AEW
Ihre Energie.

Nachhaltigkeitsbericht

Bericht zum Geschäftsjahr der AEW Energie AG
vom 1. Januar bis 31. Dezember 2024

2024

Inhalt

Nachhaltigkeitsbericht der AEW Energie AG

3 VORWORT
4 EINLEITUNG
6 ENVIRONMENTAL
11 SOCIAL
16 GOVERNANCE
20 BERICHT DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS
23 GRI-INDEX

☑ **Geprüft durch BDO AG**

Herausgeberin: AEW Energie AG, Industriestrasse 20, Postfach, CH-5001 Aarau **Konzept/Realisation:** Megura AG Werbeagentur, CH-5400 Baden **Fotos:** Beni Basler, Andy Brunner, Dominik Golob **Sujet:** Wasserschloss

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser

Nachhaltigkeit ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Wir treiben die Umsetzung der Energiestrategie 2050 aktiv voran und richten unser Handeln gezielt an wesentlichen Aspekten der Nachhaltigkeit aus. Dabei orientieren wir uns an den zentralen Themen der Bereiche Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance).

Ein bedeutender Meilenstein in diesem Jahr war die erstmalige Durchführung einer Materialitätsanalyse für unser Unternehmen. Diese Analyse bildet die Grundlage für unseren Nachhaltigkeitsbericht und definiert, welche ökologischen, sozialen und Governance-Themen für uns und unsere Stakeholder von besonderer Relevanz sind. Sie ermöglicht es uns, gezielt an den richtigen Stellschrauben zu drehen, um nachhaltige Entwicklungen voranzutreiben und unsere Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft noch besser wahrzunehmen.

Mit diesem Bericht legen wir transparent dar, welche Fortschritte wir bereits erzielt haben und welche Massnahmen wir in Zukunft ergreifen werden. Nachhaltigkeit ist für uns kein statisches Ziel, sondern ein kontinuierlicher Prozess.

Der Weg hin zu einer nachhaltigeren Zukunft gelingt uns nur durch eine enge Zusammenarbeit mit Kundinnen und Kunden, Partnern und Lieferanten und natürlich mit unseren Mitarbeitenden. Gemeinsam können wir nachhaltige Lösungen entwickeln, Verantwortung übernehmen und unseren Beitrag für Umwelt und Gesellschaft leisten.

Marc Ritter
CEO

Einleitung

Die AEW Energie AG treibt – neben der Sicherstellung der Versorgung – aktiv die Umsetzung der Energiestrategie 2050 und des Klima- und Innovationsgesetzes voran. Mit der erneuerbaren Strom-/Wärmeproduktion und den Gebäude- sowie Mobilitätslösungen bietet sie ihren Kundinnen und Kunden intelligente Lösungen an, mit welchen die Energiewende in die Praxis umgesetzt wird. Dieses Versprechen trägt die AEW auch in ihrem Leitbild: «Mit der sicheren und klimafreundlichen Energieversorgung leisten wir einen wesentlichen Beitrag zur Standortattraktivität und zur Lebensqualität in der Region.»

Energie- und Klimabestrebungen sind eng miteinander verknüpft und bieten viele Synergien. Mit ihren Produkten unterstützt die AEW nicht nur die Energiestrategie, sondern auch direkt die Umsetzung der Klimaziele. Damit die AEW diese Werte nicht nur nach aussen vermittelt, sondern auch selbst lebt, hat die AEW Nachhaltigkeitsthemen an verschiedenen Stellen dezentral weiterentwickelt.

«Zum ersten Mal wurde bei der AEW eine Materialitätsanalyse durchgeführt, die die Grundlage für den Nachhaltigkeitsbericht bildet.»

GRI 3-1, GRI 3-2

Materialitätsanalyse

Zum ersten Mal wurde bei der AEW eine Materialitätsanalyse durchgeführt, die die Grundlage für den Nachhaltigkeitsbericht bildet. Diese Analyse definiert, welche Themen aus ökologischer, sozialer und Governance-Sicht für das Nachhaltigkeitsmanagement relevant sind.

Die Analyse beginnt mit der Erstellung einer Long List an Themen. In einem nächsten Schritt werden die verschiedenen Themen von Mitgliedern des Querschnitts-Nachhaltigkeitsteams, der Geschäftsleitung sowie externen Stakeholdern anhand von einem Onlinefragebogen bewertet.

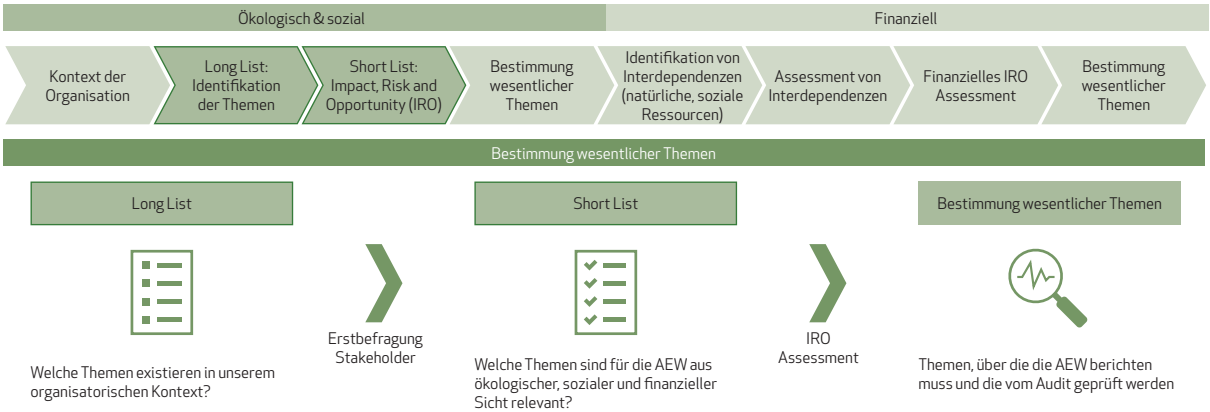
Im Impact Assessment wird jeder dieser Faktoren einzeln anhand von Kriterien wie Umfang, Reichweite und Umkehrbarkeit bewertet. Dabei bildete der höchste Score eines Faktors die Grundlage für die finale Bewertung. Negative und positive Auswirkungen werden getrennt betrachtet und aufgeteilt in gegenwärtig beobachtbare und mögliche Auswirkungen. Negative Effekte werden nach Kriterien wie Umfang, Reichweite und Umkehrbarkeit bewertet, während bei positiven Auswirkungen die Umkehrbarkeit nicht relevant ist. Die Ergebnisse werden durch quantitative Daten und Systemgrenzen gestützt, wo verfügbar; die Bewertung basiert jedoch grösstenteils auf qualitativen Einschätzungen mit entsprechender Begründung.

Negative Auswirkungen (wie zum Beispiel Emissionen) werden tendenziell höher eingestuft, wenn sie bereits beobachtbar sind oder als integraler Bestandteil der Geschäftstätigkeit gelten. Positive Auswirkungen (wie zum Beispiel Förderung der Standortattraktivität), die lediglich präventiv wirken, erhalten eine geringere Einstufung. Der geografische Kontext spielte insbesondere bei Umweltthemen eine Rolle, wobei zwischen lokalen, regionalen und globalen Auswirkungen unterschieden wurde. Momentan beschränkt sich die Betrachtung auf direkte Geschäftspartner und direkt betroffene Gemeinden, da die aktuellen Marktbedingungen eine umfassendere Prüfung erschweren.

Im Jahr 2025 erfolgt der zweite Teil der Analyse, der sich auf die finanzielle Materialität konzentriert und so die doppelte Materialität sicherstellt.

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

- Klimawandel
- Energieverbrauch
- Versorgungssicherheit
- Katastrophen- und Notfallmanagement
- Unternehmenskultur
- Ressourcenzufluss
- Nettoenergieerzeugung
- Arbeitsbedingungen
- Persönliche Sicherheit der Kundschaft



Reduktionspfad

Die AEW hat erste Massnahmen initiiert, um die Klimaneutralität bis zum Jahr 2040 zu erreichen. Mit einem Anteil von rund 60 % entfällt der grösste Teil des CO_2-Fussabdrucks auf die Produktion von Wärme. Daher ist es naheliegend, genau in diesem Bereich mit den ersten Reduktionsmassnahmen zu beginnen. Diese Massnahmen lassen sich grundsätzlich in betriebliche und anlagenbezogene Ansätze unterteilen. Zu den betrieblichen Massnahmen gehören die dynamische Speicherregelung, die Optimierung von Regelparametern sowie der Einsatz von Prognosesystemen wie digitalen Zwillingen («Digital Twins»). Anlagenbezogene Massnahmen umfassen die Installation von Wärmepumpen als Ersatz für Öl- und Gasheizungen, den Einsatz von Solarthermie und die Erweiterung der Speicherkapazität.

Im Vorfeld wurde eine umfassende Analyse aller Wärmeverbunde der AEW durchgeführt, um das jeweilige Reduktionspotenzial zu ermitteln. Die Ergebnisse dieser Analyse flossen in eine Szenarioanalyse ein, die verschiedene Reduktionspfade aufzeigte. Ein Szenario zeigt, wie das Reduktionsziel unter idealen Rahmenbedingungen theoretisch bestmöglich erreicht werden könnte. Ein weiteres Szenario zeigt auf, wie sich die Emissionen entwickeln würden, wenn keine Massnahmen ergriffen und der Betrieb wie gewohnt fortgesetzt würde, einschliesslich eines natürlichen Wachstums. Ein drittes Szenario simuliert die Auswirkungen ausschliesslich betrieblicher Massnahmen, während ein viertes Szenario sowohl betriebliche als auch anlagenbezogene Massnahmen berücksichtigt.

Die Geschäftsleitung der AEW hat sich letztlich für einen umfassenden Reduktionspfad entschieden, der bewusst auf Investitionen in neue Technologien setzt und alte Komponenten durch CO_2-ärmere Systeme ersetzt. Durch diese Strategie wird bereits bis 2030 eine Reduktion von etwa 2 300 Tonnen CO_2 erwartet, was mehr als einem Fünftel der derzeitigen Emissionen entspricht.

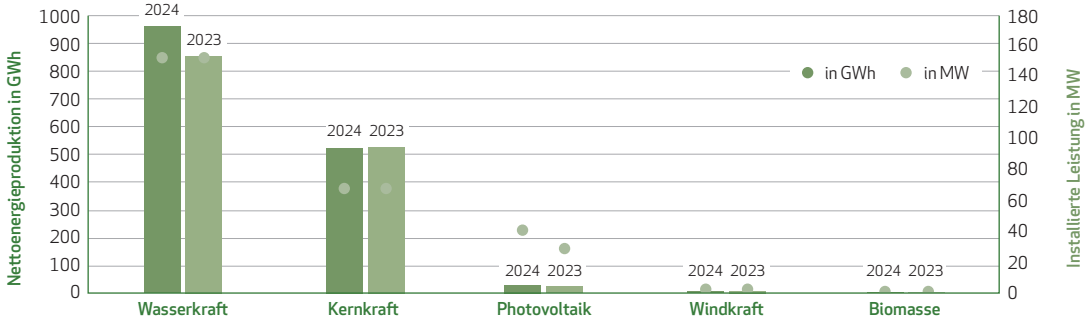
Nachhaltige Stromproduktion & -versorgung

Im Geschäftssegment Stromproduktion dominiert die Wasserkraft, gefolgt von Kernkraft. Darüber hinaus sind auch neue erneuerbare Energiequellen im Energiemix der AEW von Relevanz, wie beispielsweise die Photovoltaik, die etwa 1,5 % der Nettoenergieproduktion ausmacht, die Windkraft mit 0,3 % oder Biomasse mit 0,05 %. Mit insgesamt 111 Anlagenstandorten für Photovoltaik, diversen Beteiligungen an Windparkgesellschaften im Schweizer Mittelland und einer Anlage zur Verwertung von Biomasse spiegelt die AEW ihr Engagement für CO_2-arme Energietechnologien wider. Ein weiterer wichtiger Bestandteil des Portfolios sind die 75 von der AEW betriebenen Wärmeverbunde. Diese tragen dazu bei, lokale Gemeinschaften mit nachhaltiger Wärme zu versorgen und gleichzeitig deren Emissionen zu senken.

GRI EU 1, GRI EU 2

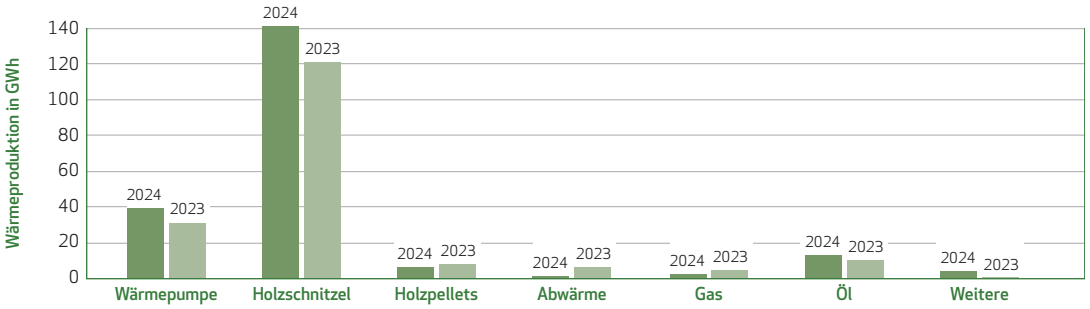
Energieproduktion und installierte Leistung

Stromproduktion



	Wasserkraft	Kernkraft	Photovoltaik	Windkraft	Biomasse
Nettostromproduktion in GWh 2024	**970**	**525**	**23,4**	**3,9**	**0,7**
	63,7%	34,5%	1,5%	0,3%	0,05%
Installierte Leistung in MW 2024	**153**	**70**	**40,2**	**1,9**	**0,2**
	57,7%	26,4%	15,2%	0,7%	0,1%

Wärmeproduktion



	Wärmepumpe	Holzschnitzel	Holzpellets	Abwärme	Gas	Öl	Weitere
Nettoenergieproduktion in GWh 2024	**39,2**	**141,2**	**7,2**	**1,1**	**2,1**	**14,1**	**2,7**
	18,9 %	68 %	3,5 %	0,5 %	1%	6,8 %	1,3 %

Exkurs: Watt d'Or 2024
Im Januar 2024 verlieh das Bundesamt für Energie zum 17. Mal den renommierten Schweizer Energiepreis Watt d'Or. In der Kategorie Energietechnologien wurden die AEW und die ETH Zürich für ihr wegweisendes Pilotprojekt ausgezeichnet, das innovative Ansätze zur Optimierung des Stromnetzes bietet.

Das Projekt der AEW und der ETH Zürich zeigt, wie das Stromnetz ohne physische Erweiterung um bis 10 % verstärkt werden kann. Mithilfe eines Optimierungsalgorithmus und kontinuierlicher Echtzeitmessungen wird Blindleistung im Netz geregelt und die Spannung optimiert. Dies erlaubt eine netzdienliche Integration von Solarenergie, reduziert Netzbelastungen und senkt die Kosten. Eine Pilotanlage in Tägerig, Aargau, hat die Machbarkeit der Lösung bereits erfolgreich bewiesen. Die Software könnte künftig auch in anderen Bereichen wie Ladestationen oder Wärmepumpen angewendet werden, um Verteilnetze effizienter und kostengünstiger zu machen.

Blindleistung ist ein Teil des elektrischen Stroms, der hin- und herfliesst, ohne nutzbare Energie zu liefern. Sie ist notwendig, damit Motoren oder Transformatoren funktionieren, und muss im Stromnetz ausgeglichen werden, um Störungen zu vermeiden.

Die ETH Zürich und die AEW haben gemeinsam einen Algorithmus entwickelt und getestet, der das Problem der Blindleistung im Stromnetz minimiert. Dank Echtzeitmessungen und daraus berechneten Steuerkommandos optimiert die Lösung Spannung und Blindströme, wodurch die Netzkapazität ohne physische Erweiterung erhöht werden kann. Diese Technologie bietet enormes Potenzial für die Netzoptimierung und die Reduzierung der Betriebskosten, indem Blindleistungskosten minimiert werden. Die erfolgreiche Umsetzung dieses Projekts beweist, wie innovative Lösungen die Herausforderungen einer dezentralen Stromproduktion bewältigen können.

Der Watt d'Or, geschaffen vom Bundesamt für Energie, ist ein Gütesiegel für Energieexzellenz. Sein Ziel ist es, aussergewöhnliche Leistungen im Energiebereich sichtbar zu machen und als Inspiration für Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zu dienen. Mit 42 Bewerbungen für 2024 und einer sorgfältigen Auswahl durch die Jury wurden die Siegerprojekte als wegweisende Beispiele für die Energiezukunft ausgezeichnet.

Die ETH Zürich und die AEW haben gemeinsam einen Algorithmus entwickelt und getestet, der das Problem der Blindleistung im Stromnetz löst.

Interne Massnahmen & Daten

GRI 302-1

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Der direkte Energieverbrauch umfasst sowohl unsere Geschäftsstandorte als auch den Betrieb der Wärmeverbunde für Kundinnen und Kunden. Dabei handelt es sich um den Verbrauch von Energieträgern wie Erdgas, Diesel und Heizöl sowie um erneuerbare Brennstoffe wie Hackschnitzel, Holzpellets und Biogas. Im Vergleich zum Vorjahr ist der direkte Energieverbrauch leicht gestiegen. Dies ist vor allem auf eine erhöhte Nutzung erneuerbarer Energien in Wärmeproduktion und Betrieb zurückzuführen. Ein bedeutender Anteil des Anstiegs entfällt auf Elektrofahrzeuge. Zum einen wurde die Datenqualität verbessert, sodass der Verbrauch nun genauer erfasst wird. Zum anderen hat sich die Nutzung von Elektrofahrzeugen insgesamt erhöht. Zusätzlich wurde 2024 mehr Wärme aus Hackschnitzeln erzeugt, was ebenfalls zum Anstieg beigetragen hat.

Der indirekte Energieverbrauch umfasst den Bezug von Strom (eingekauft) für die Wärmepumpen, Energieverluste durch Übertragung (inklusive aller Netzebenen) sowie den Energiebedarf unserer Geschäftsstandorte. Auch der indirekte Energieverbrauch ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen, mit Erhöhungen in allen drei Bereichen. Hauptursachen dafür sind die lang anhaltende Kälteperiode im Dezember und der Wiedereinzug in einen unserer Geschäftsstandorte.

☑

Direkter Energieverbrauch für Produktion und Betrieb in GWh	**2024**	**2023**	**2022**
Fossil – Wärmeproduktion	16,18	16,14	16,20
Fossil – Betrieb	2,90	2,82	2,04
Erneuerbar (für Fuhrpark, Wärmeproduktion)	149,73	136,44	125,53
Total	**168,81**	**155,40**	**143,77**

☑

Indirekter Energieverbrauch für Produktion bei Gebäuden sowie durch Übertragungsverluste in GWh	**2024**	**2023**	**2022**
Energiebeschaffung für Wärmeproduktion	11,60	9,26	8,12
Energieverlust durch Übertragung (Stromnetz)	41,55	37,65	38,30
Energiebedarf für Gebäudebewirtschaftung	2,70	2,35	1,39
Total	**55,85**	**49,26**	**47,81**

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

Emissionen im Überblick

Die CO_2-Emissionen der AEW werden auf Grundlage der von ClimatePartner ermittelten Verbrauchsdaten und Emissionsfaktoren berechnet. Die Emissionsfaktoren stammen aus wissenschaftlich etablierten Datenbanken wie ecoinvent und DEFRA. Die Datenerhebung erfolgt jährlich in allen Geschäftsbereichen der AEW, als Basisjahr dient das Geschäftsjahr 2021. Die Emissionen werden in CO_2-Äquivalenten ausgewiesen. Im Berichtsjahr 2024 beliefen sich die Treibhausgasemissionen der AEW auf 10 539 Tonnen CO_2-Äquivalente und stiegen damit im Vergleich zum Vorjahr (10 157 Tonnen CO_2) leicht an, was im Wesentlichen auf den Ausbau der Wärmeverbunde zugunsten unserer Kunden, die damit CO_2 einsparen, zurückzuführen ist.

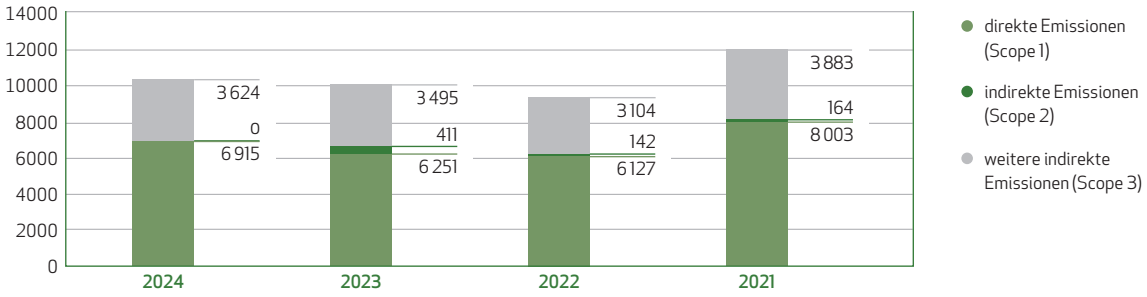
Scope 1 umfasst alle direkt vom Unternehmen verursachten Emissionen, die aus der Verbrennung fossiler Brennstoffe und von Holzprodukten entstehen. In diesem Bereich wurde ein Anstieg um rund 700 Tonnen (11 %) verzeichnet. Dazu zählen Emissionen aus der selbst erzeugten Wärme in Wärmeverbunden und an den Geschäftsstandorten sowie aus dem Firmenfuhrpark und den Notstromgeneratoren. Aufgrund einer um rund 24 GWh erhöhten Wärmeproduktion (das entspricht einer Steigerung von etwa 13 % gegenüber dem Vorjahr) nahmen die Emissionen im Wärmebereich insgesamt um rund 500 Tonnen CO_2 (12,7 %) zu. Ein wesentlicher Faktor dafür war der Einsatz von Heizöl zur Abdeckung von Spitzenlasten während der letztjährigen Kälteperiode. Gleichzeitig konnten jedoch drei Erdgaskessel stillgelegt werden, was zu einer Teilreduktion beitrug. Hinzu kam ein gestiegener Erdgasverbrauch an einem Geschäftsstandort, ausgelöst durch die Wiederinbetriebnahme eines Gebäudes. Ausserdem führte eine Fehlschaltung bei Wartungsarbeiten dazu, dass (sehr emissionsintensives) SF6-Gas (Schwefelhexafluorid) nachgefüllt werden musste, während der Dieselverbrauch für Notstromgeneratoren insgesamt sank.

Scope 2 umfasst die indirekten Emissionen, die durch eingekaufte Energie verursacht werden. Dazu zählen Stromverbrauch, Abwärme sowie Netz- und Übertragungsverluste. In diesem Bereich konnte eine Reduktion von rund 400 Tonnen verzeichnet werden. Da unser Stromverbrauch ausschliesslich durch Ökostrom gedeckt wird, entfallen die Emissionen für Stromverbrauch und Netzverluste im Scope 2 vollständig. Zusätzlich gab es Veränderungen bei der eingekauften Wärme. Die Anpassung ergibt sich aus der Anwendung eines neuen Emissionsfaktors: Bisher wurde der Schweizer Durchschnittsfaktor für Fernwärme (0,0000655 tCO_2/kWh) verwendet. Da es sich jedoch um industrielle Abwärme aus einer Saline handelt, kommt nun der spezifische Emissionsfaktor für Fernwärme aus industrieller Abwärme zum Einsatz.

Scope 3 umfasst sämtliche vor- und nachgelagerten Emissionen, darunter Geschäftsreisen, der Arbeitsweg der Mitarbeitenden sowie energie- und brennstoffbezogene Emissionen aus der Vorkette. In diesem Bereich ist ein leichter Anstieg von etwa 130 Tonnen (4 %) zu verzeichnen, der sich insbesondere aus der Vorkette von höheren Netzverlusten und einer gesteigerten Wärmeproduktion ergibt. Diese Faktoren führen zu erhöhten vorgelagerten Emissionen. Hinzu kommt ein Zuwachs bei Geschäftsreisen und beim Pendelverkehr der Mitarbeitenden, was vor allem auf eine gestiegene Belegschaft zurückzuführen ist.

	Treibhausgasemissionen in Tonnen CO_2e	**2024**	**2023**	**2022**
☑	Direkte Emissionen (Scope 1)	6 915	6 251	6 127
	Davon weitergegeben an Markt	5 055	4 598	4 753
☑	Indirekte Emissionen (Scope 2)	0	411	142
	Weitere indirekte Emissionen (Scope 3)	3 624	3 495	3 104
	Total	**10 539**	**10 157**	**9 373**

Treibhausgasemissionen nach Scopes in Tonnen CO_2e



Wärmeproduktion

Die Heizgradtage (HGT) lagen im Jahr 2024 auf exakt gleichem Niveau wie im Jahr 2023, jedoch rund 9 % unter dem langjährigen Mittel. Dank der stabilen Entwicklung der HGT und der Optimierungen des Betriebs der Anlagen konnte der Anteil fossiler Brennstoffe im Energiemix gegenüber dem Vorjahr sogar reduziert werden. Von den insgesamt 207 GWh (Vorjahr 184 GWh) erzeugter Wärme und Kälte wurden nur 7,8 % (Vorjahr 8,8 %) auf Basis von Erdöl und Erdgas produziert. Der sehr tiefe Verbrauchswert an fossiler Wärme ist auf den kontinuierlichen Abbau der fossilen Wärmeerzeuger sowie die stetigen Bemühungen hinsichtlich der Anlagenoptimierung seitens AEW und den Zubau neuer Anlagen mit grösserem erneuerbarem Anteil innerhalb des Energiemix zurückzuführen. Gesamthaft konnten auf Basis des Anlagenbestands rund 55 200 Tonnen CO_2 (Vorjahr: 54 000 Tonnen CO_2) bei der Kundschaft substituiert werden.

Betriebsoptimierungen mit künstlicher Intelligenz

Die AEW Wärmeverbunde werden zu über 90 % mit erneuerbaren Energieträgern betrieben. Die restlichen Prozente werden mit fossilen Spitzenkesseln erzeugt, welche bei sehr kalten Tagen/Stunden als «Booster» zum Einsatz kommen und die (i.d.R. erneuerbare) Basisproduktion unterstützen. Diese Spitzenabeckung macht aus ökonomischer Sicht sehr viel Sinn (schnelle grosse Backup-Leistung mit geringen Basiskosten, welche nur bei Bedarf zum Einsatz kommt). Aus ökologischer Sicht machen diese geringen Einsätze dennoch einen Grossteil der Emissionen im Bereich Wärmeproduktion aus.

Ein Ersatz des Spitzenkessels ist sehr teuer und ist (aufgrund der geringen Einsatzstunden) meist nur beim Neubau wirtschaftlich und technisch vertretbar. Eine Alternative zum Ersatz von Komponenten sind betriebliche Optimierungen. Die AEW testet aktuell in Mägenwil eine künstliche Intelligenz im Fernwärmenetz. Die KI wird mit vergangenen Betriebsdaten so trainiert, dass sie das komplexe Zusammenspiel von Kundenverhalten, Wärmespeicherung und Wetter auch für die Zukunft voraussagen kann. Erste Versuche zeigen, dass der Einsatz des fossilen Kessels in über 50 % der Zeit vermeidbar ist, da das Gesamtsystem den (vermeintlichen) Wärmeabfall kurzfristig kompensieren kann und in wenigen Stunden von der (erneuerbaren) Basislast wieder gestützt werden kann.

Elektrifizierung des AEW Fuhrparks

Die AEW treibt die Modernisierung ihres Fuhrparks kontinuierlich voran, um den Anteil elektrisch betriebener Fahrzeuge weiter zu erhöhen. Im Berichtsjahr 2024 umfasst der Fuhrpark insgesamt 137 Fahrzeuge. Von den 137 Fahrzeugen entfallen 64 auf Personenwagen und 73 auf Liefer- und Nutzfahrzeuge. Der Anteil der elektrisch betriebenen Fahrzeuge liegt bei insgesamt 39 %, während bei den Personenwagen bereits 77 % elektrisch unterwegs sind.

GRI EU 12

Netz- und Übertragungsverluste

Die Tabelle zeigt die Energiemengen, die auf allen Netzebenen eingespeist wurden. Ein Teil davon geht in Form von Netzverlusten verloren, während der verbleibende Anteil zusammen mit weiteren Einspeisemengen (etwa aus Wind-, Solar- oder Wasserkraftanlagen) in die jeweils nächste Netzebene eingespeist wird. Die gesamte Ausspeisung (4 045 GWh) verzeichnet den tatsächlichen Endverbrauch, welcher von unseren Kundinnen und Kunden auf allen Netzebenen bezogen wurde. Die gesamten Netzverluste der AEW belaufen sich auf nur 1,03 % und setzen sich aus der Summe aller in den unterschiedlichen Netzebenen aufgetretenen Verluste zusammen. Dieses niedrige Verlustniveau stellt ein positives Ergebnis im Sinne einer effizienten und nachhaltigen Netzbewirtschaftung dar.

	2024		2023	
	Menge in GWh	Verluste in GWh	Menge in GWh	Verluste in GWh
Netzebene 4	3 163	14,11	3 238	12,40
Netzebene 5a	3 265	12,35	3 332	11,45
Netzebene 5b	1 232	1,53	1 243	1,41
Netzebene 6	646	2,97	657	2,77
Netzebene 7	715	10,59	711	9,63
Total		**41,55**		**37,65**
Ausspeisung gesamt	4 045		4 050	

Social

GRI 2-7

Risiken und Chancen im Kontext der Mitarbeitenden

Im Zusammenhang mit den eigenen Mitarbeitenden ergeben sich sowohl Risiken als auch Chancen, die entscheidend für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens sind. Zu den Risiken zählt der Mangel an spezifischer Expertise, der zusätzlichen Aufwand erfordert, um das notwendige Fachwissen zu beschaffen. Ein weiterer kritischer Punkt ist der Verlust von Schlüsselmitarbeitenden, der Wissenslücken hinterlassen und somit wertvolles Know-how gefährden kann. Widerstand gegenüber Veränderungen stellt ebenfalls eine Herausforderung dar, da Mitarbeitende aktiv auf Neuerungen vorbereitet werden müssen. Die Frage, wie offen die Belegschaft für Veränderungen ist, spielt hierbei eine zentrale Rolle. Oft besteht zudem eine Tendenz, alte Prozesse beizubehalten, was das Change Management erschwert. Darüber hinaus verstärkt der allgemeine Fachkräftemangel, insbesondere bei Netzelektrikerinnen und Netzelektrikern, den Druck auf das Unternehmen.

Auf der anderen Seite bieten sich zahlreiche Chancen, die gezielt genutzt werden können. Durch gezieltes Employer Branding lässt sich die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeberin steigern. Dies wirkt sich positiv auf die Mitarbeitendenbindung und -zufriedenheit aus, insbesondere wenn gezielte Aus- und Weiterbildungsmassnahmen angeboten werden. Eine kontinuierliche Entwicklung der Mitarbeitenden fördert nicht nur deren Loyalität, sondern steigert auch die Produktivität. Die Ausbildung von Lernenden bietet ebenfalls grosses Potenzial: Junge Talente können langfristig im Unternehmen gehalten werden, wodurch der Fachkräftemangel aktiv angegangen wird. Eine verbesserte Dokumentation von Prozessen und Wissen minimiert die Abhängigkeit von Einzelpersonen und stärkt die Geschäftskontinuität. Zudem eröffnet die gezielte Ansprache von Quereinsteigern, insbesondere für die Netzelektriker-Lehre, neue Möglichkeiten zur Gewinnung von Fachkräften. Die Kompetenzentwicklung, etwa durch die Qualifizierung von Ausbildern im Energiebereich, trägt zusätzlich zur Sicherung und Weiterentwicklung des Fachwissens bei.

Die HR-Strategie greift diese Risiken und Chancen auf und entwickelt sie als Teilstrategie der Unternehmensstrategie kontinuierlich weiter. Dieser laufende Prozess stellt sicher, dass die Massnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen und zur Nutzung der Potenziale eng an den strategischen Zielen und Geschäftsmodellen des Unternehmens ausgerichtet sind. So wird die Grundlage für eine nachhaltige und zukunftsorientierte Entwicklung geschaffen.

GRI 2-24
GRI 401-3

Gerechtes Miteinander und nachhaltige Transformation

Die AEW betrachtet Menschenrechte als grundlegende Prinzipien zum Schutz der Würde des Menschen sowie zur Sicherung von Freiheit und Respekt – sowohl in ihren eigenen Aktivitäten, in den Unternehmen, mit denen die AEW zusammenarbeitet, als auch in den Gemeinschaften, denen die AEW angehört.

Das Engagement der AEW für die Wahrung der Menschenrechte, einschliesslich der Arbeitsrechte und der Rechte lokaler Gemeinschaften, ist in ihrem Nachhaltigkeitsversprechen sowie in den Lieferantenbedingungen für Geschäftspartner festgelegt. Die Richtlinien gelten für alle Mitarbeitenden, Auftragnehmer, Lieferanten und Geschäftspartner sowie für die von unseren Tätigkeiten betroffenen Gemeinschaften.

Die AEW ist fest davon überzeugt, dass diese Prinzipien essenziell für eine nachhaltige Transformation sind. Daher ist es für die AEW oberste Priorität, sicherzustellen, dass geeignete Managementsysteme vorhanden sind, um potenzielle nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu erkennen, zu verhindern, abzumildern und zu beheben – sei es in Bezug auf ihre eigenen Mitarbeitenden, die Beschäftigten in der Wertschöpfungskette oder betroffene Gemeinden.

Der Ansatz der AEW für Beschwerden und Wiedergutmachung umfasst die Bearbeitung aller nachteiligen Menschenrechtsauswirkungen auf Einzelpersonen, Arbeitende und Gemeinschaften, die die AEW verursacht oder zu denen sie beigetragen hat. Darüber hinaus setzt sich die AEW für den Schutz der Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeitenden durch soziale Absicherung ein. Dies umfasst unter anderem Unterstützung bei Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfällen, Elternzeit und Ruhestand.

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

Strategie gegen Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit

Die AEW verfolgt eine klare Richtlinie gegen Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit, die in verschiedenen Richtlinien und Standards verankert ist. Der AEW Verhaltenskodex enthält ein ausdrückliches Verbot von Kinderarbeit und unterstreicht die Bedeutung von ethischen Arbeitsstandards. Darüber hinaus werden Lieferanten dazu verpflichtet, sicherzustellen, dass sie weder direkt noch indirekt bewaffnete Gruppen, die Menschenrechtsverletzungen begehen, finanzieren oder anderweitig begünstigen. Die AEW priorisiert die Sicherheit des Menschen über Versorgungssicherheit und Wirtschaftlichkeit. Dieses Prinzip gilt für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte und stellt ein dauerhaftes Ziel des Unternehmens dar.

GRI 406-1

Strategien zur Förderung von Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit

Die AEW verfolgt eine Nulltoleranz-Politik gegenüber Diskriminierung und setzt sich aktiv für Chancengleichheit sowie die Förderung von Vielfalt und Inklusion ein. Jede Form der Diskriminierung wird strikt abgelehnt und sanktioniert. Die Ständige Weisung «Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz» definiert Diskriminierung als jede Handlung oder Äusserung, die darauf abzielt, eine Person aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Alter, Sprache, sexueller Orientierung, rassistischen Zuschreibungen, sozialer Stellung, Lebensform, religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugungen oder einer körperlichen, geistigen oder psychischen Eigenschaft ohne sachlichen Grund zu benachteiligen, ungleich zu behandeln oder herabzusetzen.

Um ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld sicherzustellen, hat die AEW ein klares und einfaches Meldeverfahren etabliert. Dieses beinhaltet die Untersuchung von Fällen durch die Compliance-Abteilung sowie die Umsetzung entsprechender Massnahmen und Sanktionen.

Kommunikation der Strategien

Die Strategien werden regelmässig kommuniziert, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden umfassend informiert und aktiv eingebunden sind. Dafür nutzt das Unternehmen verschiedene Kommunikationskanäle. Über das Intranet werden aktuelle Themen und strategische Updates bereitgestellt. Ergänzend dazu erfolgt eine direkte Ansprache über E-Mails. Veranstaltungen wie «Luege Lose Lunche» dienen dazu, strategische Inhalte in einem informellen Rahmen zu vertiefen.

Der «CEO-Talk» ermöglicht einen direkten Austausch mit der Geschäftsleitung. Im Jahr 2025 wurde eine einmalige grosse Strategie- resp. Zukunftsmesse durchgeführt. Sie bot allen Mitarbeitenden eine Plattform, wo strategische Ausrichtungen präsentiert und diskutiert werden können.

Verantwortlichkeit auf Führungsebene

Auf strategischer Ebene liegt die Verantwortung für die Überprüfung und Abstimmung der Massnahmen beim Verwaltungsrat. Die operative Umsetzung sowie die Steuerung der Strategien werden von der Geschäftsleitung wahrgenommen.

GRI 2-30

Personalvertretung

Die Einbindung der Mitarbeitenden in die Unternehmensstrategie erfolgt massgeblich durch die aktive Mitwirkung der Personalkommission (in der Rolle einer Personalvertretung), die in verschiedenen Arbeitsgruppen – etwa bei der Entwicklung eines neuen Gehaltssystems – vertreten ist und dabei die Interessen des Personals gezielt einbringt. Sie vertritt den Standpunkt, dass bei bevorstehenden Veränderungen alle Anspruchsgruppen frühzeitig eingebunden werden sollten, um eine umfassende Sichtweise zu gewährleisten und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. Da 100 % der Beschäftigten durch die Arbeitnehmervertretung repräsentiert werden, sind alle Mitarbeitenden in diesen Prozess eingebunden und ihre Interessen werden gewahrt. In der AEW gibt es keine Tarifverträge, weil das Unternehmen auf individuelle Arbeitsverträge setzt; jedoch besteht eine sozialpartnerschaftliche Vereinbarung, die die Mitwirkung der Mitarbeitenden regelt. Zweimal im Jahr trifft sich die Personalkommission zusammen mit den Verbänden und der Geschäftsleitung (GL), um relevante Themen zu diskutieren und Lösungen zu erarbeiten. Zusätzlich finden zwei weitere Termine statt, bei denen Mitarbeitendenbegehren direkt mit dem CEO besprochen werden. Diese Gespräche werden von der Verhandlungsdelegation der PK sowie den Verbänden wahrgenommen, um die Anliegen der Belegschaft gezielt einzubringen und direkt mit der Unternehmensleitung zu verhandeln.

Die AEW stellt sicher, dass alle Beschäftigten im Einklang mit Schweizer Referenzwerten eine angemessene Entlöhnung erhalten. Diese Massnahme gewährleistet, dass die Vergütung den Anforderungen des Arbeitsmarktes entspricht und den Lebensunterhalt der Mitarbeitenden angemessen absichert. Darüber hinaus sind alle Beschäftigten durch einen umfassenden Sozialschutz gegen Verdienstverluste abgesichert. Dieser Schutz greift bei Lebensereignissen wie Krankheit, Arbeitsunfällen, Erwerbsunfähigkeit, Elternurlaub und Ruhestand. Damit trägt die AEW aktiv zur sozialen Sicherheit ihrer Mitarbeitenden bei und stärkt deren finanzielle Stabilität in herausfordernden Lebenssituationen.

GRI 404-3

Regelmässige Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen

Die AEW legt grossen Wert auf die persönliche und berufliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden. Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitendengespräche nehmen alle Mitarbeitenden an Leistungsbeurteilungen teil – insgesamt 442 Mitarbeitende, darunter 355 Männer und 87 Frauen. Sowohl bei den männlichen als auch bei den weiblichen Mitarbeitenden lag die Teilnahmequote bei 100 %.

Für Führungskräfte wird regelmässig eine umfassende 360-Grad-Beurteilung durchgeführt, die eine tiefgehende Rückmeldung zur Führungsleistung ermöglicht. Zum aktuellen Zeitpunkt sind 72 Führungskräfte in diesen Prozess eingebunden, davon 67 Männer und fünf Frauen. Dieses regelmässige Feedbacksystem trägt zur Weiterentwicklung der Führungskompetenzen bei und unterstützt eine nachhaltige und effektive Unternehmensführung.

GRI 401-1
GRI 2-7

Informationen zu Mitarbeitenden

Im Jahr 2024 verzeichnete die AEW insgesamt ein Wachstum von 35 zusätzlichen Angestellten, was einen deutlichen Anstieg gegenüber dem Vorjahr darstellt. Von den zusätzlichen Mitarbeitenden wurden 21 unbefristet angestellt, während 14 neue Mitarbeitende befristet angestellt wurden, darunter auch eine verstärkte Anzahl an Lernenden. Besonders im Bereich der Ausbildung investiert die AEW gezielt in die Nachwuchsförderung, um langfristig Fachkräfte zu engagieren. Die Anzahl der Vollzeitstellen erhöhte sich auf 21, während 14 neue Mitarbeitende in Teilzeit tätig sind. Diese Entwicklung spiegelt das kontinuierliche Wachstum und die strategische Personalstärkung der AEW wider.

☑

Per Stichtag 31.12.2024	Weiblich	Männlich	Summe
Anzahl der Angestellten	87	355	442
Zahl der unbefristeten Angestellten	80	341	421
Zahl der befristeten Angestellten (inkl. Lernende)	7	14	21
Zahl der Angestellten mit nicht garantierten Arbeitsstunden (Stundenlohn)	3	1	4
Zahl der vollzeitbeschäftigten Angestellten	44	289	333
Zahl der teilzeitbeschäftigten Angestellten	43	66	109

Unterstützung der Kundschaft bei der Nutzung von Erneuerbaren

Die AEW engagiert sich für eine nachhaltige Energieversorgung und bietet ihren Kunden Naturstromprodukte, die zu 100 % aus erneuerbaren Energien in der Schweiz stammen. Diese beinhalten nicht nur Wasserkraft, sondern auch Anteile von Sonnen- und Windenergie.

Neben unseren Stromprodukten haben Eigentümer von Energieerzeugungsanlagen die Möglichkeit, den erzeugten Strom ihren Mietern und Wohneigentümern bereitzustellen. Die AEW übernimmt dabei die individuelle Weiterverrechnung des lokal produzierten Stroms. Dies optimiert nicht nur den Ertrag der Anlage, sondern ermöglicht es den Bewohnern der Liegenschaft, selbst erzeugten Strom zu nutzen. Zusätzlich besteht die Option, den vor Ort produzierten Strom direkt an die Bewohner zu verkaufen. Zudem unterstützt die AEW sowohl Haushalte als auch Geschäftskunden beim Betrieb von Ladestationen für Elektromobilität. Besonders im Bereich von Mehrfamilienhäusern investiert die AEW erheblich in den Ausbau der Ladeinfrastruktur. Über ein Contracting-Modell hat sie bereits die Installation in mehr als 200 Mehrfamilienhäusern finanziert.

Im Gebäudeenergiemanagement unterstützt die AEW Privatkunden über ihr Produktangebot AEW myHome im Ausbau von Photovoltaikanlagen, Batteriespeichern und Ladestationen. Mit der Installation von Wärmepumpen (AEW myHome Wärme) spart die Kundschaft fossile Brennstoffe ein. Industriekunden bietet die AEW mit Photovoltaik-Contractings die Möglichkeit, den Strom vom eigenen Dach zu nutzen.

Exkurs: Klimapreis Aarau

Der Aarauer Klimapreis wird jährlich verliehen, um innovative Leistungen, aussergewöhnliches Engagement oder wegweisende Projekte im Bereich Nachhaltigkeit zu würdigen. Die AEW wurde 2023 mit dem Klimapreis der Stadt Aarau ausgezeichnet – eine Anerkennung für ihre vielfältigen Massnahmen, die den Weg zu einem fortschrittlichen und nachhaltigen Mobilitätsmanagement ebnen.

Der Umzug des AEW Hauptsitzes vom Hochhaus an der Oberen Vorstadt ins Aeschbachquartier bot eine wertvolle Gelegenheit, das Mobilitätsmanagement weiterzuentwickeln und das Bewusstsein für nachhaltige Mobilitätslösungen zu stärken. Seitdem wurden zahlreiche Massnahmen umgesetzt, darunter die Flexibilisierung des Homeoffice-Reglements, die Bereitstellung von Sharing-Velos für den Weg in die Stadt Aarau oder zum früheren Standort, die Einführung von Poolfahrzeugen, die auch über Swiss E-Car AG buchbar sind, sowie die Einrichtung von Veloabstellplätzen direkt bei den Gebäuden.

Arbeitssicherheit

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

Kennzahlen und Gefährdungsanalyse

Im Berichtszeitraum waren 100 % der Belegschaft auf Grundlage gesetzlicher Anforderungen und anerkannter Normen durch das unternehmenseigene Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt. Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen oder Erkrankungen traten keine auf. Auch die Zahl meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen lag bei null. Die Dokumentation erfasste 21 Arbeitsunfälle (Berufsunfälle), was einer Unfallrate von 4,896 je 200 000 Arbeitsstunden entspricht. Aus diesen Ereignissen resultierten insgesamt 49 Ausfalltage, entsprechend einer Quote von 11,42 pro 200 000 Arbeitsstunden. Die insgesamt geleisteten Arbeitsstunden beliefen sich auf 857 805.

Zu den häufigsten Unfällen zählten Schnittverletzungen durch Arbeiten mit Metall, Perforationen beim Umgang mit Schlagschraubern, Zerrungen bzw. Prellungen bei Kabeleinzügen sowie Stürze. Eine detaillierte Aufschlüsselung arbeitsbezogener Gefahren, die ein Risiko für Verletzungen mit schweren Folgen darstellen, kann dem Arbeitssicherheitsbericht entnommen werden. Diese Gefahren werden durch eine Risikoanalyse ermittelt. Im Berichtszeitraum verursachte jedoch keine der identifizierten Gefahren tatsächlich schwere Verletzungen. Zur Minimierung der Risiken und zur Beseitigung dieser Gefahren überprüft und aktualisiert die Sicherheitskommission zusammen mit der Arbeitsgruppe Arbeitssicherheit jährlich die Matrix «Prozesse, Gefahren, Massnahmen». Darüber hinaus werden Regelungen für ausreichende Praxis, die Festlegung von Standards für Schutzkleidung und zusätzliche Massnahmen bei Arbeiten an elektrischen Anlagen sichergestellt.

☑

Arbeitsbedingte Verletzungen	2024	2023
Berufsunfälle	21	13
Davon Bagatellereignisse	12	9
Nichtberufsunfälle	68	48
Davon Bagatellereignisse	46	42
Todesfälle	0	0

GRI 403-5

Massnahmen im Überblick

Zu den präventiven Massnahmen und Aktivitäten zählten zwei gemeinsame Sitzungen sowie zwei weitere Sitzungen der Arbeitsgruppe Arbeitssicherheit, in denen sämtliche potenzielle Risiken überprüft und aktualisiert wurden. Zusätzlich konnte eine erfolgreiche ISO-Rezertifizierung nach ISO 9001 (Qualitätsmanagement) sowie eine Erstzertifizierung für ISO 45001 im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz erlangt werden. Darüber hinaus erfolgte die Erstellung eines Sicherheitskonzepts für Photovoltaik-Anlagen mit besonderem Fokus auf Absturzsicherungen. Es fanden Weiterbildungsveranstaltungen für Sicherheitsbeauftragte (organisiert vom VSE und Electrosuisse) sowie Evakuationsübungen an beiden Standorten in Aarau und in allen Regionalcentern statt. Regelmässige Grund- und Repetitionskurse für Erste Hilfe, eine Neuorganisation der Betriebssanität, Grundkurse und praktische Übungen im Brandschutz sowie mehrere Kurse im Bereich Schalten und Erden an Mittel- und Niederspannungsanlagen ergänzten das Weiterbildungsprogramm. Ausserdem wurden Mitarbeitende in den Wirkungen des elektrischen Stroms unterwiesen und im sicheren Betreten von Trafostationen geschult.

Zielsetzungen für das kommende Jahr

Für das kommende Geschäftsjahr gilt grundsätzlich die Vision ZERO, das heisst eine konsequente und ausnahmslose Einhaltung aller Sicherheitsregeln. Im Jahr 2025 stehen insbesondere folgende Massnahmen im Fokus: eine flächendeckende Wiederholung der Schulung zur 5-Punkte-Regel (Suva-Kampagne «5+5 lebenswichtige Regeln im Umgang mit Elektrizität») in allen Betriebsbesprechungen und fachspezifischen Instruktionen, die Umsetzung geänderter Anforderungen aus der Weisung «Tätigkeiten an oder in der Nähe von elektrischen Anlagen» (vor allem hinsichtlich Nachweis ausreichender Praxis für die Sachverständigkeit, Festlegung einer Schutzkleidungs-Grundstufe und Massnahmen bei Kurzschlussströmen über 20 kA) sowie die konsequente Durchsetzung der damit verbundenen Sicherheitsvorgaben.

Regelmässig behandelte Themen
Prozesse, Gefahren, Massnahmen
Auswahl und Einsatz der persönlichen Schutzausrüstung (PSA)
Arbeiten unter Niederspannung (ARUNS)
Sicherheits-Wartungskontrollen (eSIWAKO) und Geräteprüfungen
Periodische Instruktionen
Umsetzung der geänderten Bauarbeitenverordnung
Besprechung und Nachbearbeitung von Unfällen und Beinahe-Unfällen

Governance

Unternehmenskultur

Die Unternehmenskultur ist ein Zusammenspiel aus Werten, Normen und Verhaltensweisen und bildet eine fundamentale Grundlage für das Erreichen der Unternehmensziele. Sie ist essenziell für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und somit entscheidend für den Unternehmenserfolg. Der Betrachtungsrahmen umfasst alle Stakeholder, die in direkter Verbindung mit der AEW stehen. Besonders betroffen sind die Mitarbeitenden, weshalb der Fokus auf diese Gruppe gelegt wird.

Die Unternehmenskultur ist wandelbar und kann im Laufe der Zeit weiterentwickelt werden. Allerdings können Herausforderungen in diesem Bereich zu einer erhöhten Fluktuation oder zur Beeinträchtigung von Geschäftsbeziehungen führen. Gleichzeitig spielt sie eine zentrale Rolle für die Attraktivität als Arbeitgeber und damit für die Gewinnung neuer Talente. Sie steht zudem in enger Verbindung mit der Schaffung von Arbeitsplätzen sowie der wirtschaftlichen Wertschöpfung auf kantonaler und nationaler Ebene.

Strategien zur Förderung der Unternehmenskultur

Die AEW hat ihre Unternehmenskultur fest in ihren Kernwerten verankert und fördert diese aktiv durch verschiedene Strategien und Massnahmen. Die Unternehmenspolitik und deren Umsetzung werden regelmässig von den Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen überprüft und diskutiert. Dabei spielt die Unternehmenskultur eine zentrale Rolle, insbesondere im Rahmen der HR-Strategie. Massnahmen wie der «Führungskräftebooster», Employer Branding sowie Compliance- und Datenschutzrichtlinien unterstützen die gezielte Förderung der Unternehmenskultur.

Zu den wichtigsten Themen, die im Unternehmen gefördert und kommuniziert werden, gehören Werteorientierung, Zusammenarbeit und Führungskultur. Im Jahr 2025 wird die Unternehmenskultur explizit in den Fokus der Führungsstrategie gerückt, insbesondere im Hinblick auf die Arbeitgeberattraktivität und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Eine zentrale Rolle spielt dabei die regelmässige Erhebung der Arbeitszufriedenheit, unter anderem durch 360°-Feedback und Mitarbeitendenumfragen.

Instrumente zur Förderung der Unternehmenskultur

GRI 2-26

Zur Unterstützung und Förderung der Unternehmenskultur setzt die AEW gezielte Anreize und Instrumente ein. Dazu gehören regelmässige Mitarbeitenden- und Unternehmensanlässe, der kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP), durch den Mitarbeitende aktiv eingebunden werden, sowie die Personalkommission als Dialogplattform. Auch der Einstellungsprozess spielt eine entscheidende Rolle, um die Unternehmenskultur bereits bei der Auswahl neuer Mitarbeitender zu berücksichtigen und nachhaltig zu stärken.

Mechanismen zur Sicherstellung von Compliance

GRI 2-24

Die AEW hat klare Mechanismen etabliert, um Bedenken hinsichtlich rechtswidriger Verhaltensweisen oder Verstösse gegen den Verhaltenskodex sowie interne Richtlinien zu identifizieren, zu melden und zu untersuchen. Dies erfolgt über ein speziell eingerichtetes Compliance-Portal sowie durch direkte Meldungen an Vorgesetzte. Die Berichterstattung kann sowohl durch interne als auch externe Interessengruppen erfolgen.

Schutz von Hinweisgebenden

GRI 2-26

Zum Schutz von Hinweisgebenden hat die AEW ein umfassendes System eingerichtet, das sichere und anonyme Meldekanäle bietet. Das AEW Hinweisgebersystem ermöglicht es Mitarbeitenden, Verstösse vertraulich zu melden. Dies umfasst unter anderem Hinweise zu Korruption, Betrug, Finanzkriminalität, Wettbewerbsverstössen, Belästigung, Diskriminierung, Datenschutzverletzungen, Umweltschäden oder Interessenkonflikten.

Zusätzlich führt die AEW regelmässige, verpflichtende Compliance-Schulungen für alle Mitarbeitenden durch. Diese Schulungen sensibilisieren für rechtliche und ethische Fragestellungen und vermitteln den sicheren Umgang mit dem Hinweisgebersystem. Mitarbeitende, die mit Meldungen betraut sind, erhalten spezielle Schulungen, um eine sachgerechte und vertrauliche Bearbeitung zu gewährleisten.

Verantwortung und Konsequenz
Durch diese Massnahmen stellt die AEW sicher, dass Verstösse konsequent verfolgt und Hinweisgeber bestmöglich geschützt werden. Die Unternehmenskultur und die Einhaltung der Unternehmenswerte bleiben dabei zentrale Bestandteile der langfristigen Unternehmensstrategie. Darüber hinaus unterhält die AEW ein ganzheitliches Informationsmanagementsystem (IMS), das verschiedene zentrale Aspekte der Unternehmensführung integriert. Dazu gehören umfassende Prozessdokumentationen, ISO-Zertifizierungen (ISO 9001, ISO 14001 und ISO 45001), das interne Kontrollsystem (IKS), das Risikomanagement sowie Massnahmen zur Arbeitssicherheit und IT-Sicherheit. Diese Systeme und Standards gewährleisten eine kontinuierliche Verbesserung und ein hohes Mass an Compliance in allen Unternehmensbereichen.

GRI 2-27

Gesetzeskonformität
Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine Bussen oder nicht-monetäre Strafen für die Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich gegen das Unternehmen AEW erhoben.

Politisches Engagement und Lobbying-Aktivitäten
Die AEW vertritt ihre Interessen sowohl direkt als auch indirekt als Mitglied oder in begleitender Funktion in einer Vielzahl von Verbänden und Organisationen. Als Unternehmen, das in einem teilregulierten Umfeld agiert, ist die AEW stark von neuen oder geänderten regulatorischen Rahmenbedingungen betroffen. In ihrer Rolle als einer der grösseren Verteilnetzbetreiber und Energieversorger der Schweiz trägt die AEW eine besondere Verantwortung und verfügt über ein bedeutendes Gewicht in der Branche. Dabei richtet sich ihr Handeln stets nach den Vorgaben der Eigentümerstrategie. Um sich im Rechtssetzungsprozess angemessen einzubringen, engagiert sich die AEW aktiv im Dachverband der Schweizerischen Elektrizitätsunternehmen sowie im Verband der regionalen Energieversorger, Regiogrid.

Vernetzung und Branchenvertretung GRI 2-28
Darüber hinaus ist die AEW in weiteren Verbänden und Organisationen tätig, um die Vernetzung innerhalb der Branche zu fördern und die Interessen weiterer Geschäftsbereiche zu vertreten. In der Interessenvertretung der kantonalen und regionalen Energieversorger (Regiogrid) wird die AEW durch ihren CEO, Marc Ritter, im Vorstand repräsentiert, während sie sich beim Verband VSGS (Verein Smart Grid Schweiz) derzeit im Prozess der Neuwahl befindet. In anderen Organisationen ist die AEW zwar nicht direkt im Vorstand vertreten, bringt sich jedoch aktiv in die Verbandsarbeit ein, um die Energiezukunft der Schweiz mitzugestalten.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine Bussen oder nicht-monetäre Strafen für die Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich gegen das Unternehmen AEW erhoben.

GRI 2-28

Politisches Engagement und Energiestrategie 2050

Als staatsnahes Energieversorgungsunternehmen ist die AEW in verschiedenen politischen Bereichen aktiv, auch wenn ihre direkten Einflussmöglichkeiten begrenzt sind. Alle politischen Engagements und Lobbying-Aktivitäten konzentrieren sich ausschliesslich auf die Schweiz. Dabei können Änderungen von Gesetzen oder Normen, an denen die AEW mitwirkt, weitreichende Auswirkungen auf Haushalte und Unternehmen im ganzen Land haben. Aus diesem Grund misst die AEW diesem Thema eine hohe Priorität bei, auch wenn die Politik grundsätzlich flexibel und anpassbar bleibt, was langfristige Verbindlichkeiten in diesem Bereich einschränkt. Darüber hinaus engagiert sich die AEW aktiv für die Umsetzung der Energiestrategie 2050 und richtet ihr Handeln an den drei zentralen Prinzipien der Dekarbonisierung, Digitalisierung und Dezentralisierung aus, um die Energiezukunft der Schweiz nachhaltig mitzugestalten.

GRI 406-1

Verband / Organisation (Auszug)
VSE Verband Schweizerischer Elektrizitätsunternehmen
Regiogrid
Verein Smart Grid Schweiz
Verband Fernwärme Schweiz
EIT.aargau
Suissetec Aargau
AIHK
Suisse Eole

GRI 2-6

Lieferkette und Ressourcenzufuhr

Die AEW agiert innerhalb der Wertschöpfungskette in verschiedenen Bereichen in der Schweiz. In ihrer Funktion als kantonales Elektrizitätsversorgungsunternehmen ist es eine ihrer zentralen Aufgaben, die Versorgungssicherheit im Kanton Aargau zu gewährleisten. Dies umfasst primär die Strom- und Wärmeproduktion sowie den kontinuierlichen Ausbau und die Instandhaltung der Netzinfrastruktur. Zudem engagiert sich die AEW als Generalunternehmen für den Bau von Solaranlagen für Haushalte und Firmenkunden sowie für die Bereitstellung von Gebäudesystemen zur Steigerung von Energieeffizienz und -transparenz. Des Weiteren bietet sie Lösungen im Bereich Elektromobilität an.

Um ihre vielfältigen Aufgaben zu erfüllen, setzt die AEW auf einen regionalen Partner- und Beschaffungsansatz in verschiedenen Bereichen ihrer Lieferkette – von Produkten für Energiebeschaffung und -handel bis hin zu Dienstleistungen wie Installation, Beratung und IT-Implementierung.

In Bezug auf die wichtigsten Stoffe in der Beschaffung für die Lieferketten der AEW spielen Kupfer, Aluminium, Holz und Kunststoff eine bedeutende Rolle. Die AEW zählt insgesamt rund 630 verschiedene aktive Lieferanten. Im Berichtsjahr 2024 belief sich das Auftragsvolumen für die Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen auf rund CHF 130 Mio. Zudem werden neu bei Ausschreibungen ausschliesslich SF6-freie Schaltanlagen beschafft. Hintergrund dieser Entscheidung ist, dass SF6 ein sehr hohes CO_2-Äquivalent aufweist und damit erheblich zum Klimawandel beiträgt, wenn es in die Atmosphäre gelangt. Auf diese Weise positioniert sich die AEW zugleich nachhaltig und zukunftsfähig.

Katastrophen- und Notfallmanagement

Katastrophen- und Notfallmanagement wird bei der AEW als Business Continuity Management (BCM) bezeichnet. Das BCM stellt Mittel zur Verfügung, um im Falle einer Krise schnellstmöglich wieder handlungsfähig zu werden und betriebskritische Prozesse aufrechtzuerhalten oder rasch wiederherzustellen. Das Spektrum möglicher Bedrohungen reicht von Cyber-Kriminalität über IT-Ausfälle bis hin zu Krankheiten und Naturkatastrophen. Im Jahr 2024 hat die AEW die bestehenden, detaillierten Notfallpläne unter ein einheitliches AEW Dach gestellt und damit eine unternehmensweite Notfallorganisation, inklusive eines Zentralen Krisenstabs, für die AEW aufgestellt. Für den Fall von Stromausfällen hingegen bestehen seit Jahrzehnten eine eingespielte Organisation und effiziente Abläufe, um die Ursachen so rasch als möglich zu beheben und die Kommunikation gegen aussen sicherzustellen.

Verantwortung und Steuerung des Notfallmanagements

Aufgrund der Bedeutung und der weitreichenden Konsequenzen der zu treffenden Entscheidungen muss der Prozess «Notfallmanagement» von der obersten Führungsebene initiiert, gesteuert und kontrolliert werden. Die Verantwortung für ein funktionierendes Notfallmanagement ist – ebenso wie beim Informationssicherheitsmanagement – auf der höchsten Managementebene angesiedelt. Diese trägt die Verantwortung dafür, dass alle Geschäftsbereiche zielgerichtet und ordnungsgemäss funktionieren und dass Risiken erkannt, reduziert und mögliche Auswirkungen auf das Unternehmen minimiert werden.

Integration von BCM in das Risikomanagement der AEW

Der Risikomanagementprozess der AEW gewährleistet eine ganzheitliche Geschäftssteuerung, die die Identifikation, Analyse, Bewertung, Steuerung und Überwachung von Risiken umfasst und sich an den gesetzlichen Anforderungen aus OR 961c Abs. 2 Ziff. 2 orientiert. Im Rahmen dieses Prozesses werden Risiken finanziell bewertet, wobei insbesondere die Eintrittswahrscheinlichkeit für Risiken ab CHF 5 Mio. nach Mitigationsmassnahmen berücksichtigt wird.

Ab 2024 erfolgt ein systematischer Abgleich zwischen den identifizierten BCM-Gefährdungen und den im Risikomanagementprozess erfassten Risiken. Dieser Abgleich wird jährlich durchgeführt, um eine einheitliche und umfassende Risikobetrachtung zu gewährleisten. Einzelne BCM-Gefährdungen, wie Cyber-Angriffe, Elementarschäden oder Pandemien, sind in verschiedenen Risikokategorien des Unternehmens vertreten und werden neu als übergreifende Risiken in den Risikomanagementprozess integriert. Durch diese Verknüpfung wird eine verbesserte Abstimmung zwischen Business Continuity Management und Risikomanagement sichergestellt, wodurch die Widerstandsfähigkeit der AEW gegenüber potenziellen Bedrohungen weiter gestärkt wird.

Aufgaben des Zentralen Krisenstabs in der Krisenvorsorge

Auch in Zeiten ohne akute Krisen hat der Zentrale Krisenstab der AEW wichtige Aufgaben, um die Einsatzfähigkeit jederzeit sicherzustellen. Dazu gehören die Erstellung von Einsatzplanungen für verschiedene Krisenszenarien, die regelmässige Schulung und Übung des Krisenmanagement-Teams, die Organisation der internen und externen Kommunikation in Krisensituationen sowie die Unterstützung der Exekutive bei strategischen Entscheidungen und die Umsetzung und der Vollzug der Exekutiventscheide. Im Falle einer Krise übernimmt der Zentrale Krisenstab wesentliche Steuerungsaufgaben, um eine geordnete und effektive Bewältigung des Ereignisses sicherzustellen

Sensibilisierung der Mitarbeitenden für den Krisenfall

Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden spielt eine entscheidende Rolle, um sicherzustellen, dass im Ernstfall schnell und richtig reagiert wird. Das Ziel ist es, das Bewusstsein für BCM zu schärfen und sicherheitskritisches Verhalten zu fördern. Dazu gehören praktische Schulungen und Trainingsprogramme, die gezielt mit verwandten Themen wie Erste Hilfe, Brandschutz, Evakuierungsverfahren und Krisenbewältigung verknüpft werden.

Regelmässige Übungen als Schlüssel zur Krisensicherheit

Das regelmässige Üben des BCM ist entscheidend, damit in einer tatsächlichen Krise alle Schlüsselpersonen im BCM-Team ihre Rollen, das Vorgehen und die Reaktionen der ersten Führungsebene kennen und gezielt anwenden können. Übungen schaffen Sicherheit und Souveränität, was insbesondere in chaotischen Situationen, in denen das BCM greifen soll, von grosser Bedeutung ist. Zudem erhöhen die Übungen die Resilienz des Unternehmens gegenüber unterschiedlichen Bedrohungen wie Naturkatastrophen, Cyber-Angriffen oder kriegerischen Ereignissen.

Jährliche Überprüfung und Anpassung des BCM-Konzepts

Einmal jährlich erfolgt eine umfassende Überprüfung und Aktualisierung des BCM-Konzepts. Diese Revision wird durch den Chief Information Security Officer (CISO) sowie den Chef des Zentralen Krisenstabs geleitet. Dabei werden relevante Fachabteilungen und Schlüsselpersonen einbezogen, um sicherzustellen, dass sowohl strategische als auch operative Aspekte angemessen berücksichtigt werden. Ziel dieser regelmässigen Aktualisierung ist es, das Konzept kontinuierlich an veränderte Rahmenbedingungen, neue Bedrohungsszenarien sowie an organisatorische Entwicklungen anzupassen und somit die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens nachhaltig zu stärken.

Begründete Beschwerden über die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten

GRI 418-1

Begründete Beschwerden über die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten lagen im Berichtszeitraum keine vor. Soweit bekannt, ging ein formelles Löschbegehren durch einen Kunden ein, das fristgerecht beantwortet wurde. Zudem waren aus Sicht Datenschutz/-sicherheit sieben Fälle von Schwachstellen zu verzeichnen. Sie wurden aufgearbeitet und konnten als «mit geringem Risiko verbunden» eingestuft werden.

Der Jahresbericht der betrieblichen Datenschutzberaterin und die damit einhergehenden Erkenntnisse sowie die festgestellten Zwischenfälle bilden sodann Bestandteil des jährlichen Compliance-Reportings an den Verwaltungsrat.

Die AEW legt ein besonderes Augenmerk auf die Sensibilisierung und Schulung aller Mitarbeitenden in den Bereichen Phishing, Ransomware und E-Mail-Kompromittierung.

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

BDO AG
Schiffbaustrasse 2
8031 Zurich

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

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

BDO AG
Schiffbaustrasse 2
8031 Zurich

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.

BDO AG, a limited company under Swiss law, incorporated in Zurich, forms part of the international BDO Network of independent member firms.

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

BDO AG, a limited company under Swiss law, incorporated in Zurich, forms part of the international BDO Network of independent member firms.

GRI-Index

GRI Standard	Titel	Referenz / Seite
GRI 2: 2021	**Allgemeine Angaben**	
GRI 2-3	*Tarifverträge*	S. 12
GRI 2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 18
GRI 2-7	Angestellte	S. 11, 13
GRI 2-23	Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 12
GRI 2-24	*Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen*	S. 11, 16
GRI 2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 16
GRI 2-27	*Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen*	S. 17
GRI 2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen	S. 17, 18
GRI 302: 2016	**Energie**	
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 8
GRI G4 EU	**Branchenstandard**	
EU1	Installierte Kapazität	S. 6
EU2	Nettoenergieproduktion	S. 6
EU12	Übertragungs- und Verteilverluste	S. 10
GRI 305: 2016	**Emissionen**	
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 9
GRI 305-2	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	S. 9
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 9
GRI 3: 2021	**Wesentliche Themen**	
GRI 3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 4, 5
GRI 3-2	Liste der wesentlichen Themen	S. 5
GRI 401: 2016	**Beschäftigung**	
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 13
401-3	Elternzeit	S. 11, 13
GRI 403: 2016	**Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz**	
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 15
GRI 403-8	Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	S. 15
GRI 404: 2016	**Aus- und Weiterbildung**	
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 13
GRI 406: 2016	**Nichtdiskriminierung**	
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen	S. 12
GRI 408: 2016	**Kinderarbeit**	
GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	S. 12
GRI 409: 2016	**Zwangs- oder Pflichtarbeit**	
GRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	S. 12
GRI 418: 2016	**Schutz der Kundendaten**	
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	S. 12

Ihre Energie.

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

Weiterer Standort Aarau
AEW Energie AG
Obere Vorstadt 40
Postfach
CH-5001 Aarau
T +41 62 834 21 11

Instandhaltungs-Center
AEW Energie AG
Instandhaltungs-Center Wildegg
Werkstrasse 8
CH-5103 Wildegg
T +41 62 834 28 11

Störungsdienst
0800 85 08 08

Regional-Center

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

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

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

AEW Energie AG
Regional-Center
Turgi
Schöneggstrasse 20
CH-5417 Untersiggenthal
T +41 56 298 51 11

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