

The AEW logo is positioned in the top right corner of the page. It consists of the letters 'AEW' in a bold, white, sans-serif font. The background of the entire page is a scenic landscape photograph showing a town nestled in a valley, with a river winding through it, and rolling hills in the distance under a clear sky. In the foreground, there are green leaves and branches of a tree, partially obscuring the top and bottom of the image.

Votre énergie.

Rapport de durabilité

**Rapport sur l'exercice social d'AEW Energie AG
du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024**

2024

Sommaire

Rapport de durabilité d'AEW Energie AG

	3	PRÉFACE
	4	INTRODUCTION
	6	INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX
	11	INDICATEURS SOCIAUX
	16	INDICATEURS DE GOUVERNANCE
	20	RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT
	23	INDEX GRI

 **Contrôlé par BDO AG**

Éditeur : AEW Energie AG, Industriestrasse 20, case postale, CH-5001 Aarau **Concept/Réalisation :** Megura AG Werbeagentur, CH-5400 Baden **Photos :** Beni Basler, Andy Brunner, Dominik Golob **Sujet :** Wasserschloss

Introduction

Au-delà de son engagement en faveur de la sécurité de l'approvisionnement, AEW Energie AG s'engage à mettre en œuvre la « Stratégie énergétique 2050 » de la Confédération suisse et à appliquer les directives de la loi sur le climat. Grâce à sa production d'électricité et de chaleur renouvelables et à ses solutions de bâtiments et de mobilité, elle propose à sa clientèle des solutions intelligentes qui permettent de mettre en pratique la transition énergétique. Cet engagement est au cœur de notre identité : « Nous contribuons de manière essentielle à l'attractivité et à la qualité de vie de notre région grâce à un approvisionnement

en énergie sûr et respectueux de l'environnement. » Les initiatives en faveur de l'énergie et du climat sont étroitement liées et offrent de nombreuses synergies. AEW propose des produits qui s'inscrivent dans la « Stratégie énergétique 2050 », mais qui mettent aussi directement en œuvre les objectifs climatiques de la Confédération. Afin de ne pas uniquement utiliser nos valeurs pour but commercial, mais aussi afin de les incarner, AEW a développé des thèmes de durabilité dans plusieurs domaines de manière décentralisée.

« Une analyse de matérialité a été réalisée pour la première fois chez AEW. Elle forme la base des efforts de durabilité de l'entreprise. »

GRI 3-1, Analyse de matérialité

GRI 3-2 Cette année pour la première fois, une analyse de matérialité a été réalisée au sein de notre opération. Cette analyse forme la base de notre plan d'action en termes de durabilité de l'entreprise. Les observations découlant de l'analyse définissent les thèmes pertinents pour la gestion de la durabilité, supportés par des indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance.

L'établissement d'une longue liste de thèmes constitue la première étape de l'analyse. Lors d'une deuxième étape à venir, les différents thèmes seront évalués par notre équipe de durabilité interdisciplinaire, ainsi que par la direction et plusieurs parties prenantes externes. Ce travail sera réalisé au moyen d'une enquête en ligne permettant de mieux comprendre l'impact de chaque thème.

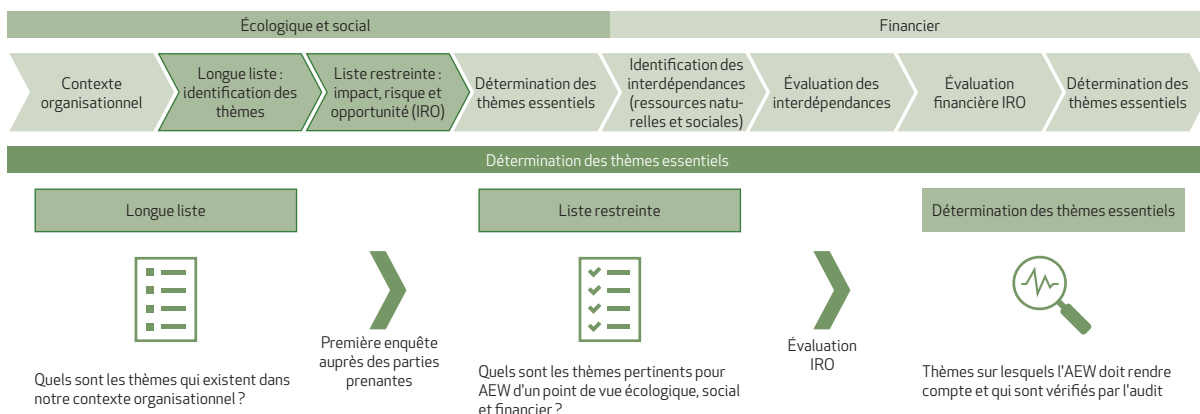
L'évaluation de l'impact permettra ensuite d'évaluer chaque thème sur la base de critères de matérialité (importance, portée, réversibilité). Les thèmes avec les scores les plus élevés seront alors prioritisés. Les conséquences positives et négatives seront évaluées séparément et divisées selon leur possibilité de se réaliser et selon notre capacité à les observer. Les effets négatifs seront évalués sur la base de critères tels que leur importance, leur portée et la réversibilité qu'ils risquent d'engendrer. Le critère de réversibilité ne sera pas pris en compte pour les conséquences positives. Dans la mesure du possible, les résultats seront supportés par des données quantitatives et pertinentes à nos opérations. L'évaluation sera cependant basée pour la majeure partie sur des estimations qualitatives analysées en accord avec notre expertise du domaine.

Les conséquences négatives telles que l'augmentation des concentrations en CO2 ont tendance à être priorisées lorsqu'elles peuvent déjà être observées ou qu'elles font partie intégrale de l'activité de l'entreprise. Les conséquences positives comme la promotion de l'attractivité d'un site, qui servent uniquement à des fins de prévention, obtiendront un classement plus bas. Le contexte géographique joue un rôle primordial dans les thèmes environnementaux. Nous catégorisons donc les conséquences selon leurs effets locaux, régionaux ou planétaires. Nos observations ont été limitées à nos partenaires commerciaux directs et aux communes directement concernées, les conditions du marché actuelles compliquant une évaluation plus globale.

La deuxième partie de l'analyse aura lieu en 2025 et visera la matérialité financière afin de garantir la double matérialité.

Die Ergebnisse der Analyse verdeutlichen die Priorisierung folgender Themen mit höchster Relevanz:

- Changement climatique
- Consommation d'énergie
- Sécurité de l'approvisionnement
- Gestion des catastrophes et crises
- Culture d'entreprise
- Apports de ressources
- Production d'énergie nette
- Conditions de travail
- Sécurité personnelle de la clientèle



Trajectoire de réduction

AEW a pris les premières mesures afin d'atteindre la neutralité climatique d'ici à 2040. La majorité de nos émissions de CO₂ proviennent de la production de chaleur (environ 60%). Il est donc évident de prendre les premières mesures de réduction dans ce domaine. Ces mesures peuvent être généralement divisées entre approches opérationnelles et celles spécifiques aux installations. Les mesures opérationnelles comprennent la régulation dynamique du stockage, l'optimisation des paramètres de réglage et l'application de systèmes de prévisions comme l'implémentation de jumeaux numériques (« digital twins »). Les mesures spécifiques aux installations comprennent l'installation de pompes à chaleur à la place de chauffages au mazout et au gaz, l'utilisation de l'énergie solaire thermique et le développement de capacités de stockage additionnelles.

Une analyse complète de tous nos systèmes de chauffage à distance a été réalisée en amont afin de déterminer le potentiel de réduction. Les résultats ont été compilés au travers de scénarios regroupant plusieurs trajectoires de réduction.

Le premier scénario illustre comment un objectif de réduction peut être atteint de manière optimale sous conditions-cadres idéales. Un deuxième scénario documente l'évolution des émissions dans le cas où aucune mesure n'est prise. Dans ce scénario, l'entreprise avance sans modifier son modèle d'affaire, y compris sa croissance naturelle. Un troisième scénario simule les conséquences des mesures opérationnelles uniquement, et un quatrième scénario prend en compte les mesures opérationnelles et celles spécifiques aux installations.

La direction d'AEW a finalement opté pour une trajectoire de réduction globale, qui investit sciemment dans de nouvelles technologies et remplace une partie des installations actuelles par des systèmes moins gourmands en CO₂. Cette stratégie prévoit une réduction d'environ 2300 tonnes de CO₂ d'ici à 2030 déjà, soit plus d'un cinquième des émissions actuelles.



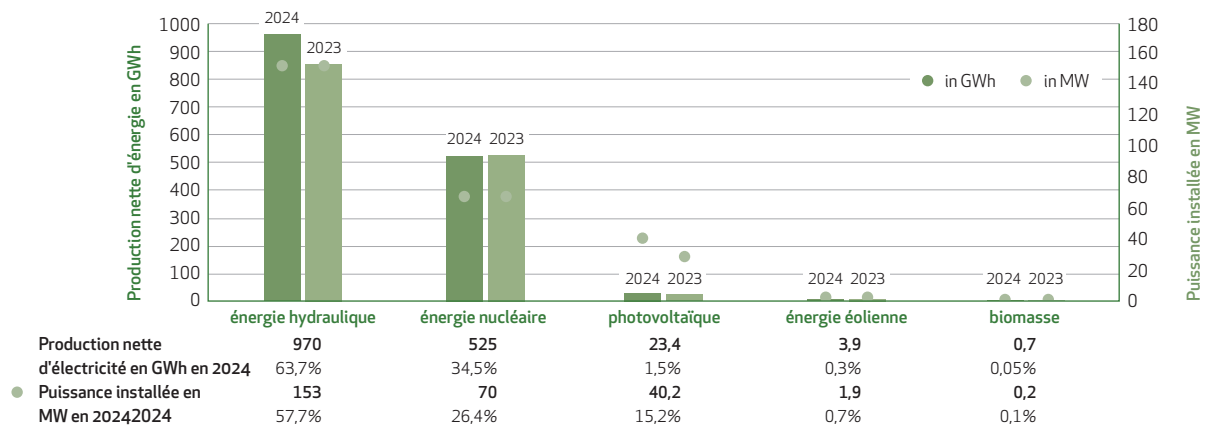
Production et approvisionnement durable en électricité

Dans le secteur commercial de la production d'électricité, l'énergie hydraulique domine, suivie par l'énergie nucléaire. Les nouvelles sources d'énergies renouvelables dans le mix énergétique d'AEW jouent néanmoins aussi un rôle important. Le photovoltaïque représente environ 1,5% de notre production d'énergie nette, alors que l'énergie éolienne contribue 0,3% et la biomasse 0,05%. Fort de 111 installations photovoltaïques, diverses collaborations dans des sociétés

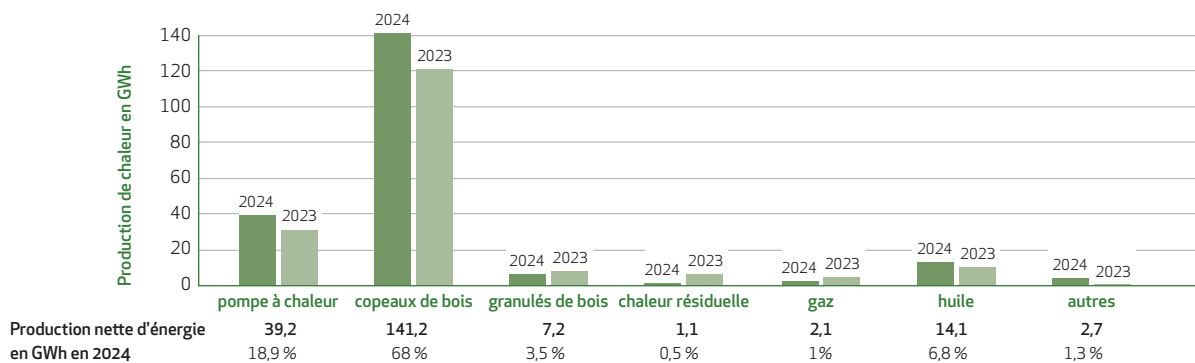
de parcs éoliens dans la région du Plateau suisse et une installation de valorisation de la biomasse, AEW réaffirme son engagement pour les technologies énergétiques à faibles émissions de CO₂. Les 75 réseaux de chauffage à distance d'AEW représentent une autre composante essentielle de notre portefeuille. Ces réseaux fournissent de nombreuses communes en chaleur durable et contribuent, par la même occasion, à diminuer les émissions de ces dernières.

GRI EU1, GRI EU2 **Production d'énergie et puissance installée**

Production d'électricité



Production de chaleur





Indicateurs et données internes

GRI 302-1 **Consommation d'énergie au sein de l'organisation**

La consommation d'énergie directe comprend aussi bien nos sites que l'ensemble des systèmes de chauffage à distance pour notre clientèle. Ce segment regroupe la consommation de sources d'énergie telles que le gaz naturel, le diesel et le mazout, mais aussi les combustibles renouvelables comme le bois déchiqueté, les pellets de bois et le biogaz. La consommation d'énergie directe a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente. Cette hausse est avant tout imputable à une utilisation accrue des énergies renouvelables pour la production de chaleur et dans nos systèmes d'exploitation. Une part importante de cette augmentation peut être attribuée aux véhicules électriques. D'une part, la qualité des données a progressé, permettant de mesurer plus précisément la consommation. D'autre part, l'utilisation de véhicules électriques a globalement augmenté. Plus de chaleur a aussi été produite sur la base de bois déchiqueté en 2024.

La consommation d'énergie indirecte comprend l'acquisition d'électricité (achats) pour les pompes à chaleur, les pertes d'énergie par transmission (à tous les niveaux du réseau) et le besoin énergétique de nos sites. La consommation d'énergie indirecte a également enregistré une légère hausse par rapport à l'année précédente. Ce résultat est observé dans les trois segments cités ci-dessus. La croissance peut principalement être attribuée à la longue période de froid en décembre et le retour d'exploitation sur l'un de nos sites.

☑ Consommation directe d'énergie pour la production et l'exploitation en GWh	2024	2023	2022
Fossil – Production de chaleur	16,18	16,14	16,20
Fossil – Exploitation	2,90	2,82	2,04
Renouvelable (pour parc automobile, production de chaleur)	149,73	136,44	125,53
Total	168,81	155,40	143,77

☑ Consommation énergétique indirecte pour la production dans les bâtiments et pertes de transmission en GWh	2024	2023	2022
Approvisionnement en énergie pour la production de chaleur	11,60	9,26	8,12
Perte d'énergie due au transport (réseau électrique)	41,55	37,65	38,30
Besoins énergétiques pour la gestion des bâtiments	2,70	2,35	1,39
Total	55,85	49,26	47,81

GRI 305-1, 305-2, 305-3

Aperçu des émissions

Les émissions de CO₂ d'AEW sont calculées sur la base des données de consommation et des facteurs d'émission communiqués par ClimatePartner. Les facteurs d'émissions sont issus de bases de données scientifiques reconnues telles que Ecoinvent et DEFRA. La récolte des données a lieu chaque année dans tous nos domaines d'activité. L'année 2021 sert d'année de référence. Les émissions sont indiquées en équivalents CO₂. Durant l'exercice 2024, nos émissions de gaz à effet de serre ont atteint 10539 tonnes de CO₂, soit une légère augmentation par rapport à l'année précédente (10157 tonnes de CO₂). Cette hausse peut être principalement imputée à l'acheminement et à la construction de réseaux de chauffage à distance pour notre clientèle. Au long terme, ces réseaux serviront à réduire nos émissions de CO₂.

Le scope 1 comprend toutes les émissions directes de l'entreprise issues de l'emploi de combustibles fossiles et de produits en bois. Une hausse de 700 tonnes (11%) a été enregistrée dans ce domaine en 2024. L'augmentation est liée aux nouveaux réseaux de chauffage à distance installés pour nos clients, à la chaleur produite sur les sites de l'entreprise, à l'expansion de notre flotte de véhicules et à l'installation de générateurs de courant d'urgence supplémentaires. En raison d'une hausse de la production de chaleur de 24 GWhs (soit une croissance d'environ 13% par rapport à l'année précédente), les émissions liées à la production de chaleur ont enregistré une augmentation totale d'environ 500 tonnes de CO₂ (12,7 %). L'utilisation de mazout pour couvrir les charges de pointe pendant la période froide de l'année précédente a contribué de manière décisive à cette hausse. Parallèlement, deux chaudières à gaz naturel ont pu être mises nos services, réduisant nos émissions partiellement. Notons une hausse de la consommation de gaz naturel sur l'un de nos sites, imputable à la remise en service d'un



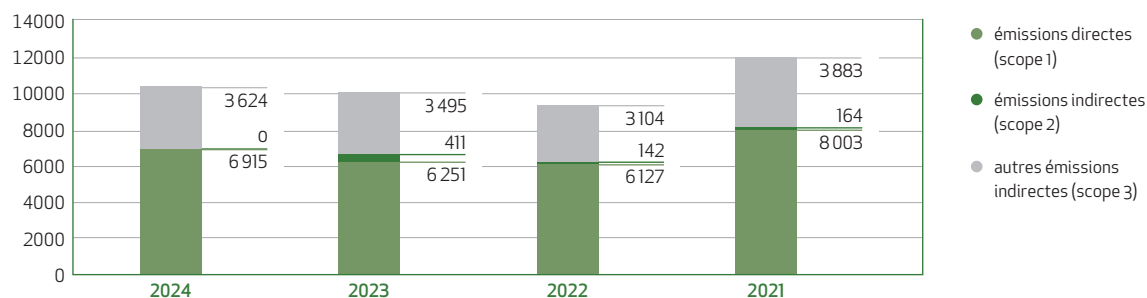
bâtiment. En outre, une erreur de commande lors de travaux de maintenance a nécessité le réapprovisionnement (à fortes émissions) de gaz (hexafluorure de soufre). La consommation de diesel des générateurs de courant d'urgence a quant à elle baissé dans l'ensemble de nos émissions.

Le scope 2 comprend les émissions indirectes provoquées par les énergies achetées. On entend ici la consommation d'électricité, le rejet de chaleur ainsi que les pertes de réseau et de transmission. Une réduction d'environ 400 tonnes a été enregistrée dans ce segment. Étant donné que notre consommation d'électricité est entièrement couverte par des sources durables, les émissions liées à la consommation d'électricité et aux pertes de réseau peuvent être entièrement éliminées du scope 2. De plus, nous avons procédé à des modifications de la chaleur achetée. Cet ajustement est lié à l'utilisation d'un nouveau facteur d'émissions. S'agissant néanmoins de rejets de chaleur industriels issus d'une saline, le facteur d'émissions spécifique dédié au chauffage à distance issu des rejets de chaleur industriels est désormais appliqué. Jusqu'à présent, le facteur moyen du chauffage à distance suisse (0,0000655 tCO₂/kWh) était utilisé.

Le scope 3 comprend toutes les émissions en amont et en aval de notre système d'exploitation. Il comprend les voyages d'affaires, les trajets pendulaires des collaboratrices et collaborateurs ainsi que les émissions liées à l'énergie et aux combustibles issus de la chaîne d'approvisionnement. Une légère hausse, environ 130 tonnes (4%), a été enregistrée dans ce segment, correspondant notamment à une augmentation des pertes de réseau et de la production de chaleur issue de la chaîne d'approvisionnement. S'ajoute à cela une hausse des voyages d'affaires et des trajets pendulaires de nos collaboratrices et collaborateurs, imputable avant tout à une augmentation du personnel.

	Émissions de gaz à effet de serre en tonnes de CO ₂ e	2024	2023	2022
✓	Émissions directes (scope 1)	6 915	6 251	6 127
	Transmis au marché	5 055	4 598	4 753
✓	Émissions indirectes (scope 2)	0	411	142
	Autres émissions indirectes (scope 3)	3 624	3 495	3 104
	Total	10 539	10 157	9 373

Émissions de gaz à effet de serre par scope en tonnes de CO₂e



Production de chaleur

Les degrés-jours de chauffage (DJC) se situaient au même niveau en 2024 et 2023, mais étaient néanmoins environ 9% sous la moyenne annuelle calculée au long terme. Grâce à l'évolution stable des DJC et à l'optimisation de l'exploitation des installations, la part de combustibles fossiles a même pu être réduite dans le mix énergétique en comparaison à l'année précédente. Sur les 207 GWh de chaleur et de froid produits (contre 184 GWh l'année précédente), seuls 7,8% (contre 8,8% l'année précédente) l'ont été à partir du pétrole et du gaz naturel. La très faible valeur de consommation de chaleur à énergie fossile peut être imputée au démantèlement continu des générateurs de chaleur fossile, aux efforts d'optimisation des installations d'AEW et à la construction de nouvelles installations avec une part plus élevée d'énergie renouvelable au sein du mix énergétique. Au total, notre clientèle a pu éviter 55 000 tonnes de CO₂ (par rapport à 54 000 tonnes l'année précédente) grâce à notre portefeuille.





Optimisations de nos opérations au moyen de l'intelligence artificielle

Les réseaux de chauffage à distance d'AEW fonctionnent à 90% aux énergies renouvelables. La part restante repose sur des chaudières d'appoint à énergie fossile, qui sont utilisées lors des heures ou jours très froids comme « boosters » et servent de complément à la production de base. Cette solution d'appoint est très utile d'un point de vue économique, car elle permet d'apporter rapidement une large puissance à faibles coûts et n'est utilisée qu'en cas de besoin. D'un point de vue écologique, bien que moindre cette utilisation représente néanmoins la majorité des émissions issues de la production de chaleur.



Le remplacement d'une chaudière d'appoint étant très coûteux, il n'est généralement justifiable au niveau économique et technique qu'en cas de construction d'un nouveau bâtiment. Au lieu d'être remplacées, les installations peuvent néanmoins faire l'objet d'optimisations opérationnelles. AEW teste actuellement une intelligence artificielle (IA) dans un réseau de chauffage à distance à Mägenwil. L'IA est entraînée avec des données d'entreprises antérieures afin de pouvoir prédire le rapport complexe entre comportement client, stockage de chaleur et météo. Les premiers essais montrent que l'utilisation d'une chaudière à énergie fossile peut être évitée dans plus de 50% des cas, le système global compensant la (supposée) perte de chaleur à court terme tout en profitant d'un soutien de la charge de base (à énergie renouvelable) en quelques heures seulement.



Électrification de la flotte de véhicules

Nous continuons à moderniser sans cesse notre flotte de véhicules afin d'augmenter la part électrique. En 2024, la flotte comptait 137 véhicules en tout. Parmi ces 137 véhicules, nous comptons 64 voitures et 73 véhicules utilitaires et de livraison. Aujourd'hui, 39% de la flotte entière et 77% des voitures sont électrifiées.

GRIEU 12

Pertes de réseau et de transmission

Le tableau ci-joint illustre les quantités d'énergie injectée à tous les niveaux du réseau. Une part est dissipée sous forme de pertes de réseaux. Le soutirage global de nos installations indique une consommation totale achetée par notre clientèle à tous les niveaux du réseau de 4045 GWhs. Les pertes de réseau totales d'AEW s'élèvent seulement à 1,03% et se composent de la somme de toutes les pertes survenues sur les différents niveaux du réseau. Cette faible part de pertes constitue un résultat positif et témoigne d'une gestion du réseau efficace et durable.

	2024		2023	
	Quantité en GWh	Pertes en GWh	Quantité en GWh	Pertes en GWh
Niveau de réseau 4	3 163	14,11	3 238	12,40
Niveau de réseau 5a	3 265	12,35	3 332	11,45
Niveau de réseau 5b	1 232	1,53	1 243	1,41
Niveau de réseau 6	646	2,97	657	2,77
Niveau de réseau 7	715	10,59	711	9,63
Total		41,55		37,65
Total des distributions	4 045		4 050	



Indicateurs sociaux

GRI 2-7

Risques et opportunités au niveau du personnel

Les risques et les opportunités au niveau du personnel sont inhérents et représentent un élément clé pour l'évolution durable de l'entreprise. Parmi les risques, notons le manque d'expertise spécifique, qui requiert des efforts supplémentaires. La perte de collaboratrices et collaborateurs clés peut être citée comme un autre point critique. Cette situation peut entraîner des lacunes dans les connaissances de nos équipes et pourrait mettre en péril un savoir-faire précieux. La résistance face au changement représente également un défi, car les collaboratrices et collaborateurs doivent être activement préparés à la nouveauté. Savoir jusqu'à quel point le personnel est ouvert au changement joue ici un rôle central. Bien souvent, on constate une tendance à conserver les processus en place, ce qui complique la gestion du changement. De plus, le manque général de personnel qualifié renforce la pression sur l'entreprise. Les électriciens de réseau en sont un exemple représentatif.

De nombreuses opportunités s'ouvrent néanmoins à l'entreprise, qui a la possibilité de les utiliser de façon ciblée. Une promotion ciblée de la marque employeur permet de renforcer l'attractivité de l'entreprise. Cette démarche entraîne des conséquences positives sur la fidélisation et la satisfaction des collaboratrices et collaborateurs, notamment quand des formations continues ciblées sont proposées aux équipes. Le développement continu des collaboratrices et collaborateurs promeut non seulement leur fidélité, mais renforce aussi leur productivité. La formation des apprenties et apprentis offre également un fort potentiel. Les jeunes talents restent à long terme dans l'entreprise, et le manque de personnel qualifié est activement comblé. Une meilleure documentation des procédés et des connaissances diminue la dépendance envers les collaboratrices et collaborateurs individuels et renforce la continuité des opérations. De plus, l'implication ciblée de personnes en reconversion, notamment dans les apprentis-sages d'électriciennes et d'électriciens en réseau, offre de nouvelles opportunités de recrutement pour du personnel qualifié. Le développement des compétences, par exemple au moyen de la qualification de formateurs dans le domaine de l'énergie, contribue aussi à la sécurité et au renforcement des compétences professionnelles.

La stratégie des Ressources Humaines tient compte de ces risques et opportunités, et continue à les adresser comme un des éléments importants de la stratégie d'entreprise. Notre approche continue garantit que les mesures visant à répondre aux enjeux et à exploiter les potentiels sont conformes aux objectifs stratégiques de l'entreprise et à son modèle d'affaires. Il s'agit là d'une base nécessaire pour une évolution durable et tournée vers l'avenir.

Coexistence équitable et transformation durable

AEW considère les droits de l'homme comme un principe fondamental destiné à protéger l'intégrité des personnes et à garantir liberté et respect non seulement au sein de ses propres activités, mais aussi parmi les entreprises avec lesquelles nous collaborons et au sein des communautés dont nous faisons partie.

AEW s'engage à protéger les droits de l'homme, le droit du travail et les droits des communautés locales. Cet engagement est inscrit dans notre déclaration de durabilité et dans les conditions d'engagement destinées à nos partenaires commerciaux. Ces directives s'appliquent à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs, ainsi qu'à nos mandataires, fournisseurs et partenaires commerciaux, pour le bénéfice des communautés concernées que nous servons.

Nous sommes fermement convaincus que ces principes sont essentiels à une transformation durable. Implémenter des systèmes de gestion appropriés reste une priorité absolue afin de pouvoir identifier, éviter, diminuer et corriger d'éventuelles conséquences négatives sur nos propres collaboratrices et collaborateurs, toutes personnes employées le long de la chaîne de valeur et dans les communes touchées par nos services.

Notre gestion des plaintes et de la réparation se concentre sur le traitement de toutes les conséquences négatives sur les personnes que l'entreprise a provoquées ou auxquelles elle a contribué. AEW s'engage également pour la protection des conditions de travail de ses collaboratrices et collaborateurs à travers une protection sociale qui comprend notamment un soutien en cas de maladie, de chômage, d'accidents de travail, de congé parental et de retraite.

GRI 2-24
GRI 401-3



GRI 2-23
GRI 408-1
GRI 409-1

Stratégie contre l'exploitation des êtres humains, le travail forcé et le travail des enfants

AEW suit une ligne de conduite claire afin de lutter contre l'exploitation des êtres humains, le travail forcé et le travail des enfants. Notre ligne de conduite est ancrée dans plusieurs directives et normes. Le code de conduite d'AEW prévoit une interdiction explicite du travail des enfants et souligne l'importance de normes de travail éthiques. Nos fournisseurs sont tenus de s'assurer qu'ils ne financent ni directement ni indirectement des groupes armés portant atteinte aux droits de l'homme et qu'ils ne leur apportent pas d'avantages sous d'autres formes. AEW donne la priorité à la sécurité des personnes au-dessus de celle de l'approvisionnement et la rentabilité. Ce principe s'applique à tous les collaboratrices, collaborateurs et cadres et constitue un objectif permanent de l'entreprise.

GRI 406-1

Stratégies de promotion de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des chances

AEW applique une politique de tolérance zéro face à la discrimination et s'engage activement envers l'égalité des chances, la promotion de la diversité et l'inclusion. Toute forme de discrimination est strictement interdite et sanctionnée. La directive permanente « Protection de l'intégrité personnelle sur le lieu de travail » définit la discrimination comme toute action ou parole visant à discriminer, à traiter de manière inégale ou à défavoriser sans fondement une personne en raison de son origine, de son genre, de son âge, de sa langue, de son orientation sexuelle, de préjugés racistes, de sa situation sociale, de son style de vie, de ses croyances religieuses, philosophiques ou politiques, ou d'une caractéristique physique, mentale ou psychique ».

Afin de garantir un environnement de travail non discriminatoire, nous avons établi un système de divulgation clair et simple : les cas sont examinés par le département de conformité, et les mesures et sanctions correspondantes sont ensuite appliquées.

Communication des stratégies

Les stratégies sont régulièrement communiquées afin de garantir que toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs soient suffisamment informés et impliqués activement. Pour ce faire, l'entreprise utilise plusieurs canaux de communication. Les thèmes actuels et les mises à jour relatives aux stratégies sont communiqués via l'Intranet. Des messages directs sont ensuite envoyés en complément par courriel. Les événements comme notre « Série de Réunions Informatives » servent à approfondir les connaissances des contenus stratégiques dans un cadre informel.

Le « CEO Talk » permet quant à lui d'échanger directement avec la direction. En 2025, une réunion générale dédiée à la stratégie et à l'avenir a été organisée. Cette plateforme a permis à tous les collaboratrices et collaborateurs d'en apprendre plus sur les orientations stratégiques de la compagnie et d'échanger à ce sujet.

Responsabilité de la direction

Au niveau stratégique, le conseil d'administration est responsable de la vérification et du vote des mesures. La direction gère ensuite la mise en œuvre opérationnelle et la conduite des stratégies.

Représentation du personnel

Les collaboratrices et collaborateurs sont impliqués dans la stratégie d'entreprise en grande partie à travers une participation active au sein de la commission du personnel (sous la forme d'une représentation). Celle-ci est active au sein de plusieurs groupes de travail, par exemple dans le développement du nouveau système de salaires, et peut ainsi défendre de manière ciblée les intérêts des collaboratrices et collaborateurs. La commission du personnel est d'avis que tous les groupes de travail doivent être impliqués suffisamment tôt dans toute stratégie clé afin de garantir que tous changements futurs reflètent un point de vue global et sont basés sur des solutions communes. Étant donné que l'ensemble des employées et employés sont représentés au travers de la commission, ils et elles sont tous impliqués dans ce processus et peuvent faire valoir leurs intérêts. AEW ne propose pas de conventions tarifaires, car l'entreprise mise sur des contrats de travail individuels. Néanmoins, elle dispose d'une convention avec ses partenaires sociaux qui règle la participation du personnel. La commission du personnel se réunit deux fois par an avec les associations sectorielles et la direction pour aborder tous sujets pertinents et élaborer des solutions. Deux rencontres additionnelles sont organisées annuellement afin de discuter directement des demandes des collaboratrices et collaborateurs avec le directeur général. Ces échanges sont utilisés par la délégation de négociation de la commission du personnel et par les associations sectorielles en vue d'attirer l'attention sur des demandes précises du personnel et d'échanger directement avec la direction.

GRI 2-30



Rémunération adéquate et protection sociale

AEW s'assure que toutes les personnes employées perçoivent une rémunération appropriée et conforme aux valeurs de référence suisses. Cette mesure garantit que la rémunération correspond aux exigences du marché du travail et qu'elle permette aux collaboratrices et collaborateurs de vivre de manière appropriée. De plus, toutes les personnes employées profitent d'une protection sociale complète contre la perte de salaire. Cette protection s'applique en cas de maladie, d'accident de travail, d'incapacité de travail, de congé parental et de retraite. AEW contribue ainsi activement à la sécurité sociale de ses collaboratrices et collaborateurs et renforce leur stabilité financière en cas de situation délicate.

GRI 404-3 Évaluations régulières des performances et des carrières

Nous accordons une grande importance au développement personnel et professionnel de nos collaboratrices et collaborateurs. Dans le cadre des entretiens annuels menés auprès du personnel, tous les collaboratrices et collaborateurs sont soumis à une évaluation de leur performance. Cet exercice touche 442 personnes au total, dont 355 hommes et 87 femmes. La participation à cet exercice a maintenant atteint 100%.

Quant aux cadres dirigeants, ils sont régulièrement soumis à une évaluation « 360 degrés » qui permet d'obtenir des informations approfondies sur leur performance. À l'heure actuelle, 72 cadres font partie de ce processus, dont 67 hommes et cinq femmes. Cette approche régulière permet de renforcer les compétences managériales des cadres et contribue à une gestion d'entreprise durable et efficace.

GRI 401-1 Statistiques d'emploi

GRI 2-7

En 2024, AEW a engagé 35 nouvelles personnes, ce qui représente une hausse considérable par rapport à l'année précédente. 21 personnes ont été engagés à durée indéterminée et 14 à durée déterminée, dont un nombre important d'apprenties et apprentis. AEW investit particulièrement dans la promotion de la relève et la formation afin de former des spécialistes pour le long terme. Le nombre de postes à plein temps a augmenté pour atteindre 21, tandis que 14 nouveaux collaboratrices et collaborateurs sont actifs à temps partiel. Cette évolution reflète la croissance continue du personnel d'AEW.

<input checked="" type="checkbox"/> À la date de référence du 31.12.2024	Féminin	Masculin	Somme
Nombre d'employés	87	355	442
Nombre d'employés à durée indéterminée	80	341	421
Nombre d'employés à durée déterminée (y compris les apprentis)	7	14	21
Nombre d'employés sans garantie d'heures de travail (salaire horaire)	3	1	4
Nombre d'employés à temps plein	44	289	333
Nombre d'employés à temps partiel	43	66	109



Soutien à la clientèle en cas d'utilisation des énergies renouvelables

AEW s'engage pour un approvisionnement en énergie durable et offre à sa clientèle des alternatives durables issues entièrement d'énergies renouvelables suisses. Nous entendons ici non seulement l'énergie hydraulique, mais aussi des énergies éoliennes et solaires.

Outre nos produits d'électricité, les propriétaires d'installations de production d'énergie ont la possibilité de mettre à disposition de leurs locataires et propriétaires de logement le courant produit. AEW prend ici en charge la refacturation individuelle du courant produit au niveau local. Le rendement de l'installation est ainsi optimisé, et les habitantes et habitants d'un immeuble peuvent utiliser directement l'électricité qu'ils et elles ont produite. De plus, il est également possible de vendre l'électricité produite sur place directement aux habitants. AEW soutient les foyers et les clientes et clients professionnels dans l'exploitation de stations de recharge dédiées à l'e-mobilité. AEW investit massivement dans le développement d'infrastructures de recharge, tout particulièrement dans les immeubles locatifs. Nous avons déjà financé l'installation de tels systèmes dans plus de 200 immeubles locatifs via un modèle de location et d'utilisation.

En ce qui concerne la gestion d'énergie des bâtiments, nous venons en aide à une clientèle privée au moyen de notre gamme de produits AEW myHome, qui comprend des installations photovoltaïques, des systèmes de stockage sur batterie et des stations de recharge. L'installation de pompes à chaleur (AEW myHome Chaleur) permet à la clientèle de se passer des combustibles fossiles. Enfin, AEW propose aux clientes et clients industriels la possibilité d'utiliser l'électricité produite sur leurs toits via un modèle de location et d'utilisation de panneaux photovoltaïques.

Excursus : prix du climat de la ville d'Aarau

Le prix du climat de la ville d'Aarau est décerné chaque année afin de récompenser des performances innovantes, un engagement extraordinaire ou des projets pionniers dans le domaine de la durabilité. En 2023, nous avons remporté ce prix pour nos nombreuses mesures ouvrant la voie à une gestion de la mobilité moderne et durable.

Le déménagement d'AEW du siège central à Hochhaus, dans le haut de la ville, au quartier d'Aeschbach nous a offert une occasion en or pour continuer à développer notre gestion de la mobilité et pour renforcer la sensibilisation aux solutions de mobilité durables. Depuis, AEW a mis en œuvre de nombreuses mesures, notamment un modèle flexible du règlement lié au télétravail, un réseau de vélos à partager pour se rendre en ville d'Aarau ou sur l'ancien site, la possibilité de réserver des véhicules via Swiss E-Car AG et des places de parc pour vélo directement à côté des bâtiments.





Sécurité au travail

Chiffres clés et analyse des risques

GRI 403-1
GRI 403-2
GRI 403-4
GRI 403-8

Pendant la période fiscale 2024, 100% du personnel était couvert sur la base des exigences légales et des normes reconnues par le système de gestion propre à l'entreprise en termes de santé et de sécurité. Aucun décès à la suite de blessures liées à l'activité ou d'une maladie n'a été recensé. Aucune maladie liée au travail et soumise à déclaration n'est à répertoriée. Nos données recensent 21 accidents de travail (accidents professionnels), ce qui correspond à un taux d'accident de 4896 pour 200000 heures de travail. Ces incidents ont généré 49 jours de travail manqués, ce qui correspond à un taux de 11,42 pour 200000 heures de travail. Les heures de travail totales fournies s'élèvent à 857 805.

Parmi les accidents les plus fréquents, on dénote les coupures lors de tâches impliquant le métal, les perforations lors de la manipulation de visseuses à chocs, les entorses ou contusions lors du tirage de câbles et les chutes. Une analyse détaillée des dangers liés au travail représentant des risques de blessures avec conséquences graves est disponible dans le rapport sur la sécurité au travail. Ces dangers sont déterminés au moyen d'une analyse des risques. Pendant la période fiscale 2024, aucun des dangers identifiés n'a provoqué de blessures graves. La commission de sécurité, en collaboration avec le groupe de travail « Sécurité au travail », vérifie et met à jour le document « Procédés, dangers, mesures » afin de minimiser les risques et d'écarter les dangers mentionnés ci-dessus. De plus, des dispositions relatives à une pratique suffisante, la définition de normes pour les vêtements de sécurité et des mesures supplémentaires en cas de travaux sur des installations électriques sont garanties.

<input checked="" type="checkbox"/>	blessures du travail	2024	2023
	accidents du travail	21	13
	Dont incidents mineurs	12	9
	accidents non professionnels	68	48
	Dont incidents mineurs	46	42
	décès	0	0

Aperçu des mesures

GRI 403-5

Deux séances communes et deux séances supplémentaires du groupe de travail « Sécurité au travail » ont été organisées dans le cadre des mesures et activités préventives. Elles ont permis de vérifier et de mettre à jour tous les risques éventuels. Notons également la re-certification réussie de la norme ISO 9001 (Systèmes de management de la qualité) et une première certification pour la norme ISO 45001 (Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail). Par ailleurs, nous avons pu établir un concept de sécurité pour les installations photovoltaïques, qui met un accent particulier sur la prévention des chutes. AES et Electrosuisse ont organisé des événements de formation

pour les préposés à la sécurité. Des exercices d'évacuation sur nos deux sites d'Aarau ainsi que dans tous les centres régionaux ont également eu lieu. Des cours de base et de répétition réguliers pour les premiers secours, une nouvelle organisation des sanitaires d'entreprise, des cours de base et des exercices pratiques dédiés à la prévention des incendies et plusieurs cours de manœuvre et de mise à la terre sur les installations à moyenne et basse tension complètent le programme de formation. Enfin, les collaboratrices et collaborateurs ont été formés aux effets du courant électrique et à l'accès sécurisé aux stations de transformation.

Objectifs pour l'année à venir

L'exercice à venir prévoit une « vision zéro », c'est-à-dire un respect strict et sans exception de toutes les règles de sécurité. En 2025, AEW mettra l'accent sur les mesures suivantes: une répétition globale de la formation aux règles en 5 points (campagne de la SUVA «5+5 règles vitales installations électriques») dans toutes les discussions d'entreprise et les instructions professionnelles, la mise en œuvre des modifications des exigences issues des directives «Activités sur des installations électriques ou à proximité de celles-ci» (notamment concernant l'attestation d'une pratique suffisante pour le savoir-faire, la détermination d'un niveau de base de vêtements de sécurité et les mesures à prendre en cas de courant de court-circuit de plus de 20 kA) et l'application systématique des dispositions de sécurité relative à ce sujet.

Thèmes régulièrement abordés

Processus, dangers, mesures

Choix et utilisation des équipements de protection individuelle (EPI)

Travaux sous basse tension (ARUNS)

Contrôles de sécurité et de maintenance (eSIWAKO) et vérifications des appareils

Instructions périodiques

Mise en œuvre de l'ordonnance modifiée sur les travaux de construction

Discussion et suivi des accidents et quasi-accidents



Indicateurs de gouvernance

Culture d'entreprise

La culture d'entreprise combine des valeurs, des normes et des comportements qui forment une base fondamentale pour atteindre nos objectifs. Elle est essentielle à la satisfaction du personnel et joue un rôle décisif dans le succès de l'entreprise. Le cadre de l'analyse porte sur toutes les parties prenantes qui ont un lien direct avec AEW. Les collaboratrices et collaborateurs sont particulièrement concernés. L'accent sera donc mis sur ce groupe.

La culture d'entreprise n'est pas figée et peut évoluer avec le temps. Par ailleurs, l'émergence des problèmes dans ce domaine peut conduire à une rotation accrue du personnel ou à une dégradation des relations au sein de l'entreprise. La culture d'entreprise joue aussi un rôle central dans l'attractivité de l'employeur et l'acquisition de nouveaux talents. Enfin, elle est étroitement liée à la création de nouveaux postes de travail et à la création de valeur aux niveaux cantonal et national.

Stratégies de promotion de la culture d'entreprise

AEW a inscrit sa culture d'entreprise au sein de ses valeurs de base et la promeut activement au travers de diverses stratégies et mesures. Sa mise en œuvre est régulièrement vérifiée et discutée au sein du conseil d'administration, des organes de direction et de surveillance. La culture d'entreprise y joue un rôle central, notamment dans le cadre de la stratégie des Ressources Humaines. Des mesures telles que le programme de développement pour les cadres dirigeants, la marque employeur et les dispositions en matière de conformité et de protection des données accompagnent nos efforts de promotion ciblés de la culture d'entreprise.

Les valeurs, la collaboration et la culture sont les principaux thèmes que l'entreprise met en avant et sur lesquels elle communique. En 2025, la stratégie de direction mettra un accent particulier sur la culture d'entreprise, notamment en ce qui concerne notre attractivité en tant qu'employeur et la satisfaction des collaboratrices et collaborateurs. La collecte régulière de données relatives à la satisfaction au travail (notamment par un retour d'information à 360° et des enquêtes menées auprès du personnel) y joue un rôle central.

Mesures de promotion de la culture d'entreprise

AEW met en place des incitations et des mesures ciblées pour encourager et soutenir sa culture d'entreprise. En voici quelques exemples : Evénements réguliers dédiés aux collaboratrices et collaborateurs et à l'entreprise, procédés d'amélioration continue de nos opérations avec la participation active du personnel et de la commission du personnel en tant que plateforme de dialogue. Notre approche pour le recrutement de nouveaux talents est également déterminante, car elle permet de prendre en compte et de renforcer durablement la culture d'entreprise lors de l'embauche.

Garantie de conformité : Mécanismes en place

AEW a établi des mécanismes clairs pour identifier, signaler et analyser toutes préoccupations concernant des comportements illicites ou des infractions aux codes et directives internes. Tout signalement est effectué sur une interface web de conformité dédiée à cet effet et est rapporté aux supérieurs. Le signalement peut être fait par des groupes d'intérêts internes comme externes.

Protection des lanceurs d'alerte

AEW a mis en place un système complet qui permet les signalements anonymes afin de protéger des lanceurs d'alerte. Le système de signalement d'AEW permet aux collaboratrices et collaborateurs de dénoncer les abus de manière anonyme. Les signalements suivants peuvent être rapportés, par exemple : Actes de corruption, d'escroquerie, de criminalité financière, des pratiques contraires à la concurrence, des actes de harcèlement, de discrimination, d'infractions à la protection des données, de dommages environnementaux ou de conflits d'intérêts.

De plus, AEW organise régulièrement des formations obligatoires dédiées à la conformité pour l'ensemble du personnel. Ces formations sensibilisent aux questions légales et éthiques et indiquent comment utiliser le système de signalements en toute sécurité. Les collaboratrices et collaborateurs qui gèrent les signalements suivent des formations spécifiques afin de garantir un traitement approprié et confidentiel.

GRI 2-26

GRI 2-24

GRI 2-26



Responsabilité et conséquences

AEW met ces mesures en place afin de sanctionner systématiquement les infractions et de protéger au maximum les lanceurs d'alerte. La culture d'entreprise et le respect des valeurs d'entreprise occupent une place centrale dans notre stratégie au long terme. AEW maintient un système de gestion de l'information global, qui intègre plusieurs aspects centraux de la conduite d'entreprise. Il documente notamment de façon exhaustive nos procédures, les certifications ISO (ISO 9001, ISO 14001 et ISO 45001), le système de contrôles interne, la gestion des risques et les mesures de sécurité au travail et de sécurité informatique. Ces systèmes et normes garantissent une amélioration continue de l'entreprise et un niveau élevé de conformité dans tous nos secteurs d'activités.

GRI 2-27

Conformité légale

Au cours de l'exercice 2024, aucune amende ni sanction financière n'ont été prononcées à l'encontre d'AEW pour le non-respect des lois et/ou des prescriptions dans les domaines sociaux et économiques.

Engagement politique et activités de lobbying

AEW représente ses intérêts directement et indirectement en tant que membre ou dans des fonctions annexes au sein de nombreuses associations et organisations. En tant qu'entreprise active au sein d'un secteur faisant l'objet de réglementations partielles, AEW est fortement touchée par les nouvelles conditions-cadres ou celles ayant fait

l'objet de modifications réglementaires. Figurant parmi les plus importants gestionnaires de réseau de distribution d'électricité et fournisseurs d'énergie de Suisse, AEW porte une grande responsabilité et dispose d'un poids non négligeable au sein du secteur. C'est pourquoi nous agissons toujours en fonction des directives de la stratégie des propriétaires. AEW tient à participer aux procédures législatives et s'engage activement au sein de l'association faitière du secteur électrique suisse et de l'association des distributeurs d'énergie régionaux « RegioGrid ».

Réseaux et représentation au sein du secteur de l'énergie

GRI 2-28

AEW est également active au sein d'autres associations et organisations afin de développer son réseau sectoriel et de représenter les intérêts de l'organisation. Marc Ritter, le directeur général d'AEW, fait partie du comité de RegioGrid, l'association qui représente les intérêts des distributeurs d'énergie cantonaux et régionaux. AEW participe également aux activités d'autres associations sans être directement représenté dans leurs comités, en vue de garantir l'avenir énergétique de la Suisse.

Au cours de l'exercice 2024,
l'entreprise AEW n'a reçu aucune
amende ni autre sanction pour
non-respect des lois et/ou
réglementations dans le domaine
social et économique.



GRI 2-28 Engagement politique et « Stratégie énergétique 2050 »
En tant qu'entreprise d'approvisionnement en énergie, nous nous engageons dans divers domaines politiques, même si notre influence directe reste limitée. Les engagements politiques et les activités de lobbying d'AEW se concentrent exclusivement sur la Suisse. Nous sommes impliqués dans la modification de lois ou de normes qui pourraient entraîner des conséquences considérables sur les foyers et entreprises suisses. Nous accordons par conséquent une priorité absolue à ce sujet. La politique reste cependant un domaine flexible et variable, ce qui empêche les engagements au long terme. Finalement, nous nous engageons activement pour la mise en œuvre de la « Stratégie énergétique 2050 » et agissons conformément aux trois principes clés de décarbonation, de numérisation et de décentralisation en vue de contribuer à façonner un avenir énergétique durable en Suisse.

GRI 406-1 Association / Organisation (extrait)

AEI Association des entreprises électriques suisses

Regiogrid

Association Smart Grid Schweiz

Association Fernwärme Schweiz

EIT.aargau

Suissetec Aargau

AIHK

Suisse Eole

Chaîne d'approvisionnement et apports en ressources

Nous participons à la chaîne de valeur ajoutée de divers secteurs d'activité suisse. En tant qu'entreprise d'approvisionnement d'électricité cantonale, la sécurité de l'approvisionnement du canton d'Argovie constitue l'une de nos missions principales. Cette mission comprend principalement la production d'électricité et de chaleur ainsi que le développement en continu et la maintenance de l'infrastructure de réseau. Par ailleurs, nous agissons également en tant qu'entreprise générale et construisons des installations solaires pour une clientèle privée et commerciale. Notre entreprise met également à disposition des systèmes qui augmentent l'efficacité et la transparence énergétiques des bâtiments. AEW propose aussi des solutions dans le domaine de l'e-mobilité.

Afin de mener à bien nos nombreuses missions, nous misons sur une approche axée sur les partenariats et acquisitions régionaux dans de multiples domaines touchant notre chaîne d'approvisionnement. Nous implémentons cette approche au niveau de l'acquisition de produits, du commerce d'énergies et des prestations telles que l'installation, le conseil et l'implémentation informatique.

Le cuivre, l'aluminium, le bois et le plastique sont les principaux matériaux à acquérir le long de nos chaînes d'approvisionnement, où ils jouent un rôle déterminant. AEW compte au total environ 630 fournisseurs actifs. Au cours de l'exercice 2024, le volume des mandats d'acquisition de produits et de prestations a atteint environ 130 millions de CHF. Nous employons notre force d'achat pour influencer nos mandataires. Désormais par exemple, seules les stations de couplage sans hexafluorure de soufre seront prises en compte lors des appels d'offres. Nous avons pris cette décision en raison du niveau d'équivalents CO₂ très élevé de l'hexafluorure de soufre, qui contribue de manière considérable au réchauffement climatique à sa libération dans l'atmosphère. Nous renforçons ainsi notre position en tant qu'entreprise durable et tournée vers l'avenir.

Gestion des catastrophes et crises

Chez AEW, la gestion des catastrophes et crises est appelée « Business Continuity Management » (BCM). Le but du BCM est le déploiement des moyens nécessaires pour pouvoir agir aussi rapidement que possible en cas de crise, afin de maintenir les opérations essentielles de l'entreprise ou de les rétablir rapidement. Les menaces possibles vont de la simple coupure de courant à la cybercriminalité en passant par les pannes informatiques, les maladies et les catastrophes naturelles. En 2024, AEW a regroupé les plans d'urgence détaillés existants et mis sur pied une organisation de crise au niveau de l'entreprise avec un état-major de central. En cas de pannes d'électricité, une organisation bien huilée et des procédures efficaces développées sur plusieurs décennies peuvent être initiées afin de régler le problème aussi rapidement que possible et de garantir une bonne communication avec le public.

Responsabilité et conduite de la gestion de crise

En raison de l'importance et des conséquences importantes des décisions à prendre, la procédure « Gestion de crise » doit être initiée, dirigée et contrôlée par le plus haut niveau de gestion. Tout comme pour la sécurité des informations, la responsabilité d'une gestion de crise fonctionnelle est intégrée au plus haut niveau de notre organisation. Le cadre en charge est responsable pour le fonctionnement ciblé et correct de tous les départements, pour la reconnaissance et la réduction des risques ainsi que pour toutes conséquences possibles sur l'entreprise.



Intégration du BCM dans la gestion des risques d'AEW

La procédure de gestion des risques d'AEW garantit une gestion globale de l'entreprise. Elle comprend l'identification, l'analyse, l'évaluation, la gestion et la surveillance des risques conformément aux exigences légales stipulées dans le CO 961c al. 2, point 2. Dans le cadre de ce processus, les risques sont analysés d'un point de vue financier. La probabilité d'occurrence des risques est notamment prise en compte à partir de 5 millions de CHF de mesures d'atténuation.

Depuis 2024, une comparaison systématique entre les risques identifiés par le BCM et les risques saisis dans la procédure de gestion des risques est effectuée. Cette comparaison est menée chaque année afin de garantir une visibilité globale et complète des risques. Certains risques identifiés par le BCM, comme les cyberattaques, les dommages causés par les éléments naturels ou les pandémies, sont indiqués dans plusieurs catégories de risques de l'entreprise et seront désormais intégrés aux risques généraux dans notre procédure de gestion des risques. Ce regroupement améliore la coordination entre le BCM et la gestion des risques et renforce la résilience d'AEW face à de potentielles menaces.

Tâches de l'état-major central de crise dans la prévention des crises

Même en cas de période sans crise majeure, notre état-major central de crise s'acquitte de tâches importantes pour garantir une capacité opérationnelle à tout moment. Il gère notamment la planification de missions en fonction de divers scénarios de crise, la formation et l'organisation d'exercices réguliers pour l'équipe de gestion de crise, l'organisation des communications internes et externes en situation de crise, le soutien à la direction lors de décisions stratégiques et la mise en œuvre ainsi que l'application des décisions de la direction. En cas de crise, l'état-major central de crise assume toutes tâches de gestion essentielles afin de garantir une réponse ordonnée et efficace à l'incident.

Sensibilisation des collaborateurs et collaboratrices aux crises

La sensibilisation des collaboratrices et collaborateurs joue un rôle clé en leur permettant de réagir rapidement et correctement en cas d'incident. L'objectif est d'attirer l'attention sur le rôle du BCM et de promouvoir un comportement adéquat et sécurisé. Des formations et des programmes d'entraînement pratiques sont organisés à cet effet. Ces formations sont associées à des thèmes connectés tels que l'administration des premiers secours, la prévention des incendies, les procédures d'évacuation et la gestion des crises.

Exercices réguliers pour améliorer la sécurité en cas de crise

Organisés régulièrement, les exercices du BCM occupent une place importante dans notre démarche afin qu'en cas de crise réelle, les collaboratrices et collaborateurs clés de l'équipe du BCM connaissent leur rôle, la procédure et les réactions des premiers niveaux de gestion et pour qu'elles et ils puissent correctement appliquer la marche à suivre.

Les exercices renforcent la sécurité et l'autorité, deux concepts cruciaux en cas de situation chaotique où une intervention est nécessaire. De plus, les exercices renforcent la résilience de l'entreprise face aux diverses menaces comme les catastrophes naturelles, les cyberattaques ou les incidents de guerre.

Évaluation annuelle et ajustement du concept du BCM

Une évaluation et une mise à jour globales du concept du BCM ont lieu chaque année. Celles-ci sont dirigées par le Chief Information Security Officer (CISO) et le chef de l'état-major central de crise. Les services ainsi que les collaboratrices et collaborateurs pertinents y prennent part pour garantir une prise en compte appropriée de tous les aspects stratégiques et opérationnels. Cette mise à jour régulière a pour objectif d'adapter le concept à toute modification des conditions-cadres, ainsi qu'aux nouveaux scénarios de menaces et aux évolutions organisationnelles. L'objectif est de renforcer la résilience de l'entreprise au long terme.

Aucune plainte fondée relative à une atteinte à la vie privée de la clientèle ou à la perte de données clients

Aucune plainte fondée relative à des atteintes à la vie privée des clientes et clients ni aucune perte de données de la clientèle n'est à signaler durant l'année fiscale 2024. La seule situation connue porte sur la demande de suppression formelle d'un client, qui a été traitée conformément aux délais impartis par les lois sur la protection des données. Par ailleurs, sept cas relatifs à des vulnérabilités en matière de protection et de sécurité des données ont été enregistrés. Ils ont été traités et peuvent être classés comme des cas à faible risque.

Le rapport annuel de la conseillère en protection des données de l'entreprise, les résultats de ce rapport et les incidents constatés font partie intégrante du rapport de conformité destiné au conseil d'administration.

AEW accorde une attention particulière à la sensibilisation et à la formation de toutes ses employées et tous les employés dans les domaines du phishing, des ransomwares et de la compromission des courriels.

BERICHT DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An den Verwaltungsrat der AEW Energie AG, Aarau

Wir haben auftragsgemäss ausgewählte Nachhaltigkeitsinformationen der AEW Energie AG im Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2024 (nachfolgend «nichtfinanzielle Informationen») einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Umfang und Gegenstand

Unsere unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit umfasst nichtfinanzielle Informationen in den Bereichen «Energieverbrauch innerhalb der Organisation», «Treibhausgas-Emissionen (Scope 1 und Scope 2)», «Anzahl Angestellte» und «Arbeitsbedingte Verletzungen» für das Geschäftsjahr 2024, welche mit einem Häkchen markiert sind.

Der Gegenstand unseres Auftrages erstreckt sich nicht auf Informationen, die sich auf frühere Zeiträume beziehen oder auf andere, zukünftige Informationen im Nachhaltigkeitsbericht 2024.

Anwendbare Kriterien

AEW Energie AG hat die anwendbaren Kriterien in Anlehnung an die Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI-Standards) definiert (die «anwendbaren Kriterien»).

Verantwortung des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Auswahl der anwendbaren Kriterien sowie für die Aufstellung und Darstellung der nichtfinanziellen Informationen in allen wesentlichen Belangen entsprechend den anwendbaren Kriterien. Diese Verantwortung beinhaltet die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung angemessener interner Kontrollen, soweit diese für die Erstellung der nichtfinanziellen Informationen von Bedeutung sind, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen und Irrtümern sind.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir haben die Unabhängigkeits- und sonstigen beruflichen Verhaltensanforderungen des International Code of Ethics for Professional Accountants (including Independence Standards) des International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA Kodex) eingehalten. Der IESBA Kodex legt fundamentale Grundsätze für das berufliche Verhalten bezüglich Integrität, Objektivität, beruflicher Kompetenz und erforderlicher Sorgfalt, Verschwiegenheit und berufswürdigen Verhaltens fest.

Unser Unternehmen wendet den International Standard on Quality Management 1 (ISQM 1) an, der verlangt, dass wir ein Qualitätsmanagementsystem entwerfen, einführen und betreiben, das Regelungen oder Massnahmen zur Einhaltung der beruflichen Verhaltensanforderungen, beruflichen Standards und anwendbaren rechtlichen und regulatorischen Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Verantwortung ist es, auf der Grundlage der von uns erlangten Nachweise eine Schlussfolgerung zu den oben genannten nichtfinanziellen Informationen abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit in Übereinstimmung mit dem International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised), *Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*, und im Zusammenhang mit Treibhausgas-Emissionen mit dem International Standard on Assurance

Engagements ISAE 3410 durchgeführt. Nach diesem Standard haben wir Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, um begrenzte Sicherheit darüber zu erlangen, ob die nichtfinanziellen Informationen frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind.

Die im Rahmen einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit durchgeführten Prüfungshandlungen weichen in ihrer Art und ihrem zeitlichen Ablauf von jenen zur Erlangung hinreichender Sicherheit ab und sind in ihrem Umfang weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird, als wenn eine Prüfung zur Erlangung hinreichender Sicherheit durchgeführt worden wäre. Unsere Prüfungshandlungen sind darauf ausgerichtet, mit einem Zusicherungsgrad mit begrenzter Sicherheit als Basis für unsere Schlussfolgerung zu dienen, und erfüllen nicht alle Nachweise, die erforderlich wären, wenn ein Prüfungsauftrag mit hinreichender Sicherheit durchgeführt würde.

Unsere Prüfungshandlungen zur Erlangung begrenzter Sicherheit umfassen, unter anderem, folgende:

- Beurteilung der Eignung der anwendbaren Kriterien und ihrer einheitlichen Anwendung
- Befragung wichtiger Mitarbeitender zum Erlangen eines Verständnisses des Geschäfts- und Berichterstattungsprozesses
- Befragung der Schlüsselpersonen von AEW Energie AG, um ein Verständnis des Systems für die Nachhaltigkeits- oder nichtfinanzielle Berichterstattung während des Berichtszeitraums zu erlangen, einschliesslich des Prozesses zur Erhebung, Zusammenstellung und Berichterstattung der nichtfinanziellen Informationen
- Überprüfung der korrekten Anwendung der Berechnungskriterien im Einklang mit den in den anwendbaren Kriterien dargelegten Methoden
- Analytische Prüfverfahren zur Unterstützung der Plausibilität der Daten
- Identifizierung und Prüfung der den Berechnungen zugrunde liegenden Annahmen
- Prüfung der zugrunde liegenden Ausgangsinformationen auf Stichprobenbasis, um die Richtigkeit der Daten zu überprüfen

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als eine Grundlage für unsere Schlussfolgerung zu dienen.

Schlussfolgerung

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der dadurch erlangten Prüfungsnachweise sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die ausgewählten nichtfinanziellen Informationen von AEW Energie AG nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den anwendbaren Kriterien erstellt worden sind.



Tel. +41 44 444 35 55
www.bdo.ch
zurich@bdo.ch

BDO AG
Schiffbaustrasse 2
8031 Zurich

Die Genauigkeit und Vollständigkeit ausgewählter nichtfinanzieller Informationen (einschliesslich Treibhausgas-Emissionen) sind aufgrund ihrer Beschaffenheit und der Methoden zur Bestimmung, Berechnung und Schätzung dieser Daten mit inhärenten Grenzen verbunden. Ausserdem ist die Quantifizierung der Indikatoren für nichtfinanzielle Belange mit inhärenter Unsicherheit verbunden, da die wissenschaftlichen Kenntnisse zur Bestimmung der Emissionsfaktoren und der Werte, die beispielsweise für die Kombination der Emissionen verschiedener Gase erforderlich sind, unvollständig sind.

Zurich, 1. April 2025

BDO AG

Simon Oswald

Roland Z'Rotz

Index GRI

GRI standard	Titre	Référence / Page
GRI 2: 2021	Informations générales	
GRI 2-3	Conventions collectives	S. 12
GRI 2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations commerciales	S. 18
GRI 2-7	Employés	S. 11, 13
GRI 2-23	Déclarations d'engagement relatives aux principes et aux modes d'action	S. 12
GRI 2-24	Intégration des déclarations d'engagement relatives aux principes et aux modes d'action	S. 11, 16
GRI 2-26	Procédure pour obtenir des conseils et signaler des préoccupations	S. 16
GRI 2-27	Respect des lois et des règlements	S. 17
GRI 2-28	Adhésion à des associations et groupes d'intérêt	S. 17, 18
GRI 302: 2016	Énergie	
GRI 302-1	Consommation d'énergie au sein de l'organisation	S. 8
GRI G4 EU	Norme industrielle	
EU1	Capacité installée	S. 6
EU2	Production énergétique nette	S. 6
EU12	Pertes de transmission et de distribution	S. 10
GRI 305: 2016	Émissions	
GRI 305-1	Émissions directes de GES (scope 1)	S. 9
GRI 305-2	Émissions indirectes de GES liées à l'énergie (scope 2)	S. 9
GRI 305-3	Autres émissions indirectes de GES (scope 3)	S. 9
GRI 3: 2021	Thèmes essentiels	
GRI 3-1	Procédure pour déterminer les thèmes essentiels	S. 4, 5
GRI 3-2	Liste des thèmes principaux	S. 5
GRI 401: 2016	Emploi	
401-1	Nouveaux employés et rotation du personnel	S. 13
401-3	Congé parental	S. 11, 13
GRI 403: 2016	Sécurité et santé au travail	
GRI 403-5	Formations des collaborateurs à la sécurité et à la santé au travail	S. 15
GRI 403-8	Collaborateurs couverts par un système de gestion de la sécurité et de la santé au travail	S. 15
GRI 404: 2016	Formation initiale et continue	
GRI 404-3	Pourcentage d'employés bénéficiant d'une évaluation régulière de leurs performances et de leur développement professionnel	S. 13
GRI 406: 2016	Non-discrimination	
GRI 406-1	Cas de discrimination et mesures correctives prises	S. 12
GRI 408: 2016	Travail des enfants	
GRI 408-1	Établissements et fournisseurs présentant un risque important d'incidents liés au travail des enfants	S. 12
GRI 409: 2016	Travail forcé ou obligatoire	
GRI 409-1	Établissements et fournisseurs présentant un risque important d'incidents liés au travail forcé ou obligatoire	S. 12
GRI 418: 2016	Protection des données clients	
GRI 418-1	Réclamations justifiées concernant la violation de la protection et la perte de données clients	S. 12



Votre énergie.

Siège principal

AEW Energie AG
Industriestrasse 20
case postale
CH-5001 Aarau
T +41 62 834 21 11
www.aew.ch
info@aew.ch

Service de dépannage

0800 85 08 08

Autre site à Aarau

AEW Energie AG
Obere Vorstadt 40
case postale
CH-5001 Aarau
T +41 62 834 21 11

Centre de maintenance

AEW Energie AG
Centre de maintenance de Wildegg
Werkstrasse 8
CH-5103 Wildegg
T +41 62 834 28 11

Centre régional

AEW Energie AG
Centre régional
Bremgarten
Ringstrasse 5
CH-5620 Bremgarten
T +41 56 648 44 11

AEW Energie AG
Centre régional
Lenzburg
Sägestrasse 6
CH-5600 Lenzburg
T +41 62 885 46 11

AEW Energie AG
Centre régional
Rheinfelden
Riburgerstrasse 5
CH-4310 Rheinfelden
T +41 61 836 35 11

AEW Energie AG
Centre régional
Turgi
Schöneeggstrasse 20
CH-5417 Untersiggenthal
T +41 56 298 51 11

AEW Energie AG
Centre régional
Yverdon-les-Bains
Avenue des Sports 28
CH-1400 Yverdon-les-Bains
T +41 24 524 11 80