arten gezielt gefördert. Ein eigens produziertes Unternehmensvideo zeigt dieses Engagement. Insgesamt erhöhte sich die Fläche mit aktiver Waldpflege im Berichtsjahr auf 13 Hektar (Vorjahr: 6 Hektar).

Auf Seite 75 findet sich ein Überblick über Ziele, Status und Basisjahr.

Fakten und Massnahmen

- Durchführung gezielter Waldpflagemassnahmen mit dem Forstbetrieb Grindelwald
- Pflanzung von 1 000 klimaresilienten Bäumen in Grindelwald
- Waldrandpflege Hardermatte
- Reinigungsaktion im Rahmen der «Cleanup Tour» der «Summit Foundation» mit lokalen Jugendorganisationen und weiteren Freiwilligen
- 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 Waldpflagemassnahmen 2026 und weitere Massnahmen bis 2030
- Kontinuierliche Unterstützung lokaler Klimaschutzprojekte
- Langfristige Zusammenarbeit mit der Internationalen Stiftung Hochalpine Forschungsstationen Jungfraujoch und Gornergrat sowie der Stiftung UNESCO-Welterbe Schweizer Alpen Jungfrau-Aletsch
- Massnahmen zur Optimierung der Gästelenkung

Sorgfaltspflicht

Die Wesentlichkeitsanalyse hat ergeben, dass Themen wie Kinderarbeit, Konfliktminerale, 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 Konfliktminerale. 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 2025 haben 95% dieser betroffenen Lieferanten den Kodex unterschrieben. Gleichzeitig wird der Beschaffungsprozess laufend optimiert und es wird überprüft, ob neben dem Kodex spezifische Zertifizierungen als Kriterium geeignet sind. Der Kodex ist öffentlich zugänglich und auf der Unternehmenswebsite verfügbar. 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 Compliance-Anforderungen 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. In 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 Konfliktminerale ein noch bearbeitet sie solche.

OR-Index

Dieser Bericht wurde vor der Veröffentlichung am 30. März 2026 vom 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	An unsere Aktionärinnen und Aktionäre	69
	Die Jungfraubahn-Gruppe auf einen Blick	70
	Nachhaltigkeitsstrategie «Top of Tomorrow»	71
	Unternehmensführung und -kultur	76
Beschreibung des Geschäftsmodells	Geschäftsmodell (Lagebericht)	8-18
	Die Jungfraubahn-Gruppe auf einen Blick	70
Umwelt- und Klimabelange	Umwelt- und Klimabelange	77
	Energie (GRI 302)	79
	Wasser und Abwasser (GRI 303)	80
	Emissionen (GRI 305)	82
	Umweltkennzahlen	101
Arbeitnehmerbelange	Arbeitnehmerbelange	84
	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (GRI 403)	84
	Aus- und Weiterbildung (GRI 404)	86
	Diversität und Chancengleichheit (GRI 405)	87
	Soziale Kennzahlen	102
Sozialbelange	Sozialbelange	88
	Lokale Gemeinschaft (GRI 413)	88
	Weitere soziale Kennzahlen	103
Achtung der Menschenrechte	Sorgfaltspflicht	90
Bekämpfung der Korruption	Sorgfaltspflicht	90
Risikomanagement	Risikomanagement	62
	Wesentliche Themen	72
	Unternehmensführung und -kultur	76
	Umwelt- und Klimabelange	77
	Übersicht klimabezogene Chancen und Risiken	97
Konzepte, Massnahmen, Leistungsindikatoren	Überblick Ziele und Status	75
	Umwelt- und Klimabelange	77
	Arbeitnehmerbelange	84
	Sozialbelange	88
	Kennzahlen	101

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. Aktuell liegt der Klimabericht als PDF auf der Website vor. Die maschinenlesbare Version wurde aufgrund regulatorischer Unsicherheiten und der damit in Zusammenhang stehenden Auswirkungen auf die Systemimplementierung (XBRL) auf 2026 verschoben (vgl. Antwort des Bundesrats vom 22.09.2025 auf die parlamentarische Anfrage 25.7859).

Governance

TCFD Kernelemente

Offenlegung der Governance des Unternehmens im Hinblick auf klimabedingte Risiken und Chancen.

Erforderliche Informationen

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 76)
Umwelt- und Klimabelange (Seite 77)

Strategie

TCFD Kernelemente

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.

Erforderliche Informationen

A. Beschreibung klimabezogener Chancen und Risiken

B. Auswirkungen klimabezogener Risiken auf die Geschäftstätigkeit und die strategische und finanzielle Planung des Unternehmens sowie Erstellung eines Transitionsplans, der mit den Schweizer Klimazielen vergleichbar ist

C. Belastbarkeit der Strategie der Organisation

Zugehörige Kapitel

Umwelt- und Klimabelange (Seite 77)
Übersicht klimabezogene Chancen und Risiken (Seite 97)

Risikomanagement

TCFD Kernelemente

Offenlegung, wie das Unternehmen klimabedingte Risiken identifiziert, bewertet und managt.

Erforderliche Informationen

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 62)
Unternehmensführung und -kultur (Seite 76)
Umwelt- und Klimabelange (Seite 77)

Kennzahlen und Ziele

TCFD Kernelemente

Offenlegung der Kennzahlen und Ziele, mit denen relevante klimabedingte Risiken und Chancen bewertet und gemanagt werden, sofern diese Informationen wesentlich sind.

Erforderliche Informationen

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 75)
Umwelt- und Klimabelange (Seite 77)
Umweltkennzahlen (Seite 101)

GRI-Index

Anwendungserklärung

Die Jungfraubahn Holding AG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 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	24, 101	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	67, 101	Der Berichtszeitraum umfasst den Zeitraum 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025. Der Geschäfts- und der Nachhaltigkeitsbericht werden jährlich publiziert. c. Der Geschäftsbericht und der Nachhaltigkeitsbericht 2025 wurden am 31. März 2026 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	75, 82	Auf Neudarstellungen wird im Text hingewiesen. Für 2024 wurde keine Richtigstellung vorgenommen. Für die Emissionsangaben gilt neu 2024 als Basisjahr (zuvor 2023).
2-5 Externe Prüfung		Der Nachhaltigkeitsbericht 2025 wurde nicht extern geprüft.
2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	9-18, 70	
2-7 Angestellte	70, 87, 102-103	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	9, 54, 57-59, 63-65, 76	
2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	9, 54, 60-62	
2-11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	58	
2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	60-62, 76	
2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	61, 76	
2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	76-78	Der Nachhaltigkeitsbericht (nichtfinanzielle Belange) wurde vom Verwaltungsrat an der Sitzung vom 30. März 2026 genehmigt und wird der Generalversammlung am 11. Mai 2026 zur Genehmigung vorgelegt.
2-15 Interessenkonflikte	51-51, 57-59, 94	
2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	84, 87, 76, 62	
2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	60, 76	

Angabe	Seite	Kommentar
2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	46	
2-19 Vergütungspolitik	45-46, 48, 69, 76	Ab dem Geschäftsjahr 2025 sind ausgewählte Nachhaltigkeitskriterien im variablen Vergütungsteil der Geschäftsleitung verankert.
2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	46-49	
2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	69, 76	Das Verhältnis der Jahresvergütung der höchstbezahlten Person im Verhältnis zum Median der Jahresvergütung aller Angestellten (mit Ausnahme der höchstbezahlten Person) beträgt im Berichtsjahr 6.3 (Vorjahr: 8.7). Die Veränderung des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung beträgt -19,6% (Vorjahr: 0%).
2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	69, 71, 75, 76	
2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	69, 76, 90-92	Die Jungfraubahn-Gruppe richtet ihre Tätigkeit generell nach den folgenden nationalen und internationalen Leitlinien, Normen und Standards: <ul style="list-style-type: none"> - Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN) - Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln - OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln - Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit - Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen - GRI-Standards - ISO-Normen 9001, 14001 - EKAS-Richtlinien, AB-EBV, SIA-Normen
2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	72, 76, 90	
2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	62, 72, 76, 90	
2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	62, 72, 76, 90	
2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		Alle Unternehmen der Jungfraubahn-Gruppe arbeiteten im Jahr 2025 gesetzeskonform: Es gab keine Bussgelder und keine monetären Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften.
2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		<ul style="list-style-type: none"> - Berner Wanderwege - Future Mountain International - Internationale Stiftung Hochalpine Forschungsstationen Jungfraujoch 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 - Uferschutzverband Thuner- und Brienersee - United Against Waste - Verband Berner Bergbahnen - Verband öffentlicher Verkehr (VÖV) - Verband Schweizer Tourismusmanager:innen (VSTM) - Verein Eigerness, Original Grindelwald
2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	72	
2-30 Tarifverträge		Die Mitarbeitenden der Jungfrau Gastronomie AG, 118 FTE (Vorjahr: 117 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	73	
3-2 Liste der wesentlichen Themen	74	

Angabe	Seite	Kommentar
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016		
3-3 Management der wesentlichen Themen	11-15, 17, 76	
201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	20-43, 70	
201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	77-83, 97-100	
201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	21, 32	
201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	21, 31	
GRI 302: Energie 2016		
3-3 Management der wesentlichen Themen	75-77, 79-80	
302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	79-80, 101	
302-2 Energieverbrauch ausserhalb der Organisation		Der Energieverbrauch ausserhalb der Organisation wird nicht in GRI 302 ausgewiesen, sondern über die CO ₂ Bilanz (siehe Scope 3 Emissionskategorien unter GRI 305).
302-3 Energieintensität	79-80, 101	
302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	79-80, 101	
302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	79-80, 101	
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018		
3-3 Management der wesentlichen Themen	76, 80-81	
303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	80-81	
303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung		Keine Offenlegung, da die Abwasserthematik gesetzlich geregelt ist und daher kein wesentliches Thema darstellt (kommunale Versorgung).
303-3 Wasserentnahme	80-81, 101	Daten zur Aufschlüsselung der Gesamtmenge und Wasserentnahme Wasserwerk sind nicht vorhanden.
303-4 Wasserrückführung	80-81, 101	
303-5 Wasserverbrauch	80-81, 101	
GRI 305: Emissionen 2016		
3-3 Management der wesentlichen Themen	75-78, 82-83	
305-1 Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	82-83, 101	
305-2 Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen (Scope 2)	82-83, 101	
305-3 Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	82-83, 101	
305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	82-83, 101	
305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	82-83, 101	
305-6 Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen (ODS)	82	Die JungfrauBahn-Gruppe hat im Jahr 2025 keine ozonschädigenden Gase eingesetzt. Die Kältemittel R-32, R-134a, R-290 und R-449a sind nicht ozonschädigend.
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	75-76, 84-85	
403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	84-85	
403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	84-85	
403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	84-85	

Angabe	Seite	Kommentar
403-4 Beteiligung Mitarbeitende, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	84-85	
403-5 Schulungen Mitarbeitende zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	84-85	
403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	84-85	
403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	84-85	
403-8 Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	84-85	Keine Offenlegung über Anzahl und den Prozentsatz der Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind, aufgrund fehlender Datengrundlage.
403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	84-85, 101	Daten für eine Kategorisierung der arbeitsbedingten Verletzungen sind nicht vorhanden.
403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	84-85, 101	Arbeitsbedingte und nicht arbeitsbedingte Erkrankungen werden nicht separat geführt.
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016		
3-3 Management der wesentlichen Themen	76, 84, 86	
404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	86, 102	Ein Ausbildungstag zählt als 8.3 Stunden. Die Aufschlüsselung nach Geschlecht und Angestelltenkategorie ist systembedingt nicht möglich.
404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	86	
404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	86	2025: 100% (Vorjahr: 100%)
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016		
3-3 Management der wesentlichen Themen	75-76, 84, 87	
405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	87, 102-103	
405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	87	Mit Kaderfunktion: 0.88 Ohne Kaderfunktion: 0.97 Eine Aufschlüsselung nach wichtigen Betriebsstätten ist nicht relevant. In der Schweiz sind alle Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden gesetzlich verpflichtet, eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen.
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016		
3-3 Management der wesentlichen Themen	72, 75, 76, 88-89	
413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	72, 88-89	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	70, 72, 88-89	

Übersicht klimabezogene Chancen und Risiken

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 (TCFD)¹. Bei der Bewertung der wichtigsten Klimarisiken und -chancen und der Resilienz des Geschäftsmodells gegenüber diesen wurden die drei in der Tabelle aufgeführten Zeithorizonte innerhalb der zwei gängigen Szenarien SSP1 (grüner Weg/Netto-Null-Emissionen) und SSP5 (fossiler Weg/Hot-House-Szenario) betrachtet. Die Szenarien gehen von einer Erwärmung von unter 1.5 °C durch einen geordneten globalen Übergang zu einer CO₂-armen Wirtschaft aus, respektive einer Erwärmung von über 3 °C basierend auf der weiterhin starken Nutzung von fossiler Energie. Entsprechend bilden sie die Entwicklung der physischen Risiken und der Übergangsrisiken ab. Die Analyse stützt sich auf Unterlagen des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), der International Energy Agency (IEA) sowie auf öffentlich zugängliche Studien zum Tourismus und Schneesport, Berichte und Daten des Bundesamts für Umwelt (BAFU) sowie auf eigene Daten. Die Bewertung erfolgt im Rahmen des bestehenden Risikomanagements und beinhaltet qualitative sowie quantitative Einschätzungen. Allerdings unterliegen viele zukunftsgerichtete Parameter erheblichen Unsicherheiten in Bezug auf ihre Genauigkeit. Entsprechend erfordern die Ergebnisse eine vorsichtige Einordnung sowie weiterführende vertiefte Analysen.

¹Die 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.

OPEX: Operational Expenditure = Operative Betriebskosten

CAPEX: Capital Expenditure = Investitionskosten

Physische Risiken und Chancen

Art	Impact Risiko / Chancen	Zeithorizont			Finanzielle Auswirkungen niedrig (+/-) mittel (+/-) hoch (+++/-)	Laufende Massnahmen
		Kurzfristig (0-5 Jahre)	Mittelfristig (5-15 Jahre)	Langfristig (15-30 Jahre)		
		Eintretenswahrscheinlichkeit (niedrig, mittel, hoch)				
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.	SSP1: niedrig	SSP1: mittel	SSP1: mittel	<ul style="list-style-type: none"> - Ertragseinbussen wegen Einstellung des Betriebs - Kostenanstieg durch höheren Personaleinsatz im Anlagenunterhalt und beim Material sowie im Versicherungsschutz - Investitionen in Schutz - Abfederung durch Diversifikation der Ertragsquellen SSP1: Umsatz (-), OPEX (+) CAPEX (++) SSP5: Umsatz (-), OPEX (++) CAPEX (++)	<ul style="list-style-type: none"> - Investitionen zum Schutz der Anlagen - Betriebsvorschriften zur Sicherung des Bahnbetriebs bei Lawinengefahr und Erdbeben - Überwachung der Wetterprognose - Laufende Instandhaltung der bestehenden Infrastruktur und aller Anlagen - Betriebsunterbrechungsversicherung - Monitoring der Entwicklung Aletschgletscher
		SSP5: niedrig	SSP5: hoch	SSP5: hoch		
Chronisch						
Langfristige regionale Auswirkungen des Klimawandels, wie z. B. Anstieg der Durchschnittstemperaturen, veränderte Niederschlagsmuster und extremere meteorologische Schwankungen	Risiko Steigende Durchschnittstemperaturen können die Wintersportsaison verkürzen und die Attraktivität der Wintersportangebote beeinträchtigen.	SSP1: niedrig	SSP1: mittel	SSP1: hoch	<ul style="list-style-type: none"> - Ertragseinbussen durch Wegfall des Geschäftssegments Wintersport - Höherer Betriebsaufwand der Beschneigungsanlagen - Investitionen in die Erschliessung weiterer Pisten (Beschneigung) SSP1: Umsatz (-), OPEX (++) CAPEX (++) SSP5: Umsatz (-), OPEX (++) CAPEX (++)	<ul style="list-style-type: none"> - 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
		SSP5: niedrig	SSP5: hoch	SSP5: hoch		
	Risiko Ein starker Rückgang des Aletschgletschers führt zur Zunahme des Schmelzwassers und kann damit zu Schäden an der Infrastruktur und zu einer Beeinträchtigung des Gästeeingangs führen.	SSP1: niedrig	SSP1: mittel	SSP1: hoch	<ul style="list-style-type: none"> - Kostenanstieg aufgrund erhöhter Investitionen in Sicherungsarbeiten - Ertragseinbussen durch reduziertes Angebot SSP1: Umsatz (-), OPEX (+), CAPEX (++) SSP5: Umsatz (-), OPEX (++) CAPEX (++)	<ul style="list-style-type: none"> - Investitionen in Anlagen, um die bestehende Infrastruktur an die sich ändernden klimatischen Bedingungen anzupassen - Monitoring der Entwicklung Aletschgletscher
		SSP5: niedrig	SSP5: hoch	SSP5: hoch		
	Chance Mildere Temperaturen können die touristische Hochsaison verlängern und besonders im Frühjahr und Herbst mehr Besucherinnen und Besucher anziehen.	SSP1: niedrig	SSP1: mittel	SSP1: hoch	<ul style="list-style-type: none"> - Ertragssteigerung dank Saisonverlängerung und dadurch erhöhter Verkaufszahlen SSP1: Umsatz (+), CAPEX (+) SSP5: Umsatz (++) CAPEX (+)	<ul style="list-style-type: none"> - Gezielte Ausrichtung der Unternehmensstrategie mit dem Ziel «12-Monate-Saison» - Entwicklung neuer Angebote als Alternative zum Skifahren
		SSP5: niedrig	SSP5: hoch	SSP5: hoch		
		Eine Ertragssteigerung durch die Strategie «12-Monate-Saison» respektive Produktemix kann vor allem Wintersportausfälle kompensieren				

Art	Impact Risiko / Chancen	Zeithorizont			Finanzielle Auswirkungen niedrig (+/-) mittel (+/-) hoch (+++/-)	Laufende Massnahmen
		Kurzfristig (0-5 Jahre)	Mittelfristig (5-15 Jahre)	Langfristig (15-30 Jahre)		
Eintretenswahrscheinlichkeit (niedrig, mittel, hoch)						
Politik und Recht						
Veränderungen in der Umweltregulierung	Risiko Die Einführung hoher Emissionsabgaben auf eigene Emissionen oder in vorgelagerten Aktivitäten sowie höhere Energiepreise könnten die Betriebskosten verteuern sowie Mehrkosten in der Lieferkette verursachen.	SSP1: mittel	SSP1: hoch	SSP1: hoch	– Steigende Betriebskosten durch höhere Energiepreise (fossile Energie) – Sinkender Umsatz durch tiefere Anzahl Gäste aus Übersee aufgrund teurerer Anreise – Hohe Ausgaben für Emissionszertifikate SSP1: Umsatz (-), OPEX (+), CAPEX (++) SSP5: Umsatz (-), OPEX (+), CAPEX (+)	– Die Umsetzung des Massnahmenplans zur Reduktion der eigenen Emissionen inkl. Reduktion der fossilen Energie kompensiert langfristig höhere Emissionskosten – Eine autarke Energieversorgung verringert die Abhängigkeit von Marktpreisen – Neue Angebote erschliessen, um den Gästemix zu diversifizieren
		SSP5: niedrig	SSP5: niedrig	SSP5: hoch		
	Chance Staatliche Förderung erneuerbarer Energie und energetischer Massnahmen, tiefere Energiekosten durch umweltfreundlichere Energieträger, neue Kundengruppen durch nachhaltigen Tourismus.	SSP1: hoch	SSP1: mittel	SSP1: mittel	– Geringere Abhängigkeit von zukünftigen Preiserhöhungen bei den fossilen Brennstoffen durch Förderung von Massnahmen und dadurch stabile Betriebskosten – Stabilere Besucherzahlen aus Europa – Günstigere Finanzierung von Massnahmen zur Emissionsreduktion SSP1: OPEX (-), CAPEX (-)	– Planung und Bau der alpinen Solaranlage Hintisberg im Rahmen der Änderungen des Energiegesetzes – Massnahmenplan gemäss Absenkungspfad fokussierend auf grünes Szenario – Kontinuierliche Verfolgung gesetzlicher Entwicklungen, um frühzeitige Fördermöglichkeiten zu identifizieren
		SSP5: niedrig	SSP5: niedrig	SSP5: mittel		
Technologie						
Investitionen in neue Technologien	Risiko Erhöhte Kosten für neue Fahrzeuge oder Anlagen mit klimafreundlicher Technologie.	SSP1: mittel	SSP1: hoch	SSP1: hoch	– Steigende Beschaffungskosten für erneuerbare Alternativen SSP1: OPEX (+), CAPEX (+) SSP5: CAPEX (+) Gemäss grünem Weg vermehrte Investitionen bis 2040 (siehe Transitionsplan)	– Dank hoher Investitionskraft kann die Umstellung auf umweltfreundliche Systeme erfolgen, wo der Stand der Technik dies zulässt
		SSP5: niedrig	SSP5: niedrig	SSP5: hoch		
	Chance Die Einführung von umweltfreundlichen Technologien kann Emissionen reduzieren und den ökologischen Fussabdruck verringern.	SSP1: hoch	SSP1: mittel	SSP1: mittel	– Langfristige Reduktion der laufenden Betriebs- und Unterhaltskosten SSP1: OPEX (-), CAPEX (++) Einsparung von Energiekosten, langfristig höhere CO ₂ -Preise	– Ausbau von Photovoltaikanlagen – Umstellung auf erneuerbare Heizsysteme
		SSP5: niedrig	SSP5: niedrig	SSP5: mittel		

Art	Impact Risiko / Chancen	Zeithorizont			Finanzielle Auswirkungen niedrig (+/-) mittel (+/-) hoch (+++/--)	Laufende Massnahmen
		Kurzfristig (0-5 Jahre)	Mittelfristig (5-15 Jahre)	Langfristig (15-30 Jahre)		
Eintretenswahrscheinlichkeit (niedrig, mittel, hoch)						
Markt und Reputation						
Veränderung der Gästebedürfnisse und präferenzen sowie veränderte Erwartungen der Mitarbeitenden und der Gesellschaft	Risiko Langfristig können nicht-nachhaltige Praktiken zu einem Imageverlust und Gästerückgang führen, insbesondere wenn Mitbewerber vermehrt auf Nachhaltigkeit setzen.	SSP1: mittel	SSP1: niedrig	SSP1: niedrig	– Umsatzrückgang aufgrund des Gästerückgangs – Bedarf an Investitionen in neue Angebote – Erschwerte Rekrutierung und Bindung von qualifiziertem Personal – Sinkendes Vertrauen bei der Bevölkerung SSP1: Umsatz (-), CAPEX (+) SSP5: Umsatz (-), CAPEX (+)	– Kontinuierliche Ausrichtung der Angebote und Dienstleistungen auf nachhaltigen Tourismus – Eine breitere geografische und produktbezogene Diversifizierung trägt dazu bei, nicht zu stark von einem einzigen Markt oder Produkt abhängig zu sein – Durchführung von Personal- und Gästenumfragen
		SSP5: niedrig	SSP5: niedrig	SSP5: mittel		
	Chance Der Fokus auf nachhaltige Geschäftspraktiken kann den Zugang zu neuen Märkten und neuen Zielgruppen eröffnen.	SSP1: mittel	SSP1: mittel	SSP1: niedrig	– Ertragssteigerung durch eine bessere Positionierung im Wettbewerb SSP1: Umsatz (++) SSP5: Umsatz (+)	– Aktive Zusammenarbeit mit lokalen Reisebüros und -veranstaltern – Transparente Kommunikation der Nachhaltigkeitsbemühungen
		SSP5: niedrig	SSP5: niedrig	SSP5: mittel		

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 marktbasierter Ansatz verwendet. Der Berichtszeitraum erstreckte sich vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025. Ein umfassender Methodikbericht zur CO₂-Bilanzierung liegt der Jungfraubahn Holding AG vor.

Strommix

	Einheit	Veränderung zum Vorjahr absolut (in %)	2025	2024	2023
Strom aus erneuerbaren Quellen	%	–	100	100	100
Strom Eigenproduktion Rekuperation	MWh	103 (2,6)	4 039	3 936	3 621
Strom Eigenproduktion Photovoltaikanlagen	MWh	226 (2 511,1)	235	9	8
Strom Eigenproduktion Wasserkraftwerk	MWh	–6 897 (–10,3)	59 732	66 629	65 717
Verkaufter Strom Wasserkraftwerk	MWh	–3 276 (–4,1)	76 193	79 469	79 149
Photovoltaik-Anlagen	Anzahl	–	4	4	1
Installierte Photovoltaikleistung	kW	–	377	377	22
Öffentliche Ladestationen für Elektrofahrzeuge	Anzahl	–	31	31	31

Energie

	Einheit	Veränderung zum Vorjahr absolut (in %)	2025	2024	2023
Stromverbrauch	MWh	–400 (–1,3)	30 283	30 683	30 962
Fernwärmeverbrauch	MWh	56 (5,4)	1 101	1 045	1 044
Heizölverbrauch	MWh Terajoule	–107 (–5,2) –0.4 (–5,3)	1 969 7.1	2 076 7.5	2 053 7.4
Benzin- und Dieselverbrauch	MWh Terajoule	–209 (–4,3) –0.7 (–4,0)	4 680 16.9	4 889 17.6	4 083 14.7
HVO100-Verbrauch	MWh Terajoule	– –	300 1.1	– –	– –
Total Energieverbrauch¹	MWh Terajoule	–360 (–0,9) –1.4 (–1,0)	38 333 137.9	38 693 139.3	38 142 137.3
Stromintensität	MWh/Mio. Umsatz	–5 (–4,8)	99.1	104.1	111.3
Energieintensität ²	MWh/Mio. Umsatz	–5.9 (–4,5)	125.4	131.3	137.1

¹ Berücksichtigt den Energieverbrauch innerhalb der Organisation.

² Basierend auf Total Energieverbrauch.

Wasser¹

	Einheit	Veränderung zum Vorjahr absolut (in %)	2025	2024	2023
Entnahme nach Quellen					
Oberflächenwasser	Megaliter	8 (1,7)	484	476	586
Grundwasser	Megaliter	–	0	0	0
Total Entnahme	Megaliter	8 (1,7)	484	476	586
Wasserrückführung nach Zielort					
Oberflächenwasser	Megaliter	8 (1,7)	484	476	586
Grundwasser	Megaliter	–	0	0	0
Total Rückführung	Megaliter	8 (1,7)	484	476	586
Total Wasserverbrauch	Megaliter	–	0	0	0
Verbrauch aus Gebieten mit Wasserstress	Megaliter	–	0	0	0

¹ Die Datensammlung umfasst einzig den Wasserverbrauch der Beschneigungsanlagen.

CO₂-Emissionen

	Einheit	Veränderung zum Vorjahr absolut (in %)	2025	2024	2023
Direkte CO ₂ -Emissionen (Scope 1)	t CO ₂ e	-64 (-3,3)	1 868	1 932	1 644
Indirekte CO ₂ -Emissionen (Scope 2)	t CO ₂ e	2 (4,5)	46	44	42
Weitere indirekte CO ₂ -Emissionen (Scope 3)	t CO ₂ e	-2 135 (-28,8)	5 268	7 403	6 167
Total CO₂-Emissionen	t CO₂e	-2 197 (-23,4)	7 182	9 379	7 853
Intensität der CO ₂ -Emissionen ¹	t CO ₂ e/Mio. Umsatz	-8.3 (-26,1)	23.5	31.8	28.2
Biogene CO ₂ -Emissionen aus der Verbrennung von Biomasse	t CO ₂ e	76 (194,9)	115	39	39

¹ Basierend auf dem Total der CO₂-Emissionen (alle Gase gemäss Angabe im Abschnitt Methodik).

Soziale Kennzahlen

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz¹

	Einheit	Veränderung zum Vorjahr absolut (in %)	2025	2024	2023
Berufsunfälle ²	Anzahl	-11 (-19,6)	45	56	51
Unfallhäufigkeit (LTIFR) ³	pro 100 FTE	-1.8 (-19,6)	7.4	9.2	9.0
Abwesenheitstage Berufsunfälle	Anzahl	-280 (-35,3)	513	793	364
	pro 100 FTE	-0.5 (-38,5)	0.8	1.3	0.6
Krankheitstage	Anzahl	848 (11,7)	8 086	7 238	6 953
	pro 100 FTE	0.7 (5,9)	12.6	11.9	12.3
Fluktuationsrate	%	-	8,5	8,5	13,1

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

² Die Berufsunfälle enthalten keine Daten der Jungfrau Gastronomie AG und der Jungfrau Shopping AG.

³ Anzahl Unfälle pro 100 FTE oder 200 000 geleistete Arbeitsstunden (LTIFR: Lost-Time Injury Frequency Rate).

Aus- und Weiterbildung

	Einheit	Veränderung zum Vorjahr absolut (in %)	2025	2024	2023
Bezahlte Ausbildungsstunden	Anzahl	-861 (-7,9)	10 037	10 898	12 176
Durchschnittliche Ausbildungsstunden pro Angestelltem	Anzahl	-1.5 (-12,1)	10.9	12.4	14.8
Anzahl Lehrberufe	Anzahl	3 (33,3)	12	9	8
Lernende in Ausbildung	Anzahl	1 (2,3)	45	44	43
Frauen	Anzahl	-1 (-11,1)	8	9	8
Männer	Anzahl	2 (5,7)	37	35	35
Lehrabschlüsse im Berichtsjahr	Anzahl	-2 (-11,1)	8	10	9
Davon erfolgreich abgeschlossen	%	-	100	100	100

Diversität und Chancengleichheit

	Einheit	Veränderung zum Vorjahr absolut (in %)	2025	2024	2023
Verwaltungsrat nach Geschlecht und Alter					
Gesamt	Anzahl	-	6	6	6
Frauen	Anzahl (%)	-	2 (33)	2 (33)	2 (33)
Männer	Anzahl (%)	-	4 (67)	4 (67)	4 (67)
Alter 30–50 Jahre	Anzahl (%)	-	2 (33)	2 (33)	1 (17)
Alter >50 Jahre	Anzahl (%)	-	4 (67)	4 (67)	5 (83)
Mitarbeitende nach Geschlecht					
Gesamt	Anzahl	39 (4,4)	919	880	822
Frauen	Anzahl (%)	22 (8,3)	286 (31)	264 (30)	255 (31)
Männer	Anzahl (%)	17 (2,8)	633 (69)	616 (70)	567 (69)
Mitarbeitende nach Anstellungsverhältnis					
Gesamt	Anzahl	39 (4,4)	919	880	822
Befristet	Anzahl	-2 (-1,8)	109 (12)	111 (13)	128 (16)
Frauen	Anzahl (%)	1 (6,3)	17 (16)	16 (14)	24 (19)
Männer	Anzahl (%)	-3 (-3,2)	92 (84)	95 (86)	104 (81)
Unbefristet	Anzahl	41 (5,3)	810 (88)	769 (87)	694 (84)
Frauen	Anzahl (%)	21 (8,5)	269 (33)	248 (32)	218 (31)
Männer	Anzahl (%)	20 (3,8)	541 (67)	521 (68)	476 (69)
Mitarbeitende nach Beschäftigungsgrad					
Gesamt	Anzahl	39 (4,4)	919	880	822
Vollzeit (90% bis 100%)	Anzahl (%)	3 (0,5)	659 (72)	656 (75)	625 (76)
Frauen	Anzahl (%)	3 (2,1)	148 (22)	145 (22)	131 (21)
Männer	Anzahl (%)	-	511 (78)	511 (78)	494 (79)

	Einheit	Veränderung zum Vorjahr absolut (in %)	2025	2024	2023
Teilzeit (<90%)	Anzahl (%)	36 (16,1)	260 (28)	224 (25)	197 (24)
Frauen	Anzahl (%)	19 (16,0)	138 (53)	119 (53)	118 (60)
Männer	Anzahl (%)	17 (16,2)	122 (47)	105 (47)	79 (40)
Mitarbeitende nach Kaderfunktion und Geschlecht					
Gesamt	Anzahl	39 (4,4)	919	880	822
Ohne Kaderfunktion	Anzahl (%)	37 (4,9)	796 (87)	759 (86)	707 (86)
Frauen	Anzahl (%)	19 (7,9)	258 (32)	239 (32)	233 (33)
Männer	Anzahl (%)	18 (3,5)	538 (68)	520 (68)	474 (67)
Unteres Kader	Anzahl (%)	3 (5,4)	59 (6)	56 (6)	53 (6)
Frauen	Anzahl (%)	2 (12,5)	18 (31)	16 (29)	14 (27)
Männer	Anzahl (%)	1 (2,5)	41 (69)	40 (71)	39 (73)
Mittleres Kader	Anzahl (%)	-2 (-3,8)	50 (5)	52 (6)	50 (6)
Frauen	Anzahl (%)	1 (16,7)	7 (14)	6 (12)	6 (12)
Männer	Anzahl (%)	-3 (-6,5)	43 (86)	46 (88)	44 (88)
Oberes Kader	Anzahl (%)	1 (7,7)	14 (2)	13 (1)	12 (1)
Frauen	Anzahl (%)	-	3 (21)	3 (23)	2 (17)
Männer	Anzahl (%)	1 (10,0)	11 (79)	10 (77)	10 (83)
Mitarbeitende nach Kaderstufe und Altersverteilung					
Gesamt	Anzahl	39 (4,4)	919	880	822
Ohne Kaderfunktion	Anzahl (%)	37 (4,9)	796 (87)	759 (86)	707
Alter <30 Jahre	Anzahl (%)	-7 (-3,8)	179 (22)	186 (24)	21
Alter 30 bis 50 Jahre	Anzahl (%)	28 (8,6)	353 (44)	325 (43)	46
Alter >50 Jahre	Anzahl (%)	16 (6,5)	264 (33)	248 (33)	33
Unteres Kader	Anzahl (%)	3 (5,4)	59 (6)	56 (6)	53
Alter <30 Jahre	Anzahl (%)	-	2 (3)	2 (4)	4
Alter 30 bis 50 Jahre	Anzahl (%)	5 (15,2)	38 (64)	33 (59)	57
Alter >50 Jahre	Anzahl (%)	-2 (-9,5)	19 (32)	21 (37)	39
Mittleres Kader	Anzahl (%)	-2 (-3,8)	50 (5)	52 (6)	50
Alter <30 Jahre	Anzahl (%)	-2 (-50,0)	2 (4)	4 (8)	6
Alter 30 bis 50 Jahre	Anzahl (%)	-3 (-10,0)	27 (54)	30 (58)	58
Alter >50 Jahre	Anzahl (%)	3 (16,7)	21 (42)	18 (35)	36
Oberes Kader	Anzahl (%)	1 (7,7)	14 (2)	13 (1)	12
Alter <30 Jahre	Anzahl (%)	-	-	-	-
Alter 30 bis 50 Jahre	Anzahl (%)	2 (28,6)	9 (64)	7 (54)	42
Alter >50 Jahre	Anzahl (%)	-1 (-16,7)	5 (36)	6 (46)	58

Weitere soziale Kennzahlen

	Einheit	Veränderung zum Vorjahr in %	2025	2024	2023
Gästeszufriedenheit (Net Promoter Score) ¹	NPS	-	56	-	63
Unterzeichneter Lieferantenkodex ²	%	33,8	95	71	40
Teilnahme an Personalschulung zu spezifischen Themen der verantwortungsvollen Unternehmensführung	%	3,5	88	85	80

¹ Keine Durchführung der Gästeeumfrage im Jahr 2024.

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