



Nachhaltigkeitsbericht

Wir pflegen langfristige, von gegenseitigem Respekt geprägte Beziehungen mit unseren Gästen und Mitarbeitenden, aber auch mit unserem regionalen Umfeld und mit der Natur. Die sorgfältige und nachhaltige Bewirtschaftung unserer Ressourcen ist für uns eine Selbstverständlichkeit und fester Bestandteil unserer Strategie.



Nachhaltigkeit bei den Titlis Bergbahnen

Die Titlis Bergbahnen bieten Gästen von nah und fern ganzjährig aussergewöhnliche Erlebnisse in den Bergen. So haben wir einerseits vielfältige Auswirkungen auf unsere Gäste, die lokale bzw. regionale Gesellschaft, unsere Mitarbeitenden sowie die natürliche Umwelt. Andererseits sind unsere touristischen Dienstleistungen und damit das ganze Unternehmen auf eine intakte Berglandschaft, eine wohlwollende Bevölkerung, zufriedene Gäste und tatkräftige Mitarbeitende angewiesen. Kurzum: Wir tragen im volkswirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Sinn eine grosse Verantwortung, die wir jeden Tag aufs Neue wahrnehmen. Viele unserer Attraktionen sind für alle Gäste zugänglich. Dabei setzen wir kompromisslos auf hohe Qualitäts- und Sicherheitsstandards. Für die Standortattraktivität der Region Engelberg leisten wir einen wichtigen Beitrag und bieten vielen Einwohnerinnen und Einwohnern einen Arbeitsplatz. Wir setzen dabei bewusst auf diverse Teams, unterstützen unsere Mitarbeitenden dabei, sich stetig weiterzuentwickeln, und fördern ihr Engagement sowie eine sichere Unternehmenspraxis. Mit dem Einsatz von fortschrittlichen Technologien, innovativen (Bau-)Projekten, energetischen Sanierungen und weiteren teils kleineren Massnahmen sind wir bemüht, unsere Treibhausgasemissionen zu reduzieren, Ressourcen schonend zu nutzen und die natürliche Lebenswelt zu schützen.

Unsere Nachhaltigkeitsbemühungen kommen auch mit unserer Teilnahme am Swisstainable-Programm zum Ausdruck. Swisstainable ist das Nachhaltigkeitsprogramm von Schweiz Tourismus und Aushängeschild der Nachhaltigkeitsbestrebungen innerhalb des Schweizer Tourismus. Zudem haben wir in den letzten drei Geschäftsjahren mit dem Aufbau einer systematischen Nachhaltigkeitsstrategie und -berichterstattung begonnen. Dazu haben wir die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen bestimmt und deren Relevanz für die Titlis Bergbahnen und die Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft eingehend in der Geschäftsleitung und im Verwaltungsrat diskutiert. Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir darauf aufbauend eine Roadmap mit konkreten Zielen und Massnahmen für die einzelnen Themen erarbeitet.

Auch unseren dritten Nachhaltigkeitsbericht verfassten wir unter Bezugnahme auf die GRI-Standards (Global Reporting Initiative). Der GRI-Index ist als Orientierungshilfe sowohl im Anhang als auch auf unserer Website www.titlis.ch/nachhaltigkeit aufgeschaltet. Weiter orientierten wir uns an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Die 17 SDGs und ihre 169 Unterziele sind Kernstück der Agenda 2030 für eine nachhaltige Entwicklung. Wir leisten mit unseren Aktivitäten zu sieben von 17 Zielen einen wesentlichen Beitrag. Unsere genauen Beiträge und Tätigkeiten finden sich im letzten Kapitel.



Zum Wohl unserer Mitarbeitenden



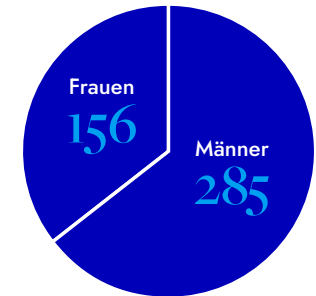
Unsere Mitarbeitenden sind für die Tätigkeiten der BET und damit direkt für ein qualitativ hochwertiges und sicheres Gästelerlebnis unabdingbar. Dank dem täglichen Einsatz unserer Mitarbeitenden profitieren die Gäste von einem exzellenten Service in unseren Hotels, leckeren Menüs in unseren Restaurants sowie atemberaubenden Bahnfahrten und Bergabenteuern.

Aktuell erarbeiten wir eine HR-Strategie inklusive Umsetzungsplan. Im Grundsatz soll diese sicherstellen, dass unsere Mitarbeitenden engagiert, gesund und sicher bleiben und sich weiterentwickeln können. Einige Massnahmen aus der Strategie konnten bereits eingeführt werden.

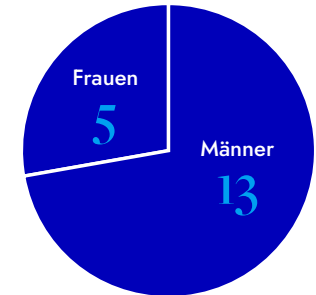
Durchmisches Team am Berg

Im vergangenen Geschäftsjahr 2024/25 beschäftigten wir zu Spitzenzeiten 441 Mitarbeitende inklusive Teilzeit- und Aushilfskräfte. Unser Team ist divers: 156 Frauen und 285 Männer aus 42 Nationen und verschiedenen Altersstufen stehen im Dienst unserer nationalen und internationalen Gäste. Im mittleren Management sowie vor allem auf Kaderstufe ist der Frauenanteil geringer (vgl. Grafiken). In unserer Firmenkultur und Anstellungspraxis stehen für uns nicht die einzelnen Diversitätsmerkmale an erster Stelle, sondern vielmehr die Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber. Bei der Anstellung achten wir besonders auf ein geschlechtsneutrales Lohnsystem, was eine im Jahr 2020 durchgeführte detaillierte Analyse anhand des Standardmodells des Bundes (Logib) bestätigte. Weiter führen wir im Rahmen unseres jährlichen Budgetierungsprozesses eine interne Lohngleichheitsprüfung durch. Bei den Titlis Bergbahnen beschäftigen wir keine Mitarbeitenden unter dem Mindestlohn. Gemäss unserem Verhaltenskodex sowie dem Personalreglement erwarten wir von unseren Mitarbeitenden einen wertschätzenden und respektvollen Umgang untereinander und dulden keinerlei Diskriminierung. Bei einem Verstoss gegen unseren Diskriminierungsgrundsatz und generell bei unethischem Verhalten sind unsere Mitarbeitenden verpflichtet,

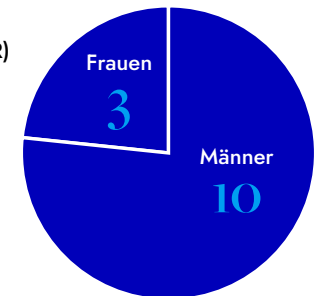
Anzahl Frauen und Männer



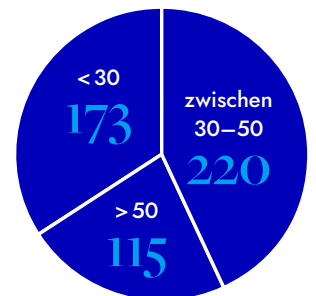
Anzahl Frauen und Männer im mittleren Management



Anzahl Frauen und Männer auf Kaderstufe (in GL und VR)



Anzahl Mitarbeitende je Alterskategorie



Die unterschiedlichen Gesamtsummen der Mitarbeitenden ergeben sich durch unterschiedliche Stichtage der Erhebung.



eine direkte Meldung an das HR sowie die Geschäftsleitung zu machen.

Ein attraktives Arbeitsumfeld für engagierte Mitarbeitende

Wir bemühen uns stets, unseren Mitarbeitenden attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten sowie ein Arbeitsumfeld, in welchem sie sich engagieren und weiterentwickeln können. Denn wir sind uns bewusst, dass die Arbeiten innerhalb der Tourismusbranche sehr fordernd sind und insbesondere die Arbeitszeiten eine Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erschweren. Um die Work-Life-Balance unserer Mitarbeitenden zu fördern, bieten wir neben Teilzeitarbeit ein grosszügiges Nebenleistungsangebot, welches teilweise auch Familienmitglieder und Bekannte in Anspruch nehmen können. So sind Ski-Abos, Seilbahntickets und die meisten Freizeitangebote der Titlis Bergbahnen für unsere Mitarbeitenden gratis. Zusätzliche Vergünstigungen erhalten sie beispielsweise für den öffentlichen Verkehr in der Zentralschweiz, die eigenen Gastronomie- und Hotelangebote, Fitnessabos oder für andere Freizeitangebote in der Region.

Alle zwei bis drei Jahre führen wir eine Personalumfrage durch. Dabei fragen wir unsere Mitarbeitenden nach ihrer Zufriedenheit, die im Jahr 2024 gegenüber der letzten Umfrage um 0.2 Prozentpunkte auf 7.4 (auf einer Skala von 1 bis 10) gestiegen ist. Ebenso erfreulich ist, dass die Mitarbeitenden und insbesondere Führungskräfte die Identifikation mit den BET besser bewerteten als in den Vorjahren. Als wichtigste Faktoren für die Mitarbeitendenzufriedenheit wurden die Bezahlung, ein angenehmes Arbeitsklima, Spass an der Arbeit und gute Vorgesetzte genannt. Ausserdem können sich unsere Mitarbeitenden jederzeit mit ihren Anliegen an die Arbeitnehmervertretung wenden. Diese wird alle drei Jahre von ihnen selbst gewählt. Die nächste Mitarbeitendenbefragung wird im Frühling 2026 durchgeführt. Bereits 2018 lancierten wir einen Kulturentwicklungsprozess, bei welchem Kadermitarbeitende Werte für die BET definierten und anschliessend Mitarbeitende dazu Ideen und Massnahmen entwickelten.

Aufgrund der Corona-Pandemie sowie der damit verbundenen angespannten Lage im Arbeitnehmermarkt wurde der Prozess vorübergehend unterbrochen. Nach der Wiederaufnahme im Jahr 2024 wurde der Kulturentwicklungsprozess im vergangenen Geschäftsjahr weitergeführt. Dabei erarbeiteten und diskutierten die Geschäftsleitung sowie die Abteilungs- und Teamleitenden in Workshops die Werte und Führungsgrundsätze. In einem nächsten Schritt werden diese in den Teams implementiert; entsprechende weitere Workshops sind bereits geplant. Ebenfalls kulturfördernd sind bei den Titlis Bergbahnen die regelmässig stattfindenden Mitarbeitendenanlässe wie beispielsweise

die beliebten Season-Kick-off- und Season-End-Partys, Sommergrillfeste und Skiweekends, bei welchen sich die Mitarbeitenden untereinander austauschen und die Verbundenheit im Team stärken. Mitte Juni haben wir den Neubau unseres Verwaltungsgebäudes (Operation Center) bei der Talstation bezogen. Seither zeigt sich, dass sich die Erwartungen erfüllt haben: Die geografisch zuvor verteilten Teams rücken näher zusammen, Wege sind kürzer geworden und der Austausch erfolgt unkomplizierter und direkter. Zudem bieten die modernen Arbeitsplätze im Operation Center attraktive Rahmenbedingungen, die nicht nur den bestehenden Mitarbeitenden zugutekommen, sondern auch die Titlis Bergbahnen als Arbeitgeberin für zukünftige Arbeitnehmende weiter stärken.

Darüber hinaus investieren wir in die Entwicklung unserer Mitarbeitenden. Durch berufs- und unternehmensspezifische interne sowie externe Aus- und Weiterbildungen fördern wir gezielt ihr Wissen und ihre Kompetenzen. Im Rahmen der Jahresgespräche finden sogenannte Qualifikationsgespräche mit der direkt vorgesetzten Person statt, bei welchen die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten thematisiert werden. Im Berichtsjahr 2024/25 haben wir rund 240 000 CHF (ggü. VJ + 12%) für die Weiterbildung unserer Mitarbeitenden eingesetzt. Daneben hat für uns die Ausbildung junger Lernender grosse Bedeutung. Wir versuchen damit, zumindest mittelfristig dem in der Tourismusbranche starken Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Titlis Bergbahnen bieten über ihre verschiedenen Betriebe hinweg ein sehr diverses Ausbildungsangebot, das von kaufmännischen über gastronomische bis hin zu seilbahntechnischen Profilen reicht. Begleitet werden unsere Lernenden bzw. Schnupperlehrlinge von ausgebildeten Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern.

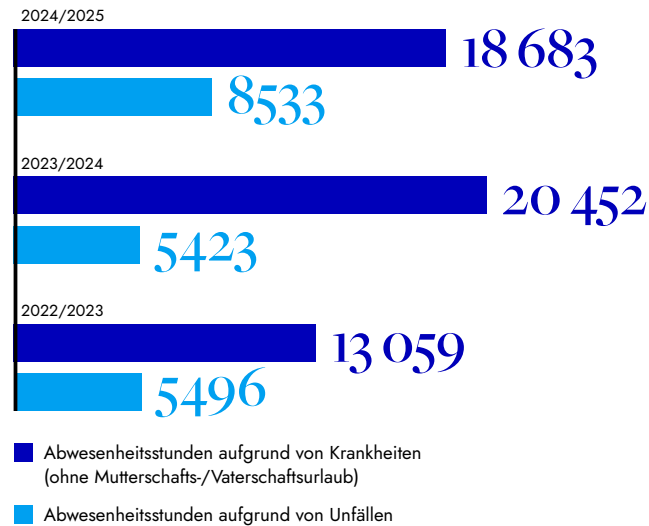


Sicherheit hat oberste Priorität

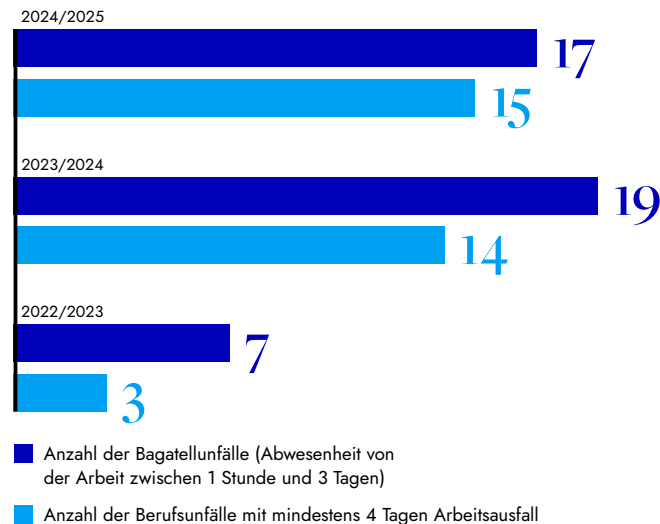
Schliesslich liegen uns auch die Gesundheit und die Sicherheit unserer Mitarbeitenden am Herzen. Besonders unsere Bahnbetriebe haben potenzielle Sicherheitsrisiken, weshalb die Branchenregelungen besonders strikt sind. Konkret richten wir uns nach der EKAS-Richtlinie 6508. In unserem Verhaltenskodex verweisen wir ferner auf unsere aktive Sicherheitskultur und wir folgen operativ dem Grundsatz «Safety first». Externe Dienstleister müssen sich an unsere sowie allgemein verbindliche Sicherheitsvorgaben halten, die jedem Werkvertrag beiliegen. Die Verantwortung für die Arbeitssicherheit sowie die Einhaltung der EKAS-Richtlinien liegt bei der Geschäftsleitung. Die Stabstelle Sicherheit ist sowohl für die Umsetzung als auch die Information bzw. Sensibilisierung zu sicherheitsrelevanten Themen zuständig. Das interne Sicherheitskonzept inklusive Leitbild wird aktuell überarbeitet. Gemäss Seilbahngesetz (SebG, SR 743.01) sowie Seilbahnverordnung (SebV, SR 743.011) müssen bei Seilbahnanlagen technische Leiterinnen und Leiter mit entsprechender Ausbildung und entsprechendem Aufgabenprofil angestellt sein.

Zusätzlich führen wir regelmässig interne und externe Sicherheitschulungen durch. 2025 hat verteilt über zwei Wochen die extern geleitete Brandschutzschulung stattgefunden. Hierfür konnten sich alle Mitarbeitenden freiwillig anmelden, wobei es in der Verantwortung der Betriebs- und der Abteilungsleitenden liegt, welche Mitarbeitenden sie zur Schulung verpflichten. Unsere Mitarbeitenden der Bahnanlagen üben regelmässig das Abseilen, um im Notfall unsere Gäste sicher evakuieren zu können. Im Juni fand eine Nacht-Abseilübung an der Luftseilbahn Angel Eyes statt. Im September führten wir die jährlich stattfindende Übung gemeinsam mit der Alpinen Rettung Schweiz durch: Sie startete am Sessellift Trübsee-Hopper und wurde anschliessend mit einer Nacht-Abseilübung an der Gondelbahn Titlis Xpress fortgesetzt. Im Weiteren werden unsere Arbeitsabläufe regelmässig von der Suva sowie intern auditiert. Dies war im aktuellen Berichtsjahr allerdings nicht der Fall. Die Grafiken geben einen Überblick zu den Absenzen aufgrund von Krankheiten und Unfällen sowie zur Anzahl der Berufsunfälle. Die Abwesenheitsstunden aufgrund von Krankheit sowie die Anzahl an Bagatell- und Berufsunfällen liegen in den beiden letzten Geschäftsjahren über dem Niveau des Geschäftsjahres 2022/23. Weshalb dies der Fall ist, ist nicht bekannt und lässt keine Rückschlüsse auf spezifische Muster zu.

Absenzen in Stunden (Krankheit und Unfälle)



Berufsunfälle (Bagatell- und Berufsunfälle)





Klimaschutz und verantwortungsvoller Einsatz von Ressourcen



Durch unsere touristischen Dienstleistungen und Infrastrukturen haben wir einen direkten Einfluss auf das lokale Ökosystem und das globale Klima. Die Engelberger Berglandschaft ist die Grundlage der meisten unserer touristischen Erlebnisse, wodurch wir von ihr abhängig sind. So versuchen wir mit innovativen Projekten und Massnahmen, unsere Treibhausgasemissionen, Ressourcenverbräuche und die generelle Umweltbelastung zu minimieren sowie unsere Erlebnisse in Einklang mit der Natur zu gestalten. In unserem Verhaltenskodex verpflichten wir uns dazu, Verantwortung gegenüber unserer Umwelt zu tragen, die gesetzlichen und behördlichen Anforderungen im Umweltschutz ausnahmslos zu erfüllen und darüber hinaus unsere Umweltauswirkungen zu reduzieren. Die Entscheidungs- und Vollzugskompetenz für den Umweltschutz liegt dabei bei der Geschäftsleitung.

Die übergeordneten Ziele im Umweltbereich hatten wir uns im vorletzten Geschäftsjahr gesetzt. Im abgelaufenen Geschäftsjahr definierten wir Massnahmen, um diese Ziele zu erreichen. Dabei möchten wir in folgenden Bereichen einen Beitrag leisten:

- Wir dekarbonisieren kontinuierlich unsere Gebäude und Infrastruktur und versuchen, sowohl die CO₂-Intensität der lokalen Mitarbeitenden als auch der Gästemobilität dank Anreizen zu reduzieren.
- Wir optimieren kontinuierlich unsere technische Beschneigung, um den Wasser- und Energieverbrauch zu reduzieren.
- Wir reduzieren unseren Foodwaste kontinuierlich.

Unseren Treibhausgasemissionen und dem Energieverbrauch auf der Spur

Um eine Übersicht über unsere Treibhausgasemissionen zu gewinnen, erstellten wir zum zweiten Mal eine CO₂-Bilanz für die BET gemäss Greenhouse Gas Protocol (vgl. Tabelle). Unsere Gebäude (inkl. Hotels), Seilbahnanlagen, Infrastrukturen und Fahrzeugflotte (inkl. Pistenfahrzeuge) verursachen direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1). Weiter stossen wir indirekt Treibhausgase über unsere eingekaufte Energie, die Elektrizität, aus (Scope 2). Darüber hinaus entstehen Emissionen in unserer vor- und der nachgelagerten Wertschöpfungskette, zum Beispiel Emissionen im Zusammenhang mit eingekauften Waren, der Verbrennung von Abfällen, Geschäftsreisen und Reisen/Transporten unserer (internationalen) Gäste (Scope 3). Der Fokus unserer Erhebung liegt vor allem auf den Emissionen aus Scope 1 und 2 und einigen wenigen Aspekten aus Scope 3. Wir sind uns allerdings bewusst, dass viele Emissionen gerade durch die internationale Kundschaft entstehen. Wir werden uns bemühen, in den kommenden Jahren weitere Bereiche in unseren Fussabdruck aufzunehmen und entsprechende Reduktionsmassnahmen umzusetzen.


THG-Bilanz in tCO_{2e}

	2024/25	2023/24	2022/23
1-1	838	956	1000
Erdgas	15	11	7
Heizöl	821	943	989
Holzspäne oder Pellets (Brennholz)	3	2	3
1-2	47	75	173
Flüchtige Emissionen, R134a	0	0	0
Flüchtige Emissionen, R404a	47	75	173
1-3	951	912	739
Benzin (Firmenautos)	21	38	15
Diesel (Firmenautos, Unimog, Manitou, Stapler und Notfallgeneratoren)	931	874	725
2-1	1225	1191	1156
Gekaufte Elektrizität/Strom, marktbasierend	0	0	0
Gekaufte Elektrizität/Strom, standortbasiert	1225	1191	1156
3-1	65	56	61
Wasserbezug Beschneigung	61	50	54
Wasserbezug Trinkwasser	5	5	7
3-3	122	118	115
Gekaufte Elektrizität/Strom, marktbasierend vorgelagerte Emissionen	122	118	115
3-5	10	7	7
Ungefährliche Abfälle (Entsorgung: Deponie)	0	0	0
Ungefährliche Abfälle (Entsorgung: Recycling)	3	2	2
Ungefährliche Abfälle (Entsorgung: Verbrennung mit Energierückgewinnung)	4	3	3
Foodwaste	3	3	3
3-6	126	105	116
Geschäftsreise Flugzeug Business-Klasse	66	55	87
Geschäftsreise Flugzeug Economy-Klasse	58	49	28
Geschäftsreise Bahn	0	0	0
Geschäftsreise Auto (Geschäftsreise mit Privatauto)	2	1	1
3-7	248	254	252
Pendelverkehr Mitarbeitende Auto	246	252	250
Pendelverkehr Mitarbeitende öffentlicher Verkehr	2	2	2
Gesamtergebnis	3634	3674	3620

Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) nach den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol. Emissionsfaktoren u. a. von DEFRA UK, Mobitool CH und EPA USA. Die ausgewiesenen Daten sind gerundet und enthalten keine Dezimalstellen. Dadurch können in Einzelfällen Abweichungen bei den Summen auftreten.

Ein erhebliches Reduktionspotenzial im Betrieb versprechen wir uns vom Projekt Titlis. Das wegweisende Projekt beinhaltet hauptsächlich den Neubau der Bergstation und den Ausbau des Richtstrahlturms. Obwohl der Neubau 85% mehr Nutzfläche bietet, wird der geplante Wärmebedarf um die Hälfte tiefer liegen. Insgesamt werden die betrieblichen CO₂- und Feinstaubemissionen geschätzt um 98% reduziert. Der Energiebedarf verringert sich von umgerechnet 40 auf 3 Einfamilienhäuser. Zusätzlich werden sämtliche Kälteanlagen ausschliesslich mit natürlichen Kältemitteln ausgerüstet bzw. betrieben. Dadurch reduziert sich das Treibhauspotenzial im Vergleich zu synthetischen Kältemitteln erheblich, zudem steigt die Energieeffizienz der Anlagen. Ab 2026 ist auch die Kläranlage auf dem Berg überflüssig. Eine Abwasserleitung führt direkt ins Tal und der Energieaufwand für das Pumpen des Abwassers fällt weg. Bereits seit August 2024 fliessen über einen neuen Infrastrukturkanal Frischwasser und Strom auf den Titlis. Hingegen wird die ursprünglich geplante Photovoltaikanlage nicht umgesetzt. Berechnungen ergaben, dass mit der natürlich vorhandenen Nordexposition ein effizienter Betrieb nicht möglich bzw. die Amortisationszeit zu hoch ist. In unseren Hotels und Restaurants führen wir kontinuierlich energetische Sanierungen durch und verbauen ressourcenschonende Anlagen. In unserem neuen Operation Center werden wir nach einer Übergangsphase vollständig auf fossile Energien zur Beheizung verzichten und das Gebäude ab 2027 an die Fernwärme anschliessen. Weiter sind wir darum bemüht, unsere technische Infrastruktur instand zu halten oder hinsichtlich Energie- und Ressourcenbedarf zu erneuern.

Um unseren Energieverbrauch für die Beschneigung zu reduzieren, werden unsere Anlagen im Sinne einer energetischen Betriebsoptimierung regelmässig gewartet. Zudem gelingt uns mit unseren mit SNOWsat ausgestatteten Pistenfahrzeugen eine GPS-gesteuerte, kosten- und energieeffiziente Pistenbearbeitung. In den kommenden Jahren werden wir aufbauend auf den bisher gesammelten Daten deren Auswertung noch systematischer gestalten, um gezielt mögliche Massnahmen für eine effizientere Beschneigung abzuleiten, etwa Geländeanpassungen oder Optimierungen im Verhalten der Fahrzeugpilotinnen und -piloten. Unseren elektrischen Strom beziehen wir bereits seit 2016 ausschliesslich aus erneuerbarer Wasserkraft mit Herkunftsnachweis. Somit transportieren wir jedes Jahr eine Million Gäste nur mit erneuerbarer Energie 2000 Meter in die Höhe.

Neben der Reduktion unserer Treibhausgasemissionen und des Energiebedarfs versuchen wir, unsere Ressourcen schonend einzusetzen und Abfälle zu vermeiden. Der Klimawandel hat unter anderem zur Folge, dass die Nullgradgrenze stetig ansteigt und Schnee-



decken und das Eis früher abschmelzen. Diese klimatischen Veränderungen wirken sich direkt auf unser touristisches Wintergeschäft aus. Die Schneesicherheit basierend auf natürlichem Schnee wird geringer, wodurch der Beschneigungsaufwand in Zukunft zunehmen wird. Deshalb pflegen wir einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser. Durch den Einsatz von SNOWsat können wir unsere Pisten so bearbeiten, dass der Beschneigungsaufwand und damit der Wasserverbrauch so tief wie möglich gehalten werden kann. Unser Wasser für die Beschneigung stammt aus dem Trübsee und wird ohne chemische oder künstliche Zusatzstoffe verwendet. Für die Beschneigung wird trotzdem deutlich mehr Wasser benötigt als für den restlichen Betrieb (vgl. Grafik). Allerdings wird das für die Beschneigung verwendete Wasser nach dem Abschmelzen des Schnees wieder dem natürlichen Wasserkreislauf zurückgegeben. Mit dem sogenannten Snowfarming haben wir ein weiteres Instrument, um den Beschneigungsaufwand zu reduzieren. Dabei decken wir die Schneeschicht des Gletschers ab, um das darunterliegende Eis vor Sonneneinstrahlung zu schützen und so den Gletscherschwund zu verlangsamen. Jedes Jahr können wir damit rund 180 000 Kubikmeter Schnee über den Sommer retten.

Kampf gegen Foodwaste

Eine grosse Wirkung können wir bei der Minimierung von Foodwaste in unseren Hotel- und Restaurantbetrieben erzielen. Im Geschäftsjahr 2024/25 ist der Foodwaste (inkl. Rüstabfälle) trotz gestiegenen Gästezahlen im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben (vgl. Grafik). Trotzdem sehen wir uns weiter in der Pflicht, diesen Anteil zu reduzieren. Dafür setzen wir bereits Massnahmen um. Einerseits erstellen wir Prognosen für die Anzahl Menüs an den jeweiligen Tagen, und andererseits passen wir die Portionsgrössen an. Darüber hinaus sensibilisieren wir unser Küchenpersonal regelmässig für die Thematik. Die unvermeidbaren Speisereste werden zu Biogas vergärt. Im Bereich Wasser fördern wir in einigen unserer Betriebe den Verkauf von frischem Bergquellwasser anstatt Wasser aus PET-Flaschen. Seit dem vergangenen Geschäftsjahr arbeiten wir dafür mit der Non-Profit-Organisation Wasser für Wasser (WfW) zusammen. In Zukunft möchten wir diese Option in allen unseren Restaurants einführen. Neben den Ressourcen Energie, Wasser und Nahrungsmittel hält sich unser Materialbedarf in der Regel in Grenzen. Allerdings ist er aktuell mit dem Projekt Titlis deutlich erhöht. Deshalb setzen wir bei Bauprojekten externe Umweltbaubegleitungen ein, die darauf spezialisiert sind, einen verantwortungsvollen Ressourceneinsatz und eine korrekte Entsorgung zu gewährleisten. Des Weiteren achten wir auf eine Minimierung der Bautransporte, indem die Baumaterialien bereits im Tal vorsortiert und damit keine unnötigen Abfälle auf den Berg transportiert werden.

Wasserbezug Beschneigung



Wasserbezug Trinkwasser



Foodwaste (inkl. Rüstabfälle)



Der Anstieg in den letzten beiden Geschäftsjahren ist auf die gestiegenen Gästezahlen (Erholung nach Covid-19) zurückzuführen.

Respekt gegenüber der Natur

Die meisten unserer touristischen Aktivitäten finden in der freien Natur statt und beeinflussen damit die Berglandschaft und die Biodiversität. So achten wir darauf, dass wir die geltenden Schutzzonen respektieren. Ausserdem verwenden unsere Pistenfahrzeuge den umweltschonenderen Kraftstoff eco speed, welcher deutlich weniger Schadstoffe verursacht als die üblichen Kraftstoffe. Bei allen Bautätigkeiten lassen wir Umweltverträglichkeitsprüfungen von unabhängigen Dritten durchführen. Diese haben jeweils zur Folge, dass wir ökologische Ausgleichsmassnahmen treffen. Dafür haben wir in den letzten Jahren beispielsweise das Seeufer am Trübsee bepflanzt, Froschtreppe installiert, endemische Schlangen wieder angesiedelt und Alpweiden rekultiviert.



Einzigartige Erlebnisse für Gäste und die lokale Bevölkerung



Wir begeistern unsere Gäste täglich mit hochwertigem Service und unvergesslichen Erlebnissen am Berg. Dabei stellen wir die Betriebssicherheit stets in den Mittelpunkt und achten auf die Vereinbarkeit mit lokalen Bedürfnissen und Interessen.

Die übergeordneten Ziele in gesellschaftlichen und sozialen Belangen hatten wir uns bereits im vorangegangenen Geschäftsjahr gesetzt. Im abgelaufenen Geschäftsjahr definierten wir Massnahmen, um diese Ziele zu erreichen. Dabei möchten wir in folgenden Bereichen einen Beitrag leisten:

- Wir verbessern stetig unser Qualitätsmanagement, um unseren Gästen den besten Service zu bieten.
- Wir verbessern unsere Kommunikation und die Zusammenarbeit mit wichtigen lokalen Stakeholdern.
- Wir schaffen touristische Angebote mit Mehrwert für Gesellschaft und Natur.

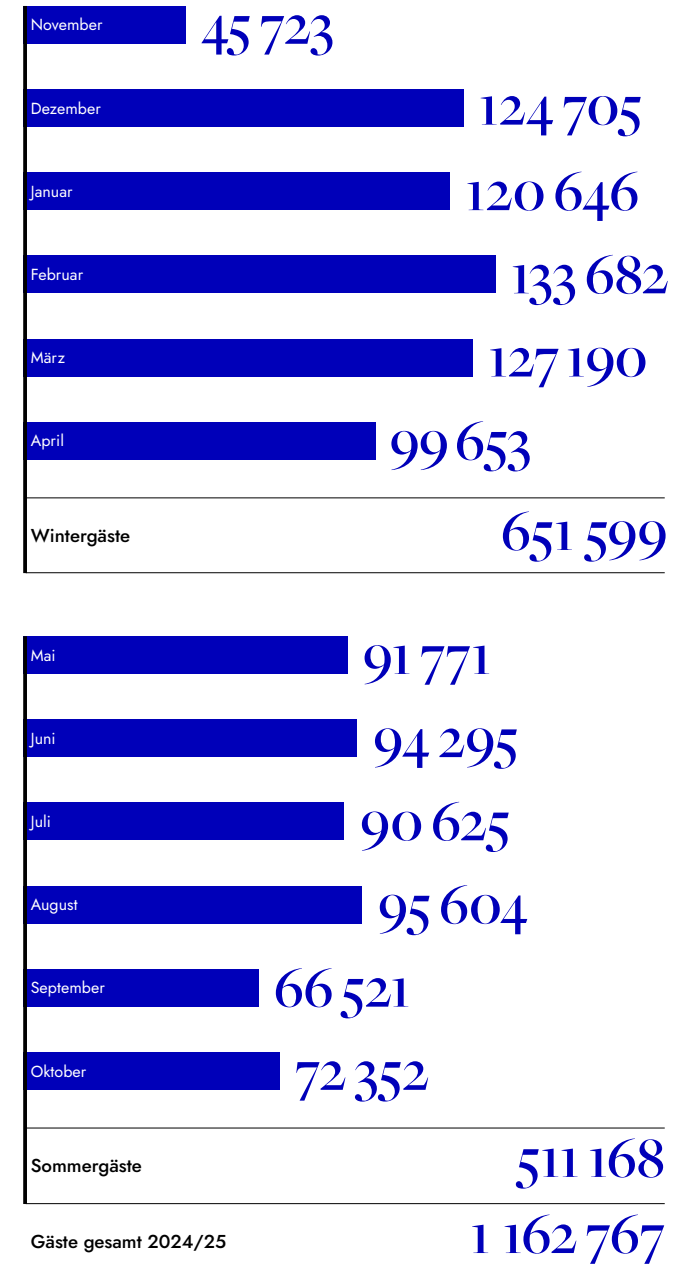
Faire Angebote zu jeder Jahreszeit

Engelberg ist mit seinen vielen Attraktionen und der Nähe zu Luzern und Zürich eine gefragte Destination für internationale Touristinnen und Touristen. Dank unserem ausgeglichenen Angebot zu allen Jahreszeiten sind Engelberg und der Titlis aber auch für die regionale Bevölkerung ein wichtiges Ausflugsziel (vgl. Grafik Saisonalität). Gerade Familien profitieren von einem reichhaltigen Angebot: Mit dem neuen Saisonabo AlpsPass erhalten Kinder und Jugendliche einen besonders attraktiven Preis. Die RailAway-Kombitickets der SBB ermöglichen zudem eine preiswerte Anfahrt mit den öffentlichen Verkehrsmitteln. Der Titlis ist barrierefrei, was das Reisen mit Kinderwagen oder im Rollstuhl erleichtert.

Sicherheit ohne Kompromisse

Damit die von uns ermöglichten Erlebnisse durchwegs positiv in Erinnerung bleiben, setzen wir zuallererst auf höchste Sicherheitsstandards. Entsprechend werden unsere Arbeitsabläufe und Infrastrukturen jährlich extern vom BAV auditiert und wir führen zusätzlich

Saisonalität (Gini-Index, Ersteintritte nach Saison)





regelmässig interne Audits durch. Insbesondere unsere Bahnbetriebe bergen ein potenzielles Sicherheitsrisiko, weshalb die Branche stark reguliert ist. Zum Beispiel müssen gemäss Seilbahngesetz und -verordnung technische Leiterinnen und Leiter mit entsprechender Ausbildung und Aufgabenprofil angestellt sein und dem BAV gemeldet werden. Sie haben dabei im Blick, welche Seilbahnanlagen gemäss strengen Herstellervorgaben einer Wartung oder Revision unterzogen werden müssen. Weiter halten sich die Titlis Bergbahnen an ein Betriebsreglement, das Bestimmungen für den sicheren Betrieb und die Instandhaltung aller Bahnanlagen enthält. Auch externe Dienstleister müssen sich an unsere sowie allgemein verbindliche Sicherheitsvorgaben halten, die jedem Werkvertrag beiliegen. Unser Bergungskonzept regelt den Ablauf bei einem Stillstand der Anlagen, einem Unfall oder einer potenziellen Bergung. Auf den Pisten ist die Pistenrettung direkt für die Sicherheit der Gäste zuständig. Die allgemeine Verantwortung für das gesamte Qualitätsmanagement und die Kontrolle liegt bei der Geschäftsleitung. Die Stabstelle Sicherheit ist sowohl für die Umsetzung als auch die Information bzw. Sensibilisierung der Mitarbeitenden zu sicherheitsrelevanten Themen zuständig. Schliesslich unterhalten wir einen bereichsübergreifenden Q-Zirkel, in welchem Qualitätsverbesserungen und nachhaltige Innovationen an unseren Produkten und Dienstleistungen diskutiert und vorangetrieben werden.

Motor von Engelberg

Die Titlis Bergbahnen haben auch wirtschaftlich gesehen eine grosse Bedeutung innerhalb der Region. Wir sind die grösste Arbeitgeberin in Engelberg und im Engelbergertal. Weiter engagieren wir uns stark und leisten finanzielle Unterstützung bei der Vermarktung der Destination und der Infrastruktur vor Ort. Damit fördern wir direkt die Standortattraktivität von Engelberg. Die volkswirtschaftliche Entwicklung von Engelberg ist stark mit dem Tourismus verknüpft. Ein erheblicher Teil der Wertschöpfung in Engelberg erzeugt der Tourismus. Wir dürfen mit Stolz behaupten, dass wir einer der wichtigsten Motoren und Treiber der Region sind.

Durch unsere verlängerte Wertschöpfungskette profitieren auch weitere regionale Betriebe wie Skischulen, Hotellerie, Gastronomie und Detailhandel. Wir vergeben wiederholt Aufträge an lokale Unternehmen und fördern punktuell die regionale Produktbeschaffung. Damit tragen wir bei den Titlis Bergbahnen gegenüber der lokalen Bevölkerung eine grosse Verantwortung und sind gleichzeitig auf eine konstruktive Zusammenarbeit mit den Einwohnerinnen und Einwohnern angewiesen. So sind wir stets bestrebt, die lokale Kultur und Bräuche in unseren touristischen Aktivitäten zu respektieren oder sie einzubinden. Bisher zeigen wir unser Engagement gegen-

über den Einwohnerinnen und Einwohnern unter anderem mit einem vergünstigten Tarif für unsere Dienstleistungen. Ausserdem treten wir als Sponsor für vielfältige lokale (Vereins-)Aktivitäten und Anlässe im Bereich Kultur oder Sport in Erscheinung. Ein Beispiel für unser langfristiges Engagement ist die Sportmittelschule Engelberg, die wir seit ihrer Gründung als Sponsor unterstützen. Im Rahmen unseres neuen Kommunikationskonzepts haben wir im Jahr 2025 eine Stakeholderanalyse durchgeführt, um den Kontakt mit relevanten (lokalen) Stakeholdern zu intensivieren und systematischer zu gestalten.

Darüber hinaus können unsere Gäste seit Sommer 2019 auf spielerische Art die Schweizer Bergbevölkerung unterstützen. Auf dem Schmuggler & Säumer Erlebnisweg auf Trübsee sammeln wir an einem von sechs Posten Geld für die Schweizer Berghilfe. Diese realisiert mit dem Geld Projekte, die Arbeitsplätze und Wertschöpfung in den Berggebieten generieren.



Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen:



SDG 4: Hochwertige Bildung

Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern

Relevante Unterziele

Unterziel 4.3: Bis 2030 den gleichberechtigten Zugang aller Frauen und Männer zu einer erschwinglichen und hochwertigen fachlichen, beruflichen und tertiären Bildung einschliesslich universitärer Bildung gewährleisten.

Unterziel 4.4: Bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschliesslich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen.

Beitrag der Titlis Bergbahnen zur Zielerreichung

Wir bei den Titlis Bergbahnen ermöglichen unabhängig vom Geschlecht allen Mitarbeitenden bedarfsgerecht fachliche und berufliche Aus- und Weiterbildungen. Insbesondere fördern wir durch unsere diversen Ausbildungsprofile Jugendliche bei der Erreichung einer entsprechenden fachlichen und beruflichen Qualifikation in einem menschenwürdigen Arbeitsumfeld.



SDG 6: Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen

Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten

Relevante Unterziele

Unterziel 6.1: Bis 2030 den allgemeinen und gerechten Zugang zu einwandfreiem und bezahlbarem Trinkwasser für alle erreichen.

Unterziel 6.3: Bis 2030 die Wasserqualität durch Verringerung der Verschmutzung, Beendigung des Einbringens und Minimierung der Freisetzung gefährlicher Chemikalien und Stoffe, Halbierung des Anteils unbehandelten Abwassers und eine beträchtliche Steigerung der Wiederaufbereitung und gefahrlosen Wiederverwendung weltweit verbessern.

Unterziel 6.4: Bis 2030 die Effizienz der Wassernutzung in allen Sektoren wesentlich steigern und eine nachhaltige Entnahme und Bereitstellung von Süswasser gewährleisten, um der Wasserknappheit zu begegnen und die Zahl der unter Wasserknappheit leidenden Menschen erheblich zu verringern.

Unterziel 6.6: Bis 2020 wasserverbundene Ökosysteme schützen und wiederherstellen, darunter Berge, Wälder, Feuchtgebiete, Flüsse, Grundwasserleiter und Seen.

Beitrag der Titlis Bergbahnen zur Zielerreichung

Wir bei den Titlis Bergbahnen achten auf einen effizienten Umgang mit Wasser. Durch den Einsatz technologischer Innovationen oder baulicher Massnahmen versuchen wir, unseren Wasserverbrauch in all unseren Bereichen zu reduzieren. Bei der Beschneigung werden keinerlei Chemikalien oder anderweitige Zusatzstoffe verwendet, und so wird das Wasser unverschmutzt, allerdings zeitversetzt, wieder dem natürlichen Wasserkreislauf zurückgegeben. Unser Abwasser wird fachgerecht und

nach gesetzlichen Vorgaben wiederaufbereitet. Mittels ökologischer Ausgleichsmassnahmen und der Durchführung von Umweltverträglichkeitsprüfungen respektieren oder stellen wir unter anderem die wasserverbundenen Ökosysteme in den Bergen wieder her. Der Verkauf von Bergquellwasser ermöglicht indirekt einen Zugang zu sauberem Trinkwasser für Menschen in Katastrophengebieten.



SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

Relevante Unterziele

Unterziel 8.5: Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschliesslich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen.

Unterziel 8.8: Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschliesslich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern.

Unterziel 8.9: Bis 2030 Politiken zur Förderung eines nachhaltigen Tourismus erarbeiten und umsetzen, der Arbeitsplätze schafft und die lokale Kultur und lokale Produkte fördert.

Beitrag der Titlis Bergbahnen zur Zielerreichung

Wir bei den Titlis Bergbahnen ermöglichen Frauen und Männern jeglichen Alters menschenwürdige Arbeit, wobei wir insbesondere jungen Menschen vielfältige Berufsprofile anbieten, sodass diese ihren beruflichen Einstieg verwirklichen können. Bei unserer Anstellung achten wir auf keinerlei Diversitätsmerkmale, sondern auf die benötigten Qualifikationen. Weiter bedingen unser geschlechtsneutrales Lohnsystem und die alljährliche Lohngleichheitsprüfung gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Durch interne Sicherheitsprozesse sowie geltende externe Richtlinien gewähren wir unseren Mitarbeitenden eine sichere Arbeitsumgebung und wahren ihre Arbeitsrechte.

Zudem tragen wir viel zur regionalen Wertschöpfung bei, indem wir Arbeitsplätze schaffen sowie den lokalen touristischen Vertrieb und die Infrastrukturen fördern. Dabei achten wir stets darauf, die lokale Kultur zu respektieren und lokale Produkte über unsere Kanäle zu vertreiben. Punktuell erteilen wir bewusst Aufträge an lokale Unternehmungen.



Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen:



SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur

Eine belastbare Infrastruktur aufbauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen

Relevante Unterziele

Unterziel 9.1: Eine hochwertige, verlässliche, nachhaltige und widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, einschliesslich regionaler und grenzüberschreitender Infrastruktur, um die wirtschaftliche Entwicklung und das menschliche Wohlergehen zu unterstützen, und dabei den Schwerpunkt auf einen erschwinglichen und gleichberechtigten Zugang für alle legen.
Unterziel 9.4: Bis 2030 die Infrastruktur modernisieren und die Industrien nachrüsten, um sie nachhaltig zu machen, mit effizienterem Ressourceneinsatz und unter vermehrter Nutzung sauberer und umweltverträglicher Technologien und Industrieprozesse, wobei alle Länder Massnahmen entsprechend ihren jeweiligen Kapazitäten ergreifen.

Beitrag der Titlis Bergbahnen zur Zielerreichung

Wir bei den Titlis Bergbahnen bieten unseren Gästen und auch der lokalen Bevölkerung eine hochwertige und verlässliche touristische Infrastruktur innerhalb der Region. Dabei tragen wir massgeblich zur wirtschaftlichen Entwicklung der Region bei und bieten mit unseren Dienstleistungen Orte, bei welchem das Wohlergehen gefördert wird. Mit unseren diversen Produkten und Ticketvariationen ermöglichen wir einen möglichst erschwinglichen und den gleichberechtigten Zugang zu unserer Infrastruktur und den Dienstleistungen.

Des Weiteren investieren wir kontinuierlich in innovative Technologien und modernisieren unsere bestehenden Infrastrukturen, damit weniger Treibhausgase, Energie und allgemein Ressourcen verbraucht werden müssen. Mit dem Projekt Titlis oder den energetischen Sanierungen unserer Hotels leisten wir ebenso einen Beitrag. Zusätzlich beziehen wir unseren Strom zu 100 % aus erneuerbarer Wasserkraft.



SDG 10: Weniger Ungleichheiten

Ungleichheit innerhalb von und zwischen Staaten verringern

Relevante Unterziele

Unterziel 10.2: Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern.

Beitrag der Titlis Bergbahnen zur Zielerreichung

Wir bei den Titlis Bergbahnen gewähren allen Mitarbeitenden die gleichen Chancen. Mit unserem Antidiskriminierungsgrundsatz, welcher sowohl in unserem Verhaltenskodex als auch im Personalreglement festgehalten ist, tolerieren wir in keiner Weise Diskriminierungen sowie physische und psychische Belästigung aufgrund des Geschlechts, der Sprache, der Konfession sowie unterschiedlicher Meinungen und Lebenshaltungen. Zudem verwenden wir ein geschlechtsneutrales Lohnsystem und achten bei der Anstellung sowie bei Beförderungen bewusst nicht auf Diversitätsmerkmale. Damit ermöglichen wir allen Menschen – unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status – eine wirtschaftliche Inklusion.



SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion

Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen

Relevante Unterziele

Unterziel 12.2: Bis 2030 die nachhaltige Bewirtschaftung und effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen erreichen.
Unterziel 12.3: Bis 2030 die weltweite Nahrungsmittelverschwendung pro Kopf auf Einzelhandels- und Verbraucherebene halbieren und die entlang der Produktions- und Lieferkette entstehenden Nahrungsmittelverluste einschliesslich Nachernteverlusten verringern.
Unterziel 12.5: Bis 2030 das Abfallaufkommen durch Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und Wiederverwendung deutlich verringern.

Beitrag der Titlis Bergbahnen zur Zielerreichung

Wir bei den Titlis Bergbahnen versuchen kontinuierlich, unsere Ressourcen effizient zu nutzen und möglichst wenig Abfall zu produzieren. Besonders in unseren Gastronomiebetrieben versuchen wir mit diversen Massnahmen, gegen die Nahrungsmittelverschwendung vorzugehen.



SDG 15: Leben an Land

Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Bodenverschlechterung stoppen und umkehren und den Biodiversitätsverlust stoppen

Relevante Unterziele

Unterziel 15.1: Bis 2020 im Einklang mit den Verpflichtungen aus internationalen Übereinkünften die Erhaltung, Wiederherstellung und nachhaltige Nutzung der Land- und Binnensüsswasser-Ökosysteme und ihrer Dienstleistungen, insbesondere der Wälder, der Feuchtgebiete, der Berge und der Trockengebiete, gewährleisten.
Unterziel 15.4: Bis 2030 die Erhaltung der Bergökosysteme einschliesslich ihrer biologischen Vielfalt sicherstellen, um ihre Fähigkeit zur Erbringung wesentlichen Nutzens für die nachhaltige Entwicklung zu stärken.

Beitrag der Titlis Bergbahnen zur Zielerreichung

Wir bei den Titlis Bergbahnen nutzen die Natur für unsere touristischen Aktivitäten und versuchen, diese stets in Einklang mit der Natur zu gestalten. Dafür respektieren wir die vorgegebenen Schutzzonen und achten bei Bauvorhaben auf eine professionelle Umweltbaubegleitung und setzen ökologische Ausgleichsmassnahmen um, um die Biodiversität in den Bergen zu erhalten.



GRI-Index

Anwendungserklärung

Die Bergbahnen Engelberg-Trübsee-Titlis, BET haben über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 1. November 2024 bis 31. Oktober 2025 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

Verwendeter GRI 1

GRI 1: Grundlagen 2021

GRI-Indikator	Beschreibung	Angaben	Ort (Referenz)	SDGs
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021				
Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken				
2-1	Organisationsprofil	Bergbahnen Engelberg-Trübsee-Titlis AG (BET) Aktiengesellschaft mit Sitz in Wolfenschiessen (NW) Gerschnistrasse 14, 6391 Engelberg Schweiz	www.titlis.ch Geschäftsbericht 2024/25, S. 29, 43, 55, 87	
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Die Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt im Unterschied zur Finanzberichterstattung folgende Entitäten (Stimmrechte über 50 %): – Bergbahnen Engelberg-Trübsee-Titlis AG – Titlis Resort AG (Stimmrechte 100 %) – Engelberger Auto-Betriebe AG (EAB) (Stimmrechte 71.67%)	Geschäftsbericht 2024/25, S. 29, 44, 55	
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Berichtszeitraum: 1. November 2024–31. Oktober 2025 Der Nachhaltigkeitsbericht ist im Geschäftsbericht integriert. Der Geschäftsbericht wird jährlich jeweils gegen Ende Januar publiziert. Fragen zum Bericht: Marco Leu, CFO, Verantwortlicher Investor Relations, mleu@titlis.ch Fabian Appenzeller, Verantwortlicher Kommunikation, fappenzeller@titlis.ch	www.titlis.ch/de/informationen/investor-relations Geschäftsbericht 2024/25, S. 47, 64	
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Keine		
2-5	Externe Prüfung	Der Nachhaltigkeitsbericht wird nicht extern geprüft.		
Tätigkeiten und Mitarbeitende				
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Die BET sind ein Schweizer Verkehrsdienstleistungs- und Tourismusunternehmen in Engelberg. Ihre Geschäftstätigkeiten verteilen sich auf vier Bereiche: Erlebnisse, Gastronomie, Hotellerie und Mobilität.	Geschäftsbericht 2024/25, S. 9–23, Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 65–76	
2-7	Angestellte	Tabellen hier verfügbar	Geschäftsbericht 2024/25, S. 44, 67	
Unternehmensführung				
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Siehe Referenz	Geschäftsbericht 2024/25, S. 56–62	
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Siehe Referenz	Geschäftsbericht 2024/25, S. 56–57	



GRI-Indikator	Beschreibung	Angaben	Ort (Referenz)	SDGs
2-11	Vorsitzende/Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	Die Verantwortungsbereiche von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung sind getrennt. Der Präsident nimmt bei den BET keine geschäftsführende Funktion wahr.	Geschäftsbericht 2024/25, S. 56–59	
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Siehe Referenz	Geschäftsbericht 2024/25, S. 56–59	
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Siehe Referenz	Geschäftsbericht 2024/25, S. 56–57	
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Der Verwaltungsrat ist für die Überprüfung und Genehmigung der berichteten Informationen verantwortlich, einschliesslich der wesentlichen Themen der BET.	Geschäftsbericht 2024/25, S. 56–57 Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 66	
2-15	Interessenkonflikte	Siehe Referenz	Geschäftsbericht 2024/25, S. 52, 56–59	
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Siehe Referenz	Geschäftsbericht 2024/25, S. 56–57	
2-19	Vergütungspolitik	Siehe Referenz	Geschäftsbericht 2024/25, S. 50–51, 57	
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Siehe Referenz	Geschäftsbericht 2024/25, S. 50–51, 57	
Strategie, Richtlinien und Praktiken				
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Im Berichtsjahr 2024/25 wurden keine relevanten Bussen oder Sanktionen gegen die BET verhängt.		
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	<ul style="list-style-type: none"> – Seilbahnen Schweiz – Schweiz Tourismus – Schweizer Tourismus-Verband – Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ – Industrie- und Wirtschaftsvereinigung Unterwalden – Passion Schneesport 		
Einbindung von Stakeholdern				
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Siehe Referenz	Geschäftsbericht 2024/25, S. 6–8, 64 Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 65–76	
GRI 3: Wesentliche Themen 2021				
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Die wesentlichen Themen wurden in einer internen Arbeitsgruppe mit Vertretung von Geschäftsleitungsmitgliedern bestimmt. Anschliessend wurden die Themen vom Verwaltungsrat präzisiert und bestätigt.	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 66	
3-2	Liste der wesentlichen Themen	Da die BET erst am Anfang ihrer Nachhaltigkeitsstrategieerarbeitung stehen, wird die Liste der wesentlichen Themen (noch) nicht publiziert.	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 65–76	
3-3	Management der wesentlichen Themen	Die einzelnen Managementansätze werden pro Thema wiedergegeben. Allerdings befinden sich die BET erst am Anfang ihrer Nachhaltigkeitsstrategieerarbeitung, wodurch nicht in jedem wesentlichen Thema ein konkreter Managementansatz verfolgt wird.	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 67–76	



GRI-Indikator	Beschreibung	Angaben	Ort (Referenz)	SDGs
Einzigartige Erlebnisse für Gäste und die lokale Bevölkerung				
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016				
3-3	Management der wesentlichen Themen	Siehe Referenz	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 73–76	
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	Siehe Referenz	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 73–76	SDG 9
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Siehe Referenz	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 73–76	SDG 8
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016				
3-3	Management der wesentlichen Themen	Siehe Referenz	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 73–76	
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	Siehe Referenz	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 72–76	SDG 8, 9
413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	Siehe Referenz	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 72–76	SDG 8, 9
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016				
3-3	Management der wesentlichen Themen	Siehe Referenz	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 73–76	
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	Siehe Referenz	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 73–76	
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	Im Berichtsjahr 2024/25 wurden keine Verstöße gegen Vorschriften und/oder freiwillige Verhaltensregeln der BET ermittelt.		
Klimaschutz und verantwortungsvoller Einsatz von Ressourcen				
GRI 302: Energie 2016				
3-3	Management der wesentlichen Themen	Siehe Referenz	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 70–72, 75	SDG 9, 12
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Tabellen hier verfügbar		SDG 9, 12



GRI-Indikator	Beschreibung	Angaben	Ort (Referenz)	SDGs
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018				
3-3	Management der wesentlichen Themen	Siehe Referenz	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 70–72, 75–76	
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	Siehe Referenz	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 72, 75	SDG 6
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	Siehe Referenz	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 70–72, 75–76	SDG 6
303-3	Wasserentnahme	Tabellen hier verfügbar		SDG 6
GRI 304: Biodiversität 2016				
3-3	Management der wesentlichen Themen	Siehe Referenz	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 72, 76	
304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert ausserhalb von geschützten Gebieten befinden	Die BET und ihr indirekter Aktivitätenradius durch Outdoor-Aktivitäten der Gäste befinden sich in Engelberg (OW), Wolfenschiessen (NW) und Umgebung direkt neben und teilweise in offiziellen Pflanzenschutzgebieten, Landschaftsschutzgebieten und Wildruhezonen. Die Erlebnisse sind allerdings so ausgestaltet, dass Schutzgebiete durch die Nutzungen so wenig wie möglich tangiert werden bzw. dass bei neuen Nutzungen den Schutzansprüchen Rechnung getragen wird. Diverse Schutzgebiete werden durch bestehende Anlagen tangiert. Bei neuen Anlagen werden die Rahmenbedingungen der einzelnen Schutzgebiete aufgezeigt und die Einhaltung dieser Schutzaufräge wird nachgewiesen.	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 72, 76 https://www.gis-daten.ch/map/nw_natur_ls_natur_landschaftsschutz https://www.wildruhezonen.ch/karte	SDG 15
304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	Mit ihrer Infrastruktur und ihren Aktivitäten innerhalb ihrer vier Geschäftsbereiche inklusive aktueller Bauvorhaben respektieren die BET die Schutz-zonen und verweisen auf Zutrittsverbote abseits der gekennzeichneten Wege. Bei allen Bautätigkeiten werden Umweltverträglichkeitsprüfungen durchgeführt, welche jeweils ökologische Ausgleichsmassnahmen zur Folge haben.	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 72, 76	SDG 15
GRI 305: Emissionen 2016				
3-3	Management der wesentlichen Themen	Siehe Referenz	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 70–71, 76	
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Tabellen hier verfügbar	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 70–71	SDG 9, 12
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Tabellen hier verfügbar	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 70–71	SDG 9, 12
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Tabellen hier verfügbar	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 70–71	SDG 9, 12
GRI 306: Abfall 2020				
3-3	Management der wesentlichen Themen	Siehe Referenz	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 72, 76	
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	Siehe Referenz	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 72, 76	SDG 12



GRI-Indikator	Beschreibung	Angaben	Ort (Referenz)	SDGs
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	Siehe Referenz	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 72, 76	SDG 12
306-3	Angefallener Abfall	Tabellen hier verfügbar	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 72	SDG 12
Zum Wohl unserer Mitarbeitenden				
GRI 401: Beschäftigung 2016				
3-3	Management der wesentlichen Themen	Siehe Referenz	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 67–69, 75–76	
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Tabellen hier verfügbar		SDG 8
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018				
3-3	Management der wesentlichen Themen	Siehe Referenz	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 69, 75	
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Siehe Referenz Das interne Sicherheitskonzept inklusive Leitbild wird aktuell überarbeitet.	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 69, 75	SDG 8
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Siehe Referenz Das interne Sicherheitskonzept inklusive Leitbild wird aktuell überarbeitet.	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 69, 75	SDG 8
403-4	Mitarbeitendenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Siehe Referenz Das interne Sicherheitskonzept inklusive Leitbild und Mitarbeiterbeteiligung wird aktuell überarbeitet.	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 69, 75	SDG 8
403-5	Mitarbeitendenschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Siehe Referenz	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 69, 75	SDG 8
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Siehe Referenz	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 69, 75	SDG 8
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Tabellen hier verfügbar		SDG 8
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016				
3-3	Management der wesentlichen Themen	Siehe Referenz	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 68, 75	
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Siehe Referenz Eigener Indikator: Investition in CHF in Weiterbildung 2024/25: 240 000 (ggü. VJ + 12%)	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 68, 75	SDG 4, 8
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Siehe Referenz Für die älteren Mitarbeitenden werden regelmässig Pensionsinformationsveranstaltungen organisiert.	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 68, 75	SDG 4, 8



GRI-Indikator	Beschreibung	Angaben	Ort (Referenz)	SDGs
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Keine Prozentangabe; aktuell werden die Qualifikationsgespräche der Festangestellten nicht konsequent durchgeführt (Bereich Bahn, Gastronomie, Hotel Terrace). Es finden bereits Bemühungen statt, dies zu verbessern. Saisonniers erhalten eine Beurteilung, wenn sie dies wünschen.	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 68, 75	SDG 4, 8
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016				
3-3	Management der wesentlichen Themen	Siehe Referenz	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 67, 75–76	
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Tabellen hier verfügbar	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 67, 75–76	SDG 8, 10
GRI 406: Nicht-diskriminierung 2016				
3-3	Management der wesentlichen Themen	Siehe Referenz	Nachhaltigkeitsbericht 2024/25, S. 67, 75–76	
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen	Im Berichtsjahr 2024/25 gab es keinerlei Diskriminierungsvorfälle, und dementsprechend mussten keine Abhilfemassnahmen ergriffen werden.		SDG 8, 10



Datentabellen

GRI 2-7

Geschlechterverteilung Mitarbeitende¹

Anzahl (Anteil)	2024/25	2023/24	2022/23
Männer	285 (65%)	291 (66%)	248 (65%)
Frauen	156 (35%)	152 (34%)	133 (35%)
Total	441 (100%)	443 (100%)	381 (100%)

Befristet und unbefristet angestellte Mitarbeitende²

Anzahl (Anteil)	2024/25	2023/24	2022/23
Temporärangestellte (= Saisoniers)	212 (48%)	191 (42%)	171 (41%)
Festangestellte	229 (52%)	269 (58%)	242 (59%)
Total	441 (100%)	460 (100%)	413 (100%)

Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte¹

Anzahl (Anteil)	2024/25	2023/24	2022/23
Anzahl Teilzeitbeschäftigte 90 % oder weniger	137 (31%)	122 (28%)	108 (28%)
Anzahl Vollzeitbeschäftigte (100 %)	304 (69%)	321 (72%)	273 (72%)
Total	441 (100%)	443 (100%)	381 (100%)

¹ Durchschnittliche Anzahl (Anteil) im Geschäftsjahr

² Anzahl (Anteil) per Stichtag 28.2. des Geschäftsjahres (2023, 2024 resp. 2025)

GRI 302-1

Brennstoffverbrauch³

GJ	2024/25	2023/24	2022/23
Benzin	292	541	211
Diesel	12 472	11 714	9 708
Erdgas	238	171	116
Gekaufte Elektrizität/Strom	38 267	38 267	37 157
Heizöl	10 186	11 711	12 277
Holzspäne oder Pellets	1 193	746	1 551
Total	62 649	63 150	61 021

³ Verwendete Quellen: BAFU, BFE, Energie-Umwelt



GRI 303-3

Wasserentnahme

m ³	2024/25	2023/24	2022/23
Wasserbezug Beschneigung	342 540	284 730	305 829
Wasserbezug Trinkwasser	25 799	28 898	39 993
Total	368 339	313 628	345 822

GRI 305-1

Scope 1 THG-Emissionen⁴

tCO ₂ e	2024/25	2023/24	2022/23
1-1	838	956	1000
Erdgas	15	11	7
Heizöl	821	943	989
Holzspäne oder Pellets	3	2	3
1-2	47	75	173
Flüchtige Emissionen, R134a	0	0	0
Flüchtige Emissionen, R404a	47	75	173
1-3	951	912	739
Benzin	21	38	15
Diesel	931	874	725
Total	1837	1943	1913

⁴Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) nach den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol. Emissionsfaktoren u. a. von DEFRA UK, Mobitool CH und EPA USA. Die ausgewiesenen Daten sind gerundet und enthalten keine Dezimalstellen. Dadurch können in Einzelfällen Abweichungen bei den Summen auftreten.

GRI 305-2

Scope 2 THG-Emissionen⁴

tCO ₂ e	2024/25	2023/24	2022/23
2-1	1225	1191	1156
Gekaufte Elektrizität, marktbasier ⁵	0	0	0
Gekaufte Elektrizität, standortbasiert	1225	1191	1156
Total	1225	1191	1156

⁵Stromprodukte von EWO und EWN aus 100% Wasserkraft aus Schweizer und europäischen Anlagen, die 0 CO₂e aufweisen.



GRI 305-3

Scope 3 THG-Emissionen⁴

tCO ₂ e	2024/25	2023/24	2022/23
3-1	65	56	61
Wasserbezug Beschneigung	61	50	54
Wasserbezug Trinkwasser	5	5	7
3-3	122	118	115
Gekaufte Elektrizität, vorgelagerte Emissionen ⁶	122	118	115
3-5	10	7	7
Foodwaste	3	3	3
Ungefährliche Abfälle (Deponie)	0	0	0
Ungefährliche Abfälle (Recycling)	3	2	2
Ungefährliche Abfälle (Verbrennung mit Energierückgewinnung)	4	3	3
3-6	126	105	116
Geschäftsreisen Auto	2	1	1
Geschäftsreisen Bahn	0	0	0
Geschäftsreisen Flugzeug, Business-Klasse	66	55	87
Geschäftsreisen Flugzeug, Economy-Klasse	58	49	28
3-7	248	254	252
Pendelverkehr Mitarbeitende Auto	246	252	250
Pendelverkehr Mitarbeitende öffentlicher Verkehr	2	2	2
Total	571	540	551

⁶Basierend auf dem Faktor 0.000011 tCO₂e/kWh für den Strom aus Wasserkraft.
Quelle: Schweizerische Energie-Stiftung SES

GRI 306-3

Abfallaufkommen

t	2024/25	2023/24	2022/23
Foodwaste	124	124	122
Ungefährliche Abfälle (Deponie)	11	9	9
Ungefährliche Abfälle (Recycling)	133	82	80
Ungefährliche Abfälle (Verbrennung mit Energierückgewinnung)	197	139	141
Total	465	354	352

GRI 401-1

Fluktuation

Anzahl	2024/25	2023/24	2022/23
Mitarbeitende, die das Unternehmen im Berichtsjahr freiwillig verlassen haben	31	31	91
Mitarbeitende, die im Berichtsjahr neu eingestellt wurden	74	64	80

GRI 403-9

Berufsunfälle

Anzahl	2024/25	2023/24	2022/23
Bagatellunfälle (Absenz zwischen 1 Stunde und 3 Tagen)	17	19	7
Berufsunfälle mit mindestens 4 Tagen Absenz	15	14	3
Total	32	33	10

Absenzen

h	2024/25	2023/24	2022/23
Krankheiten (ohne Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub)	18 683	20 452	13 059
Unfälle	8 533	5 423	5 496
Total	27 216	25 875	18 555



GRI 405-1

Mitglieder Verwaltungsrat

Anzahl (Anteil)	2024/25	2023/24	2022/23
Verwaltungsräte	5 (71%)	6 (86%)	6 (86%)
Verwaltungsrätinnen	2 (29%)	1 (14%)	1 (14%)
Total	7 (100%)	7 (100%)	7 (100%)

Mitglieder oberes Management⁷

Anzahl (Anteil)	2024/25	2023/24	2022/23
Männer	5 (83%)	6 (86%)	4 (100%)
Frauen	1 (17%)	1 (14%)	0 (0%)
Total	6 (100%)	7 (100%)	4 (100%)

Mitglieder mittleres Management⁸

Anzahl (Anteil)	2024/25	2023/24	2022/23
Männer	13 (72%)	9 (56%)	15 (71%)
Frauen	5 (28%)	7 (44%)	6 (29%)
Total	18 (100%)	16 (100%)	21 (100%)

⁷ Zum oberen Management zählen Mitarbeitende der Geschäftsleitung

⁸ Zum mittleren Management zählen Personalleitende wie beispielsweise Betriebsleiter*in, Küchenchef*in, Teamleiter*in.