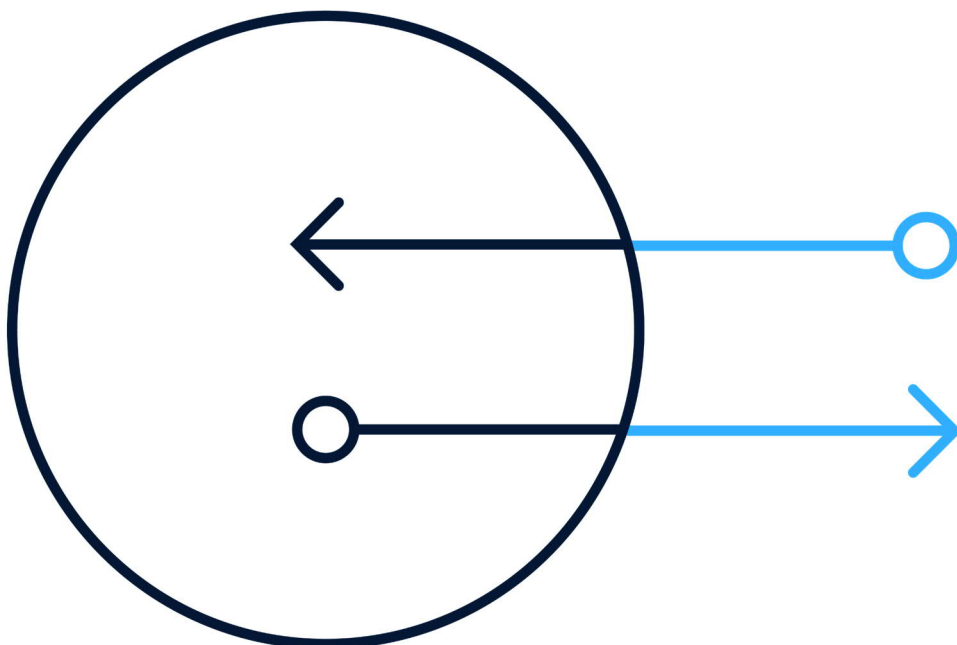




# Familie Wiesner Gastronomie AG

Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über  
die formelle Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse  
für den Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021





TreuVision AG Wilfriedstrasse 12 8032 Zürich

An die Geschäftsleitung  
Familie Wiesner Gastronomie AG  
Zürichstrasse 131  
8600 Dübendorf

## **Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse**

Zürich, 09. September 2021

Wir wurden von der Familie Wiesner Gastronomie AG auf der Grundlage von Art. 13d des Gleichstellungsgesetzes (GIG) und Art. 7 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse beauftragt, eine formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit der von der Familie Wiesner Gastronomie AG durchgeführten Lohngleichheitsanalyse vorzunehmen.

Die Geschäftsleitung der Familie Wiesner Gastronomie AG hat die Lohngleichheitsanalyse basierend auf dem Referenzmonat November 2020 während der Berichtsperiode vom Juli 2020 bis Juni 2021 durchgeführt.

### **Verantwortung der Geschäftsleitung**

Die Geschäftsleitung ist für die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse in Übereinstimmung mit Art. 13c GIG verantwortlich. Diese Verantwortung beinhaltet die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung angemessener interner Kontrollen in Bezug auf die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse. Darüber hinaus ist die Geschäftsleitung für die Auswahl und die Anwendung der wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode und das Führen angemessener Aufzeichnungen verantwortlich.

### **Unabhängigkeit und Qualitätssicherung**

Wir sind im Einklang mit den Richtlinien zur Unabhängigkeit von EXPERTsuisse von der Familie Wiesner Gastronomie AG unabhängig und haben die Standes- und Berufsregeln von EXPERTsuisse beachtet. Diese Anforderungen legen fundamentale Grundsätze für das berufliche Verhalten bezüglich Integrität, Objektivität, beruflicher Kompetenz und erforderlicher Sorgfalt, Verschwiegenheit und berufswürdigen Verhaltens fest.



Unser Unternehmen wendet den Schweizer Qualitätssicherungsstandard 1 an und unterhält dementsprechend ein umfassendes Qualitätssicherungssystem mit dokumentierten Regelungen und Massnahmen zur Einhaltung der beruflichen Verhaltensanforderungen, beruflichen Standards und anwendbaren gesetzlichen und anderen rechtlichen Anforderungen.

### **Verantwortung des Wirtschaftsprüfers**

Unsere Verantwortung ist es, eine betriebswirtschaftliche Prüfung durchzuführen und auf der Grundlage unserer Prüfung eine Schlussfolgerung über die formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem Schweizer Prüfungsstandard 950 „Betriebswirtschaftliche Prüfungen ausser Prüfungen oder prüferische Durchsichten von vergangenheitsorientierten Finanzinformationen“ vorgenommen. Nach diesem Standard haben wir Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, um begrenzte Sicherheit darüber zu erlangen, ob die Lohngleichheitsanalyse in allen Belangen den Anforderungen gemäss Art. 13d GIG und Art. 7 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse entspricht.

Unter Berücksichtigung von Risikoüberlegungen haben wir Prüfungshandlungen durchgeführt, um ausreichende geeignete Prüfungsnachweise zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu betriebswirtschaftlichen Prüfungen zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird.

Unsere Aufgabe ist es, eine formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durchzuführen und nicht materielle Aspekte oder das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse zu beurteilen.

In Übereinstimmung mit den Anforderungen gemäss Art. 13d GIG und Art. 7 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse haben wir die formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durchgeführt und überprüft,

- ob die Lohngleichheitsanalyse im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum durchgeführt wurde
- ob ein Nachweis vorliegt, wonach die Lohngleichheitsanalyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt wurde
- ob alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vollständig erfasst wurden
- ob alle Lohnbestandteile vollständig erfasst wurden
- ob die erforderlichen Daten, einschliesslich persönlicher und arbeitsplatzbezogener Merkmale, vollständig erfasst wurden

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Nachweise eine angemessene und ausreichende Grundlage für Schlussfolgerung bilden.

### **Schlussfolgerung**

Bei unserer formellen Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Lohngleichheitsanalyse der Familie Wiesner Gastronomie AG für den Referenzmonat November 2020 während der Berichtsperiode vom Juli 2020 bis Juni 2021 nicht in allen Belangen den Anforderungen gemäss Art. 13d GIG und Art. 7 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse entspricht.

TreuVision AG

Raphael Kissling  
dipl. Wirtschaftsprüfer  
zugelassener Revisionsexperte

Beilage:

Lohngleichheitsanalyse für den Referenzmonat November 2020 während der Berichtsperiode vom Juli 2020 bis Juni 2021



## **Bericht über die Lohngleichheitsanalyse mittels Standard-Analyse-Tool (Logib)**

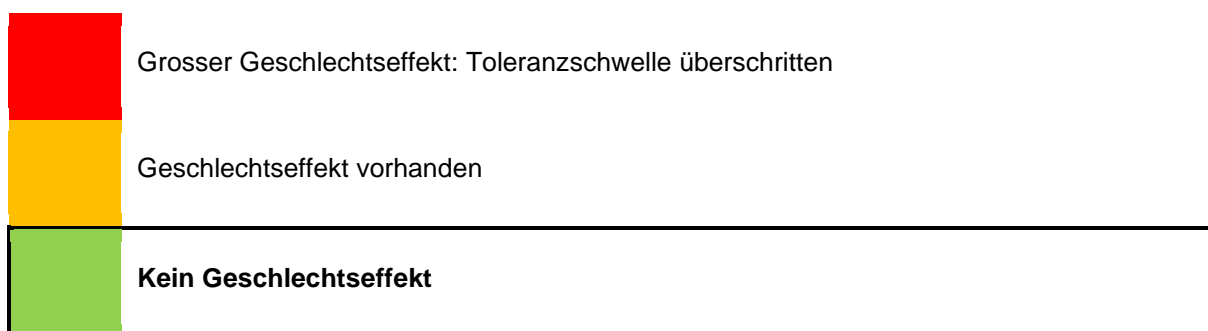
Der vorliegende Bericht dient insbesondere als Grundlage für die **formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durch eine unabhängige Stelle**

- nach Art. 13d Abs. 1 lit. a GIG: durch Revisionsunternehmen mit einer Zulassung nach dem Revisionsaufsichtsgesetz vom 16. Dezember 2005;
- nach Art. 13d Abs. 1 lit. b. GIG: durch eine Organisation nach Artikel 7 oder eine Arbeitnehmervertretung gemäss dem Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993.

Zudem kann dieser Bericht zur **Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** gemäss Art. 13g GIG sowie **der Aktionärinnen und Aktionäre** gemäss Art. 13h GIG verwendet werden.

## 1. Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse

Firma/Institution	Familie Wiesner Gastronomie AG
UID	CHE105833048
Referenzmonat	11/2020
Anzahl Mitarbeitende	691 davon 278 (40.2%) Frauen und 413 (59.8%) Männer
Anzahl in der Analyse berücksichtigte Mitarbeitende	691 davon 278 (40.2%) Frauen und 413 (59.8%) Männer
Differenz Durchschnittslohn	Frauen verdienen CHF 20 (0.4%) mehr.
Unerklärte geschlechtsspezifische Lohndifferenz	Mit Berücksichtigung der personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmale verdienen Frauen 2.0% weniger.



### Kontextinformationen zur Analyse

Sämtliche Berechnungen wurden anhand des Standard-Analysemodells des Bundes Modul 1 durchgeführt. Basis bildet der auf Vollzeit standardisierte Gesamtverdienst für 691 Mitarbeitende, davon 278 (40.2%) Frauen und 413 (59.8%) Männer im Referenzmonat November 2020.

Im Durchschnitt verdienen Frauen 0.4% mehr als Männer. Unter Berücksichtigung der Unterschiede in den Qualifikationsmerkmalen und den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen verdienen Frauen 2.0% weniger.

Die verbleibende, weder durch Unterschiede in den persönlichen Qualifikationsmerkmalen noch durch arbeitsplatzbezogene Merkmale zu erklärende Lohndifferenz ist statistisch nicht signifikant von null verschieden. Dies bedeutet, dass zwischen Frauen und Männern gemäss Standard-Analysemodell keine statistisch gesicherte unerklärte Lohndifferenz im engeren Sinne besteht.

### Disclaimer

Das Ergebnis auf betrieblicher Ebene, d.h. die ausgewiesene unerklärte geschlechtsspezifische Lohndifferenz, macht keine Aussage bezüglich gruppenbezogener oder individueller Lohndiskriminierungen.

Das vorliegende Dokument kann keinerlei Gewähr dafür bieten, dass mit der Angelegenheit befasste Behörden oder Gerichte zu denselben Schlussfolgerungen gelangen.

## 2. Weiterführende Informationen

### 2.1. Informationen zur Methode

Der vorliegende Bericht wurde anhand des Standard-Analyse-Tools des Bundes (Logib) erstellt. Logib basiert methodisch auf einer semi-logarithmischen OLS-Regressionsanalyse und erfüllt die Anforderung der Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität gemäss Art. 13c Abs. 1 GIG. Die entsprechende Konformitätserklärung für das Standard-Analyse-Tool (Logib) wurde durch das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann erbracht<sup>1</sup>.

Sämtliche Informationen in Bezug auf die korrekte Anwendung von Logib können der Wegleitung entnommen werden.

### 2.2. Prüfung, ob alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vollständig erfasst wurden

In die Analyse sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzuschliessen, die im Referenzmonat bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber angestellt waren. Massgebend ist die tiefste selbstständige juristische Einheit. Unter selbstständiger juristischer Einheit ist eine Betriebseinheit mit einer selbstständigen juristischen Gesellschaftsform zu verstehen wie zum Beispiel AG, GmbH oder auch eigenständige Tochtergesellschaften. Nicht darunter fallen z.B. Betriebsstätten, Zweigstellen, Niederlassungen, Filialen, Business Units etc., ohne eigenständige juristische Gesellschaftsform.

### 2.3. Übersicht über gültige, ungültige, eingeschlossene und ausgeschlossene Datensätze nach Geschlecht

	Total	Frauen	Männer
Anzahl vorhandene Datensätze	691	278	413
Davon ungültige Datensätze	0	0	0
Davon ausgeschlossene Datensätze	0	0	0
Davon in der Analyse berücksichtigte Datensätze	691	278	413
Anzahl Datensätze gemäss Personalbuchhaltung			

<sup>1</sup> Die Konformitätserklärung sowie sämtliche Details zur Methode einschliesslich Modellspezifikation und Gültigkeitskriterien für alle Variablen sind dem Methodenbeschrieb zu entnehmen: [www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib/dokumentation-logib.html](http://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib/dokumentation-logib.html)

## 2.4. Ausgerichtete Lohnbestandteile nach Geschlecht

Für die Lohnvergleichsanalysen mit dem Standard-Analyse-Tool (Logib) sind folgende Lohnbestandteile gemäss Wegleitung zu berücksichtigen:

- **Grundlohn** (inkl. regelmässige Lohnbestandteile, inkl. Anteil Gehaltsnebenleistungen und Beteiligungsrechte),
- **13., 14. Monatslohn** (sofern vorhanden),
- **Zulagen:** gesetzliche für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie weitere Erschwerniszulagen, z.B. Piktendienst, Schichtarbeit, weitere Inkonvenienzzulagen (sofern vorhanden),
- **Sonderzahlungen**, die unregelmässig ausbezahlt werden, z.B. Boni oder Prämien (sofern vorhanden).

Lohnbestandteil	Ausgerichtet an					
	Anzahl Mitarbeitende	Anteil an allen Mitarbeitenden in %	Anzahl Frauen	Anteil aller Frauen in %	Anzahl Männer	Anteil aller Männer in %
<b>Grundlohn</b>	691	100.0%	278	100.0%	413	100.0%
<b>13., 14. Monatslohn</b>	638	92.3%	254	91.4%	384	93.0%
<b>Zulagen</b>	4	0.6%	4	1.4%	0	0.0%
<b>Sonderzahlungen</b>	62	9.0%	16	5.8%	46	11.1%

## 2.5. Höhe der durchschnittlichen Löhne und Lohnbestandteile nach Geschlecht

Lohnbestandteil	Durchschnittliche Höhe der Löhne und Lohnbestandteile in CHF	
	Frauen	Männer
<b>Grundlohn</b>	4767	4709
<b>13., 14. Monatslohn</b>	367	393
<b>Zulagen</b>	1	0
<b>Sonderzahlungen</b>	9	22
<b>Total</b>	5144	5124



### 3. Abschluss

Ort, Datum

Wetzikon, 16.06.21

---



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. F. Fuchs', written over a horizontal line.

---

Unterschrift