

# Code of Conduct

## I. Anwendungsbereich

Die Regeln dieses Verhaltenskodexes gelten für alle Mitglieder der Verwaltungsräte sowie alle Mitarbeitenden der Jungfraubahnen<sup>1</sup> und der Personalvorsorgestiftung der Jungfraubahnen. Wir streben zudem an, dass sich unsere externen Partner bei der Ausübung der vertraglichen Tätigkeit an unseren Verhaltenskodex halten.

## II. Compliance Kultur

### A. Aufrichtige und ehrliche Unternehmenskultur

Wir sind nicht nur Mitarbeitende, sondern auch Mitunternehmer/innen. Dieser Gedanke ist Teil unserer Unternehmenskultur, die geprägt ist von Identifikation, Loyalität und vorbildlichem Engagement.

Wir sind loyal und unterstützen gesamtunternehmerische Entscheide. Wir sind ehrlich und identifizieren uns voll mit dem Unternehmen.

Als Mitunternehmer bringen wir aktiv Ideen und Verbesserungen, Energie sowie Teamgeist ein. Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln, tragen die Konsequenzen dafür und sind bereit, Fehler einzugestehen. Aus Fehlern lernen wir und wir sind bereit, uns weiterzuentwickeln.

Wir kommunizieren offen, überzeugen mit fachlichen Argumenten und Kooperation steht für uns an erster Stelle. Wir stellen die Umsetzung von organisatorischen Veränderungen sicher und gehen auf die Anliegen unserer Mitarbeitenden ein.

### B. Gesetzestreue und Einhaltung interner Vorschriften

Wir zeigen uns in allen Handlungen verantwortungsbewusst und halten uns in allen Situationen an Recht und Gesetz. Darüber hinaus beachten wir die internen Regeln sowie die Standards, zu welchen wir uns freiwillig verpflichtet haben. Wir kennen die für uns anwendbaren Regeln und halten sie ein.

Damit wir wohlüberlegte geschäftliche Entscheidungen treffen können, sollten wir uns jeweils Folgendes fragen:

- a. Liegt die Entscheidung auch auf lange Sicht im Interesse der Jungfraubahnen?

---

<sup>1</sup> Jungfraubahnen: Allianz der *Berner Oberland-Bahnen AG* mit der *Jungfraubahn-Gruppe*. Die beiden Allianzpartner haben die Geschäftsführung einer identisch zusammengesetzten Geschäftsleitung und der Jungfraubahnen Management AG übertragen, an der sie beide beteiligt sind. Sie stehen damit unter einer gemeinsamen operativen Führung (Geschäftsleitung Jungfraubahnen). Die Jungfraubahnen treten einheitlich und ausschliesslich unter der eingetragenen Marke Jungfrau – Top of Europe auf.

Jungfraubahn-Gruppe: Jungfraubahn Holding AG mit ihren Tochtergesellschaften. Die Töchter sind: Jungfraubahn AG, Wengernalpbahn AG, Firstbahn AG, Parkhaus Lauterbrunnen AG, Jungfrau Shopping AG, Jungfrau Gastronomie AG, Bergbahn Lauterbrunnen-Mürren AG, Harderbahn AG, Grindelwald Grund Infrastruktur AG, Jungfraubahnen Management AG und Sphinx AG Jungfraujoch.

- b. Würde ich in Verlegenheit geraten, wenn meine Entscheidung oder die Konsequenzen daraus an die Öffentlichkeit gelangen würden?
- c. Wird allenfalls meine Fähigkeit beeinträchtigt, die Interessen der Jungfraubahnen gegen aussen zu vertreten und entsprechende Entscheidungen zu treffen?
- d. Auf wen könnte sich diese Entscheidung negativ auswirken (Kunden, Mitarbeitende, Eigentümer etc.)?
- e. Liegt der Entscheid innerhalb meines Zuständigkeitsbereichs und der Risikobereitschaft der Jungfraubahnen?
- f. Tun wir "das Richtige" und ist es legal?

Bei begründeten Bedenken oder Unsicherheiten sind bei den Vorgesetzten oder dem Compliance Officer entsprechende Empfehlungen oder Weisungen einzuholen.

### **C. Eigenverantwortung**

Wir machen uns laufend mit den anwendbaren Rechtsvorschriften und internen Reglementen, welche für unsere berufliche Tätigkeit von Bedeutung sind, vertraut.

Die Vorgesetzten unterstützen mit den erforderlichen Informationen, Instruktionen und Schulungen. Die Geschäftsleitung stellt dafür ausreichend Ressourcen zur Verfügung und unterstützt die Vorgesetzten organisatorisch.

### **D. Vermeidung von Interessenkonflikten**

Wenn wir uns in einem tatsächlichen oder potentiellen Interessenkonflikt befinden, sind wir verpflichtet, diese Situation umgehend dem Vorgesetzten offenzulegen. Dies gilt auch, wenn lediglich ein Anschein für einen Interessenkonflikt besteht.

## **III. Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten**

### **A. Beachtung des Kartellrechts**

Wir stehen mit anderen Marktteilnehmern basierend auf Qualität, Service und Preis in einem fairen Wettbewerb unter Einhaltung anwendbarer wettbewerbs- und kartellrechtlicher Gesetze.

### **B. Arbeits- und Auftragsvergaben / Beschaffung**

Lieferanten wählen wir nach objektiven Kriterien aus, nach Abgleich von Preis, Qualität, Leistung und Eignung der angebotenen Produkte oder Dienstleistungen.

Bei der Vergabe von Aufträgen sowie der Beschaffung von Leistungen und Gütern behandeln wir alle Anbieter und Lieferanten gleich und sorgen für ein faires und transparentes Verfahren. Wir beachten die Grundsätze von Nicht-Diskriminierung, Transparenz und Gleichbehandlung sowie, falls anwendbar, die Vorgaben zum öffentlichen Beschaffungswesen.

### **C. Fairer Wettbewerb**

Unsere Werbung soll auf Tatsachen beruhen und in einer fairen und angemessenen Art und Weise präsentiert werden. Dies bedeutet, dass zu keinem Zeitpunkt falsche Angaben über uns oder unsere Konkurrenten gemacht werden.

#### **D. Bestechung und Korruption**

Wir betreiben unser Geschäft auf der Basis von Transparenz und hoher Qualität unserer Leistungen. Daher lehnen wir Bestechung oder sonstige Korruption ab.

Es ist verboten, eine Zuwendung anzubieten oder zu geben mit der Wirkung oder nur schon der Absicht, den konkreten Entscheid einer Person zu beeinflussen. Wir dürfen grundsätzlich an Behörden und öffentliche Amtsträger sowie an Privatpersonen, die in unserer Geschäftsbeziehung mit einem Unternehmen aktuell Entscheidungen zu fällen haben, keine Geldgeschenke oder andere geldwerte Zuwendungen machen.

Wir nehmen keine Geldgeschenke oder andere geldwerte Zuwendungen an, die ausgerichtet werden, um uns in unseren geschäftlichen Entscheidungen zu beeinflussen oder die geeignet wären, uns in unserer Entscheidungsfreiheit einzuschränken bzw. zu beeinflussen.

#### **E. Einladungen und Geschenke**

Geschenke, Bewirtungen (z.B. Einladung zum Essen) und Gefälligkeiten an oder von öffentlichen Amtsträgern sowie Privatpersonen oder Unternehmen sind einzig zulässig, wenn sie üblich und angemessen sind.

Geschenke, Bewirtungen und Gefälligkeiten gelten grundsätzlich dann als üblich und angemessen, wenn sie einen Gegenwert von weniger als CHF 300 pro Person und Ereignis haben und gelegentlich erfolgen.

Die Geschäftsleitung kann in Einzelfällen Ausnahmen beschliessen.

Betrifft die Ausnahme eine persönliche Zuwendung an ein Geschäftsleitungsmitglied, so ist der Präsident des Verwaltungsrates der Jungfrauabahn Management AG darüber zu unterrichten.

#### **F. Zusammenarbeit mit externen Partnern**

Wir erwarten von unseren Partnern, dass sie sich korrekt verhalten und Bestechung oder sonstige Korruption ablehnen. Die konkreten Anforderungen an unsere Partner sind im jeweiligen Vertrag festgehalten.

Zahlungen an Partner müssen stets zurückverfolgt werden können (Paper Trail; belegt durch Quittungen und andere Dokumente).

#### **G. Spenden / Sponsoring**

Mit unserer Öffentlichkeitsarbeit nehmen wir unsere Verantwortung als grösster Arbeitgeber und Wirtschaftsmotor der Region wahr. Mit der Beitrags-Sprechung geht es weiter darum, unser Image zu fördern. Der Öffentlichkeitsarbeit kommt eine wichtige Rolle zu, weshalb sie aktiv und gebietsweise in Absprache mit den Betriebseinheitenleitern betrieben wird. Unsere Zielgruppen sind die lokale und regionale Bevölkerung, unsere Mitarbeitenden, Behörden, Verbände und der Tourismus.

#### **IV. Umgang mit der Umwelt**

Die Jungfraubahnen betreiben ein integriertes Nachhaltigkeitsmanagement. Nachhaltigkeit ist Teil unserer Unternehmens-DNA. Wir übernehmen Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft und tragen damit zur Sensibilisierung für nachhaltiges Handeln bei.

<https://www.jungfrau.ch/de-ch/nachhaltigkeit/>

## **V. Umgang mit Daten**

### **A. Datenschutz und Unternehmensinformationen**

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für klar festgelegte und rechtmässige Zwecke erforderlich ist. Bei der Datenqualität und bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff gewährleisten wir die Einhaltung eines hohen Standards.

Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung und gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschungen wahren wir.

Persönliche Daten sollen nur denjenigen Personen zugänglich sein, die sie zur Ausübung ihrer Tätigkeit zwingend brauchen.

Bei Bedarf wird der betriebliche Datenschutzbeauftragte der Jungfraubahnen (datenschutz@jungfrau.ch) beigezogen.

### **B. Benutzung der IT**

Unsere Geschäftstätigkeit erfordert leistungsfähige Technologien zur Bewirtschaftung von Informationen. Im Zusammenhang mit der Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit des IT-Systems halten wir die Vorgaben der internen Richtlinien ein.

Informationstechnologie und Telekommunikationsmittel, die für die Erfüllung beruflicher Aufgaben bestimmt sind, d.h. Geräte, Software und Systeme des Unternehmens und geschäftliche Software, die auf unseren privaten Geräten installiert ist (BYOD), verwenden wir nicht privat und namentlich nicht für missbräuchliche oder rechtswidrige Zwecke.

### **C. Vorsichtiger Umgang mit E-Mails**

Bei der Formulierung von E-Mails müssen wir besonders vorsichtig sein und uns daran erinnern, dass elektronische Nachrichten von Dauer sind und ohne unsere Genehmigung abgeändert oder weitergeleitet werden können.

### **D. Soziale Medien**

Wir sind uns bei der Nutzung der sozialen Medien bewusst, dass private und öffentliche Kommunikation über die Bahnen einen Einfluss auf das Ansehen der Jungfraubahnen hat. Zudem wissen wir, dass sich persönliche und geschäftliche Aktivitäten überschneiden können. Wir verhalten uns entsprechend.

### **E. Vertraulichkeit**

Vertrauliche Informationen des Unternehmens behandeln wir vertraulich. Alle Beteiligten sind angehalten die gesetzlichen und branchenüblichen Vorgaben einzuhalten. Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung des Vertragsverhältnisses.

## **VI. Umgang mit Vermögenswerten**

### **A. Geldwäscherei**

Wir achten darauf, ob es Unregelmässigkeiten im Zahlungsverkehr, insbesondere im Zusammenhang mit grossen Bargeldsummen und anderweitig ungewöhnlichen Transaktionen gibt. Bei Verdachtsmomenten oder Unsicherheiten muss der Vorgesetzte oder der Compliance Officer informiert werden.

### **B. Subventionen**

Subventionen verwenden wir ausschliesslich für diejenigen Zwecke, für die sie beantragt und genehmigt wurden. Wir denken beim Einsatz solcher Gelder unternehmerisch und setzen sie deshalb sorgsam und verhältnismässig ein.

### **C. Umgang mit Vermögenswerten Dritter**

Wir respektieren die Vermögenswerte Dritter. Insbesondere beachten wir auch die gesetzlichen Regeln für die Nutzung von fremdem geistigem Eigentum.

### **D. Umgang mit Vermögenswerten der Jungfraubahnen**

Wir gehen mit Arbeitsmitteln, Einrichtungsgegenständen und allen übrigen Vermögenswerten der Jungfraubahnen sorgfältig um. Wir nutzen die uns zur Verfügung gestellten Arbeits- und Hilfsmittel ausschliesslich zu geschäftlichen oder anderen bewilligten Zwecken und tolerieren keine missbräuchliche Verwendung oder absichtliche Beschädigung.

Wir gehen mit offerierten Leistungen an Dritte haushälterisch um.

### **E. Baugesetze / Raumplanung**

Wir halten uns an die Baugesetze und holen die erforderlichen Bewilligungen ein.

## **VII. Umgang mit Mitarbeitenden**

### **A. Diskriminierungen und Belästigungen**

Wir tolerieren keine Form von Diskriminierung und Belästigung.

Sexuelle Belästigungen sind verboten. Dies gilt auch für Mobbing und andere Belästigungen am Arbeitsplatz. Verboten sind insbesondere Racheakte gegenüber Personen, die gutgläubig über Belästigungsfälle Bericht erstattet haben oder in internen Untersuchungen über Belästigungen involviert gewesen sind.

### **B. Gesundheit**

Wir achten die Gesundheit unserer Mitarbeitenden im Rahmen des Arbeitsverhältnisses. Wir beachten die massgebenden rechtlichen Vorschriften und Regelungen und bieten angemessene Arbeitsbedingungen.

### **C. Arbeits- und gesundheitsrechtliche Vorschriften**

Unter Einhaltung der arbeits- und gesundheitsrechtlichen Vorschriften tragen wir alle die Mitverantwortung für die Schaffung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung.

### **D. Schutzvorschriften und Sicherheit**

Wir halten uns an die internen Regeln für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Dabei tragen wir auch eine Mitverantwortung für die Sicherheit und Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen.

Der missbräuchliche Konsum von Medikamenten und kontrollierten Substanzen, sowie der Konsum von Alkohol und von illegalen Drogen am Arbeitsplatz sind verboten.

## **VIII. Gesellschaft und Behörden**

### **A. Lokales Engagement**

Wir pflegen einen regen Kontakt mit lokalen Ansprechpartnern und fördern lokales Engagement.

### **B. Öffentliche Ämter und Mitwirkung in Organen**

Wir achten stets darauf, dass Mandate, die wir ausserhalb der Jungfraubahnen führen, nicht im Konflikt mit den Interessen der Jungfraubahnen stehen.

### **C. Kooperation mit Behörden**

Als Mitarbeitende und Führungskräfte der Jungfraubahnen kooperieren wir vollständig bei rechtmässigen Untersuchungen, die wir oder Behörden durchführen. Gesetzliche Zeugnis- und Auskunftsverweigerungsrechte sowie sonstige Verfahrensrechte bleiben unberührt.

## **IX. Meldeverfahren, Verstösse und Sanktionen**

### **A. Meldung von Verstössen**

Verstösse gegen diesen Verhaltenskodex sind dem direkten Vorgesetzten und dem Compliance Officer zu melden, damit die geeigneten Massnahmen ergriffen werden können.

Besteht Grund zur Annahme, dass der Vorgesetzte selbst in die fehlbare Handlung involviert ist oder der Sache ungenügende Beachtung schenkt, gelangen die Bestimmungen des internen Reglements zum Hinweisgebersystem zur Anwendung.

Der meldende Mitarbeitende hat keine Nachteile zu befürchten, sofern die Meldung nach bestem Wissen und in redlicher Absicht erfolgt ist. Offensichtlich unbegründete Meldungen sind zu unterlassen.

### **B. Sanktionierung von Verstössen**

Bei Verstössen gegen den Verhaltenskodex haben Fehlbare – ungeachtet strafrechtlicher Folgen – mit disziplinarischen Massnahmen und/oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur fristlosen Entlassung zu rechnen.



Interlaken im April 2023

**Heinz Karrer**

Verwaltungsratspräsident der Jungfraubahn Holding AG  
(für die Jungfraubahn Gruppe)

**David-André Beeler**

Verwaltungsratspräsident der Berner Oberland-Bahnen AG