

FAIR-ON-PAY REPORT

2. AUSGABE / APRIL 2024



Erkenntnisse zur Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern
aus über 250 Fair-ON-Pay Analysen weltweit



EXECUTIVE SUMMARY	1
GESETZLICHER & POLITISCHER KONTEXT	2
FAIR-ON-PAY DATENBASIS	4
ERGEBNISSE	5
ERKENNTNISSE	8
LABEL & METHODOLOGIE	10
ZERTIFIZIERTE FIRMEN	12

Gender-Hinweis

Wenn keine geschlechtsneutrale Form möglich ist, wird die weibliche Form verwendet. Diese Form umfasst alle Geschlechter.

Einordnung des Berichts

Der vorliegende Bericht fasst die wichtigsten Erkenntnisse und Beobachtungen aus den Lohngleichheitsanalysen zusammen, die im Rahmen einer Fair-ON-Pay Zertifizierung durchgeführt wurden, und stellt dabei auch sicher, dass keine Rückschlüsse auf einzelne Firmen möglich sind.

Weitere Informationen zu
Fair-ON-Pay sowie der Association
www.fair-on-pay.com

EXECUTIVE SUMMARY

Steigendes Bewusstsein

Das Bewusstsein für die Thematik der Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern wächst in der Gesellschaft kontinuierlich und wird auch von internationalen Organisationen, nationalen Gesetzgebenden sowie Verbänden und Mitarbeitenden vorangetrieben. Unternehmen zeigen ein gesteigertes Interesse an Zertifizierungen wie Fair-ON-Pay, auch wenn diese nicht gesetzlich vorgeschrieben sind.

Mit dem Verfahren «Fair-ON-Pay» werden Unternehmen in einer standardisierten Arbeitsweise auf die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern nach strikten Vorgaben überprüft. Die Einhaltung kann durch ein Zertifikat bestätigt werden.

Der Fair-ON-Pay Report basiert auf den seit 2019 durchgeführten Analysen. Die vorliegende 2. Ausgabe fasst die aktuellsten Ergebnisse von über 250 analysierten Firmen mit rund 200'000 berücksichtigten Mitarbeitenden zusammen und präsentiert die daraus gewonnenen Erkenntnisse für die Praxis.

Leitung Fair-ON-Pay Report



Lorán Lampart
President
of the Association



Marc Pieren
Board Member
of the Association

Lohndifferenz ist kein Mythos

Unterschiedliche Quellen zeigen, dass die Lohndifferenz in verschiedensten Ländern zu Ungunsten von Frauen ausfällt. Auch bei den mit Fair-ON-Pay zertifizierten Firmen lässt sich diese Tendenz feststellen. Bei über 9 von 10 Firmen verbleibt eine unerklärte Restlohndifferenz zu Ungunsten der Frauen, obschon die allermeisten Firmen die Kriterien für die Zertifizierung erfüllen.

Differenzen in der Beschäftigung

Unter den analysierten Unternehmen besteht ein deutlicher Unterschied in den funktionsspezifischen Merkmalen: Frauen haben oft hierarchisch niedrigere und weniger anspruchsvolle Funktionen inne. Die Diskrepanz ist vor allem in den Extremen frappant. Dazu fällt der Anteil an Frauen in Teilzeit fast durchwegs deutlich höher aus als bei den Männern. Dies erschwert möglicherweise deren Aufstieg in Management-Funktionen.

Fehlende Struktur

Lohngleichheit basiert auf gleichem Lohn für gleiche sowie gleichwertige Arbeit. Die Feststellung der Gleichwertigkeit ist jedoch nicht einfach und setzt durchgehende und klare Strukturen voraus. Ein objektiver Struktur-schlüssel - wie z.B. Ebenen, Ränge oder noch besser eine analytische Funktionsbewertung - ist entscheidend, um unerklärliche Lohnunterschiede in Unternehmen zu identifizieren und anzugehen. Umso überraschender ist die Erkenntnis, dass in vielen Unternehmen klare Strukturen fehlen. Diese Erkenntnis geht über die Problematik geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede hinaus und führt generell zu heterogener unternehmensinterner Entlohnung.

DER DRUCK NIMMT ZU

In einer Zeit, in der die Forderung nach Lohngleichheit und Chancengleichheit am Arbeitsplatz lauter wird, gewinnen internationale Verträge, nationale Gesetzgebung und unternehmerische Verantwortung zunehmend an Bedeutung. Diese Kräfte treiben den Wandel zu fairen Lohnpraktiken und einem gerechten Arbeitsumfeld voran.

Internationale Verträge

Der Druck auf die Einhaltung der Lohngleichheit wird durch internationale Verträge stets verstärkt. Ein Ausdruck davon ist die 2023 verabschiedete **EU-Richtlinie zur Lohntransparenz***. Diese verlangt von Unternehmen regelmässiges Reporting zu den Lohnunterschieden sowie Massnahmen zur Beseitigung von Ungleichheiten. Sie zielt darauf ab, Transparenz zu erhöhen und Diskriminierung zu bekämpfen.

Standards & soziale Verantwortung

Unternehmen, die sich nicht an den **ESG-Kriterien** orientieren (u.a. Berichterstattung zu Lohngleichheit), riskieren finanzielle Verluste. Die Empfehlung von **EPIC** zur regelmässigen Analyse verstärkt diesen Druck. Als Ziel Nr. 8.5 der **Sustainable Development Goals** der UN ist Lohngleichheit ein wichtiger Faktor für eine nachhaltige, verantwortungsvolle Unternehmensführung.



Nationale Gesetzgebungen

Weltweit entwickeln sich neue nationale Gesetzgebungen zu mehr und/oder strengeren Massnahmen hinsichtlich der Einhaltung der Lohngleichheit. **Reporting** Pflicht wurde bereits in mehreren Ländern eingeführt, je mit einem anderen Fokus (z.B. Schweiz, UK, EU, Japan, Island).

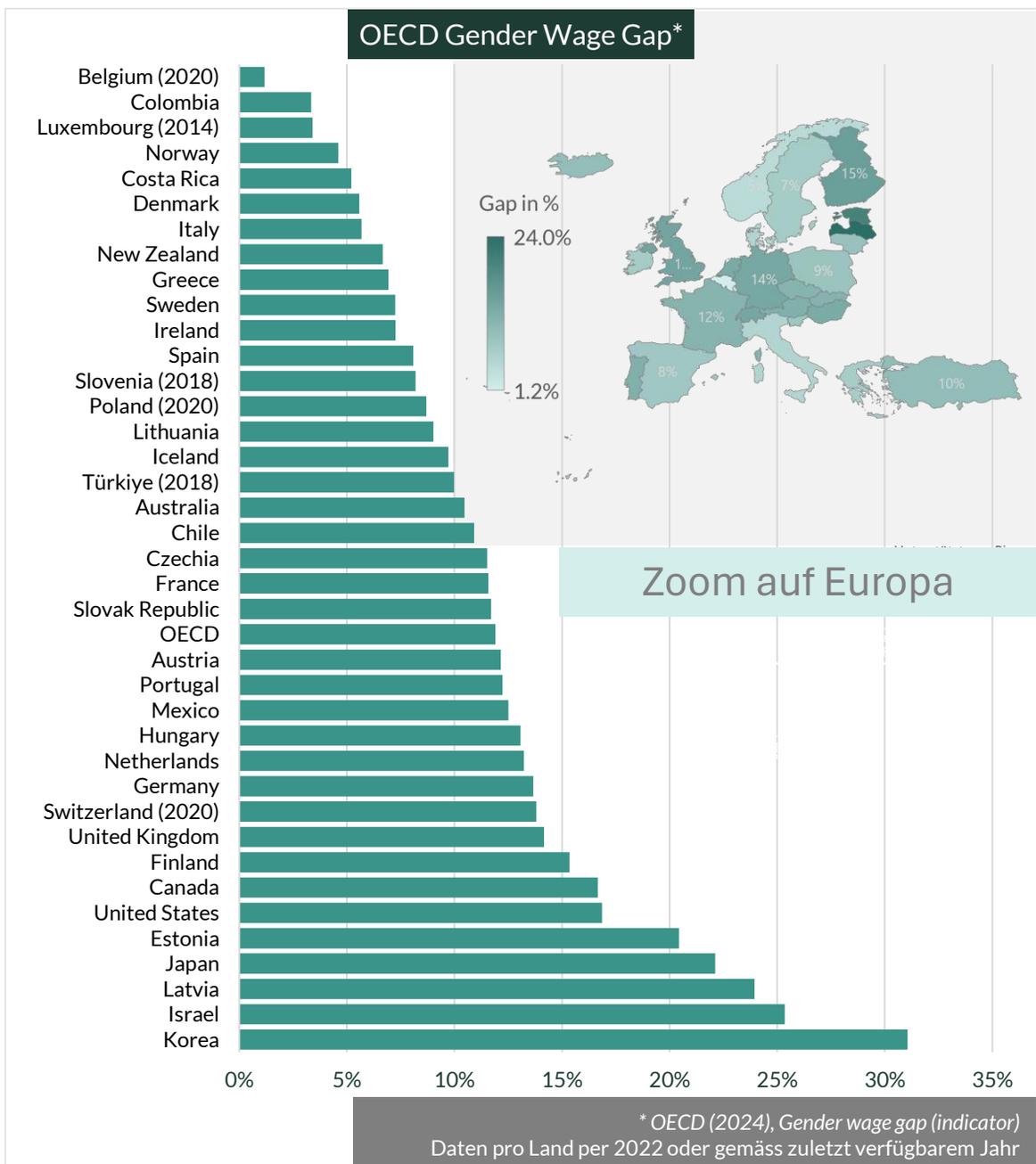
Employer Branding

Firmen, die auf pro-aktive Einhaltung der Lohngleichheit und Förderung der Chancengleichheit achten und sich hierfür durch ein Label auszeichnen lassen, stärken nicht nur ihr Image und ihre Reputation, sondern bieten auch einen Nachweis für ihre verantwortungsvollen Praktiken.

* Die neue EU-Richtlinie zur Lohntransparenz muss von den Mitgliedstaaten bis spätestens 7. Juni 2026 umgesetzt werden. Bis dahin müssen nationale Gesetze erlassen werden, die den Anforderungen der Richtlinie entsprechen.

LOHNGLEICHHEIT WELTWEIT

Der OECD Gender Wage Gap zeigt als geschlechtsspezifische Lohndifferenz eine klare Tendenz; für alle verfügbaren Länder fällt dieser zu Ungunsten der Frauen aus. Frappant sind auch die starken Differenzen zwischen den verschiedenen Ländern.



FAIR-ON-PAY DATENBASIS

Die Datenbasis stellt sich aus den 258 mit Fair-ON-Pay untersuchten Firmen aus dem Zeitraum Juni 2019 bis März 2024 zusammen. Die Firmen repräsentieren dabei unterschiedlichste Länder, Branchen sowie Firmengrößen.



258 Firmen

weltweit mit Fair-ON-Pay auf Lohngleichheit überprüft.

Für diese 258 Firmen wurden insgesamt 476 Analysen im Zeitraum von 2019 bis 2024 durchgeführt.

Die 258 analysierten Firmen stammen aus 11 Ländern und repräsentieren KMUs ab 50 Mitarbeitenden bis hin zu internationalen Konzernen mit tausenden Mitarbeitenden.

In Unternehmensgruppen / Holdings mit mehreren rechtlichen Entitäten wurden die einzelnen Firmen auch separat analysiert.

Es wird pro Firma nur das aktuellste Fair-ON-Pay Resultat berücksichtigt, unabhängig davon, wie lange sich eine Firma bereits im Zertifizierungsprozess befindet (und damit im Laufe der Zeit mehrere Analysen durchgeführt wurden).



11 Länder

Top-3 Regionen

- 91% Schweiz
- 6% EU
- 2% Amerika



194'500

Total Mitarbeitende (MA) basierend auf Anzahl Köpfen (Headcount) mit rund 145'000 Vollzeitäquivalenten.

Median-Frauenanteil über alle Firmen hinweg 39%.



60% KMUs

Verteilung der Firmengrößen

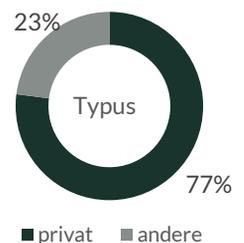
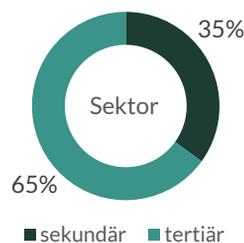
- 7% weniger als 100 MA
- 53% 100 bis 500 MA
- 22% 500 bis 1'000 MA
- 18% mehr als 1'000 MA



14 Branchen

Top 5

- 33% Financial & Insurance
- 12% Retail & Cons. Goods
- 12% Industry
- 7% Energy
- 6% Pharma & Life Science



BRUTTO- & NETTO-LOHNDIFFERENZ

Die Median-Brutto-Lohndifferenz liegt bei 18.7% zu Ungunsten der Frauen; in den Fair-ON-Pay-Analysen wird rund 80% dieser Differenz durch objektive, nicht-diskriminierende Faktoren (persönliche Qualifikationsfaktoren sowie Komplexität und Hierarchie der Funktion) erklärt.

(Hohe) Brutto-Lohndifferenzen

Die Brutto-Lohndifferenz fällt bei der Mehrheit der Firmen zum Nachteil der Frauen aus. Die Differenz schwankt stark von Firma zu Firma liegt teils sogar bei über -40%; Median bei -18.7% (Mittelwert bei -18.0%).

In den Branchen *Pharma & Life Science* sowie *Financial & Insurance Services* fällt die Brutto-Lohndifferenz mit -29.2% respektive -25.7% am grössten und in der Branche *Healthcare* mit -4.9% am tiefsten aus.

Verbleibende Netto-Lohndifferenz

Die Brutto-Lohndifferenz wird sodann in zwei Schritten im statistischen Modell analysiert.

Schritt 1: Berücksichtigung Humankapital (persönliche Qualifikationsfaktoren; Details s. Seite 8) reduziert die Differenz auf -11.7% im Median (Mittelwert -11.3%).

Schritt 2: Zusätzliche Berücksichtigung der Funktion (Komplexität und Hierarchie) erklärt einen weiteren Teil der Differenz und reduziert die verbleibende geschlechts-spezifische Netto-Lohndifferenz auf -3.7% im Median. Das R² als Determinationskoeffizient / Gütemass der Berechnung liegt dabei im Median bei 86.6%.

Die *IT & Media* Branche weist die grösste Netto-Differenz auf (-5.0%), die Branche *Healthcare* die kleinste (-0.4%).



SCHIEFLAGE ZU UNGUNSTEN DER FRAU

Obschon viele Firmen gute Resultate aufweisen, verbleiben bei 93% eine Netto-Lohndifferenz zu Ungunsten der Frauen (negativer Netto-Gap). 4.7% der Firmen halten die betriebliche Lohngleichheit mit Fair-ON-Pay aktuell nicht ein; alle davon mit einem Ergebnis zu Ungunsten der Frauen.

Klarer Trend

Nach Berücksichtigung der objektiven Erklärungsfaktoren verbleibt eine geschlechtsspezifische Netto-Lohndifferenz als %-Zahl (Net Gender Pay Gap). Bei einem Ergebnis von 0% besteht somit auf Ebene der Firma keine statistische, geschlechtsspezifische Netto-Lohndifferenz.

Bei den 258 mit Fair-ON-Pay analysierten Firmen zeigt sich bereits auf den ersten Blick ein klarer Trend: bei 93% der Firmen verbleibt im Ergebnis eine Netto-Lohndifferenz zu Ungunsten der Frauen (s. Visualisierung unten).

Unterschiedliche Resultate

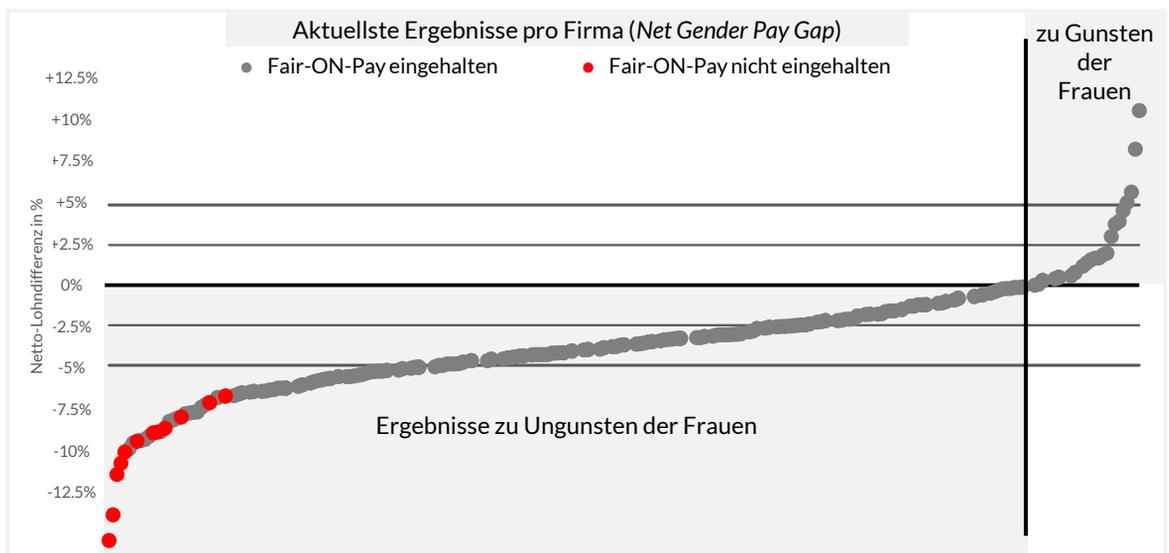
Bei näherer Betrachtung schwanken die Resultate hinsichtlich der Netto-Lohndifferenz deutlich. Viele Firmen weisen

«gute» Ergebnisse nahe einer Netto-Null aus. Ein beachtlicher Anteil hält die Vorgaben jedoch aktuell eher knapp ein (s. dazu detaillierte Verteilung auf S. 7).

Kleine Minderheit besteht nicht

Aktuell halten zudem 4.7% der Firmen die Fair-ON-Pay Vorgaben für die betriebliche Lohngleichheit nicht ein. In diesen Firmen kann somit mit genügend hoher statistischer Sicherheit eine systematische Lohn-diskriminierung auf Basis des Geschlechts festgestellt werden. Alle Fälle betreffen dabei aktuell (grosse) Netto-Lohndifferenzen zu Ungunsten von Frauen.

Viele diese Firmen haben Massnahmen zur Verbesserung eingeleitet und planen eine Fair-ON-Pay Zertifizierung oder haben dies bereits erfolgreich umgesetzt.



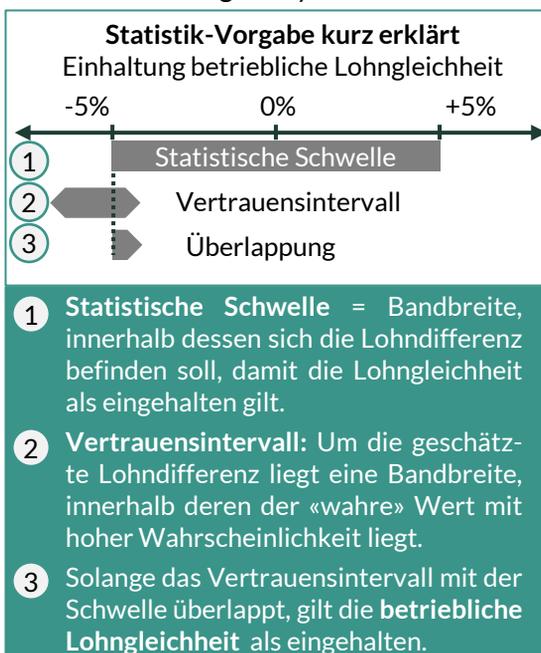
GRENZFÄLLE VERBLEIBEN

Fast 30% der Firmen überschreiten aktuell die $\pm 5\%$ -Grenze und halten die Fair-ON-Pay Vorgaben statistisch nur knapp ein (borderline-Fälle). Zudem sind bisher nur eine Minderheit der Firmen Kandidatinnen für eine Fair-ON-Pay Advanced Zertifizierung.

Gewichtiger Anteil an Grenzfällen

Obschon einige Firmen gute Resultate nahe 0% aufweisen, hat doch auch ein Drittel der Firmen eine geschlechtsspezifische Netto-Lohndifferenz von mehr als $\pm 5\%$ (s. Verteilung in Tabelle rechts). Dieses Drittel wird statistisch differenziert in Grenzfälle (borderline), bei welchen das Konfidenzintervall jeweils mit $\pm 5\%$ statistisch überlappt, sowie Ergebnisse, welche die Fair-ON-Pay Vorgaben nicht mehr einhalten und entsprechend auch kein Zertifikat erhalten.

Bei Borderline-Fällen besteht ein latentes Risiko, das Zertifikat bei der nächsten Analyse zu verlieren. Aktuell haben bereits wenige dieser Firmen das Zertifikat bei einer Aufrechterhaltungsanalyse verloren.



Ergebnis Netto-Lohndifferenz	in #	in %
unterhalb $\pm 2.5\%$	78	30.4
zwischen $\pm 2.5\%$ bis $\pm 5\%$	94	36.6
über $\pm 5\%$; aber statistisch eingehalten (borderline)	74	28.7
über $\pm 5\%$; Vorgaben nicht eingehalten	12	4.7

Wenige Advanced-Kandidatinnen

Obschon zwei Drittel der Firmen eine Netto-Lohndifferenz von unter $\pm 5\%$ aufweisen, sind aktuell nur 39% Kandidatinnen für eine Fair-ON-Pay Advanced Zertifizierung auf Basis der strikten statistischen und funktionsbezogenen Normvorgaben (s. Seite 10 für Details).

Mittelfristige Verbesserungen sichtbar

Die Ergebnisse der Firmen mit mindestens 2 Analysen über die Zeit zeigen keine eindeutige Tendenz; je eine Hälfte erreicht eine tiefere Netto-Lohndifferenz, während sich die andere Hälfte verschlechtert. Insbesondere kleine Firmen (<200 MA) schwanken auffällig stark im Ergebnis.

Bei Firmen mit 3 oder mehr Analysen hingegen verbessern sich 75% über die Zeit; im Mittel um 1.0%-Punkte! Dies bekräftigt die Erkenntnis, dass Verbesserungen in der Funktionsstruktur sowie Förderung des Bewusstseins zur Chancengleichheit Zeit benötigen und damit erst mittelfristig zu spürbaren Erfolgen führen.

VERTEILUNG FRAU / MANN

In vielen Firmen besteht ein proportionales Ungleichgewicht in der strukturellen Verteilung der Geschlechter. Frauen sind in höheren Hierarchien und komplexeren Funktionen deutlich untervertreten. Hinsichtlich Humankapital sind die Differenzen weniger ausgeprägt.

Ähnliches «Humankapital»

Frauen haben im Median leicht weniger potenzielle Erwerbserfahrungsjahre sowie Dienstjahre wie Männer in derselben Firma.

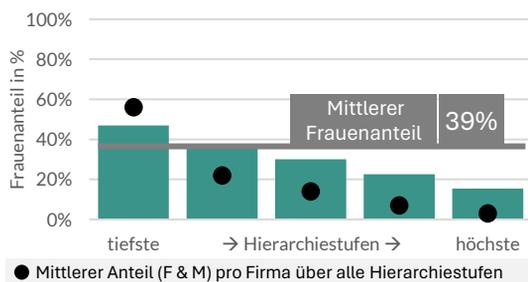
Gap* Frauen vs. Männern	Dienstjahre	-0.6 Jahre
	Erwerbserfahrung (Alter minus Schul- & Ausbildungsjahre)	-1.1 Jahre

* Mittelwert der Firmen des jeweiligen Gaps zwischen Frauen und Männern

Zudem weisen Frauen proportional weniger tertiäre Ausbildungen und häufiger Berufsausbildungen oder tiefere Niveaus auf. Das sich daraus ergebende Humankapital der Frauen pro Firma fällt daher im Regelfall tiefer aus als das der Männer.

Untervertretung im Management

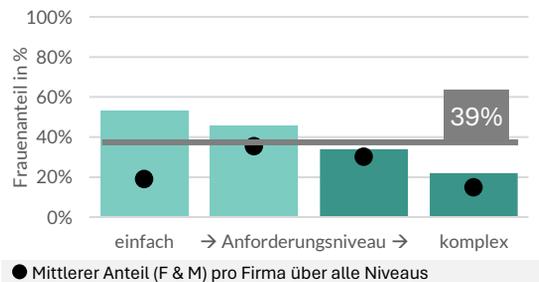
Der Frauenanteil sinkt innerhalb der Firmen mit ansteigender Hierarchiestufe kontinuierlich. In 50% der Firmen befinden sich gar keine Frauen in der allerhöchsten Hierarchiestufe.



Die proportionale Schiefelage zu Ungunsten der Frauen verändert sich nicht wesentlich bei einer detaillierteren Betrachtung mit mehr Hierarchiestufen (in Fällen, wo die Firmen überhaupt mehr Stufen aufweisen).

Übervertretung in einfachen Jobs

Umgekehrt sind Frauen in Tätigkeiten mit tieferer Komplexität / Anforderungsniveau häufig proportional übervertreten.

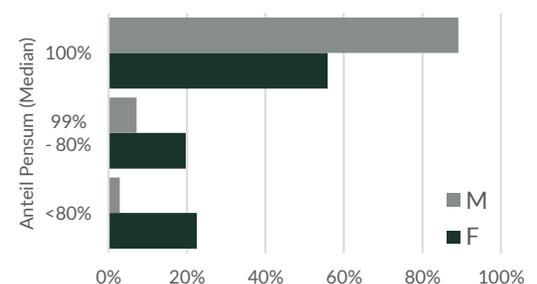


Dies wird noch klarer bei einer Differenzierung / Aufteilung der beiden einfacheren Niveaus:



Teilzeit-Gap

Frauen sind häufiger Teilzeit tätig. Im Median aller Firmen sind nur rund 56% der Frauen gegenüber 89% der Männer in einem Vollzeitpensum beschäftigt. Männer in Teilzeit-Pensen unter 80% sind zudem sehr rar.



MANGELNDE FUNKTIONSSTRUKTUR

Eine zentrale Beobachtung bleibt seit dem vorherigen Bericht bestehen: Es fehlt den meisten Organisationen an einer funktionalen Struktur. Nur so kann das Prinzip „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ überhaupt überprüft und pro-aktiv gefördert werden.

Mangelnde Struktur in vielen Firmen

Struktur ist das A und O, wenn Funktionen und Löhne in einer Organisation verglichen und damit u.a. die Lohngleichheit in der Firma überwacht und gesteuert werden soll. Und nur damit kann auch das Prinzip *gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit* überprüft und pro-aktiv gefördert werden.

Quick Fact #1

Bei 50% aller Firmen ist jede 2. Funktion mit nur einer einzigen Person besetzt.

Quick Fact #2

Rund 70% der Firmen weisen keine einheitliche Funktionsstruktur auf, anhand welcher Mitarbeitende systematisch verglichen werden können.

Ohne einheitliche Funktionsstruktur erschweren insbesondere Konstellationen mit vielen Einzelfunktionen die objektive, transversale Vergleichbarkeit über das ganze Unternehmen.

Dies ist nicht nur im Hinblick auf die Lohngleichheit problematisch, sondern auch in Bezug auf die Lohntransparenz. Denn die Bedeutung dieser nimmt deutlich zu. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist jedoch eine (vergleichbare) Struktur für Positionen.

Das **Fair-ON-Pay Advanced** Zertifikat hat daher als Voraussetzung u.a. auch ein durchgehendes, objektives Strukturelement, anhand welchem die Analysedaten systematisch und nachvollziehbar gruppiert und ausgewertet werden können.

Teils massive Lohnspreizungen

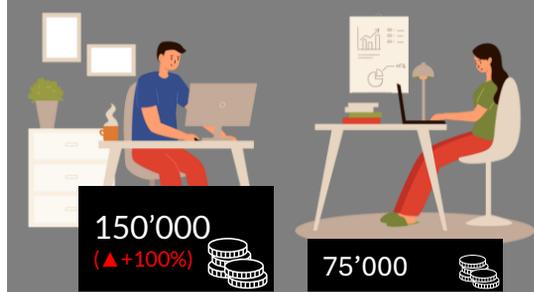
94% aller Firmen haben mindestens 1 Funktion mit einer Lohnspreizung von >40% zwischen Mitarbeitenden (s. Box unten); bei jeder zweiten Firma bestehen 9 oder mehr solcher Funktionen. Oft gehen diese einher mit einzelnen männlichen Ausreißern (oft älter, lange Dienstzeit) mit sehr hohem Lohn.

Quick Fact #3

Bei der Hälfte der Firmen bestehen innerhalb von Funktionen Lohnunterschiede von mehr als 100%; in wenigen Extremfällen sogar 300% bis 500%!

Obschon es in der Regel nur eine Minderheit der Funktionen betrifft, widerspricht dies offensichtlich dem Prinzip *gleicher Lohn für gleiche Arbeit* (oder es mangelt an einer guten Funktionsstruktur, um nicht gleichwertige Tätigkeiten adäquat zu differenzieren).

Beispiel: 2 Personen üben die gleiche Funktion aus. Ein Delta (▲) von 100% bedeutet, dass die eine Person doppelt so hoch entlohnt wird wie die andere. Solche massiven Deltas im Jahresgrundgehalt (stets bei 100%-Pensum) sind in den Unternehmen unabhängig vom Geschlecht sichtbar.



FAIR-ON-PAY: ASSOCIATION & LABEL

Die Fair-ON-Pay Association bezweckt die weltweite Förderung der Chancengleichheit und insbesondere der Lohngleichheit in der Gesellschaft sowie in Unternehmen. Sie hilft Unternehmen bei der Analyse und Identifizierung geschlechterspezifischer Lohndifferenzen.

EPIC-Mitglied

Als NPO ist die Fair-ON-Pay Association Mitglied der Equal Pay International Coalition (EPIC), einer von der ILO, OECD sowie UN Women geführten Koalition zur Beseitigung des Gender Pay Gaps sowie der beschleunigten Verwirklichung der Lohngleichheit.

Fair-ON-Pay Label

Die Association betreibt und pflegt das Fair-ON-Pay Label, die Methodik sowie die Normkriterien zu deren Einhaltung. Fair-ON-Pay überprüft und zertifiziert dabei die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern in einem Unternehmen (mind. 50 Mitarbeitende sowie 10% oder 10 Personen jedes Geschlechts).

Akkreditierte Expertinnen der Firmen BDO sowie Comp-On führen die standardisierten Fair-ON-Pay Analysen durch und erstellen die Berichte.

Zwei Zertifizierungsstufen

Je nach Ergebnis und Einhaltung der Fair-ON-Pay Normkriterien stellt die Qualitätsprüferin SGS das entsprechende Zertifikat aus. Firmen engagieren sich damit über eine 4-Jahresperiode.

Während der Laufzeit des Zertifikats wird die Analyse zweimal durchgeführt. Bei Nichteinhaltung wird das Zertifikat ab-erkannt.

Normkriterien	Fair-ON-Pay	Fair-ON-Pay Advanced
Gütemass des Modells	R2 mind. 70%	
Netto-Gap statistisch	< ±5%	< ±2.5%
Netto-Gap als %-Zahl	-	< ±5%
Vertrauensintervall	-	max. 7.5%-Punkte breit
Strukturelement	-	min. 1 (neben der Funktion)



ANALYSEMETHODIK

Fair-ON-Pay verwendet die standardisierte Analysemethodik Log-ON. Diese ermöglicht die Identifikation einer systematischen, geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung innerhalb eines Unternehmens mit Hilfe eines komplexen statistischen Daten-Regressionsmodells.

Good Practice Methodik

Log-ON basiert auf dem Standard-Analyseinstrument (Logib) des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann der Schweiz (EBG). Logib wurde Anfang der 2000er Jahre entwickelt und seither kontinuierlich verbessert. Die Methodik wurde zudem mit dem EPIC „Good Practice Label“ sowie dem UN-Preis für herausragende Leistungen im öffentlichen Dienst ausgezeichnet.



Ermittlung der Lohndiskriminierung

Log-ON errechnet, welcher Anteil der Bruttolohndifferenz zwischen allen Mitarbeitenden einer Firma durch objektive, nicht-diskriminierende persönliche Qualifikationsmerkmale sowie berufsbezogene Faktoren statistisch erklärt (regressiert) werden kann.

Auf diese Weise kann Log-ON ermitteln, ob eine Netto-Lohndifferenz als Residuum verbleibt, welche nur durch den zusätzlichen Faktor Geschlecht erklärt wird. Diese allfällige Netto-Lohndifferenz gilt als systematisch und damit diskriminierend, falls sie eine statistische Schwelle überschreitet.

“ Die Fair-ON-Pay Association hat aktiv zur Förderung der Lohngleichheit beigetragen, indem sie sehr viele Unternehmen bei der Analyse von Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern mit Logib begleitet hat”

PATRIC AEBERHARD
LEITER DES BEREICHS
ARBEIT, EBG



Wissenschaftliche Basis

Es wurden insbesondere in der Schweiz in den letzten 15 Jahren mehrere Rechtsgutachten und wissenschaftliche Evaluationen zu verschiedenen Aspekten der betrieblichen, statistischen Lohngleichheitsanalyse mit Logib erstellt. Unter anderem wurden dadurch die Wissenschaftlichkeit der Analysemethodik sowie ihres Verfahrens bestätigt.

FIRMENSTIMMEN

Mit jedem zusätzlichen, zertifizierten Unternehmen wächst das Bewusstsein um die Bedeutung der Lohngleichheit. Die kontinuierlich ansteigende Anzahl spiegelt dabei das erstarkte Interesse und das unternehmerische Engagement wider. Die Strahlkraft und positiven Auswirkungen einer Zertifizierung bestätigen auch Firmenstimmen.



«Unser Ziel ist es, zu den Top-Arbeitgebern der Schweiz zu gehören und eine faire, geschlechterneutrale Lohnpolitik zu praktizieren. Wir sind sehr stolz auf die Fair-ON-Pay Zertifizierung, welche unser Engagement als vorbildlicher Arbeitgeber würdigt.»

MARKUS KRIENBÜHL, LEITER PEOPLE & CULTURE, RIVELLA



«Diese Zertifizierung ist der Höhepunkt der wichtigen Arbeit, die wir in den letzten Jahren geleistet haben. Sie zeigt unser Engagement für soziale Verantwortung und positioniert uns als fairer Arbeitgeber, der sich nachhaltig für Lohngleichheit einsetzt.»

ALINE KLEINFÜRCHER, HEAD HR, CA INDOSUEZ (SWITZERLAND) SA



«Mit dem «Fair-ON-Pay» Verfahren wird das Engagement des Unternehmens für Lohngleichheit sichtbar und schafft Transparenz für die verschiedenen Zielgruppen. Aus meiner Sicht ein klarer Mehrwert für jedes zertifizierte Unternehmen.»

MICHAEL KÄSERMANN, PARTNER, BDO



«Viele unserer Mitglieder:innen sind Fair-ON-Pay zertifiziert und engagieren sich somit regelmässig aktiv zur Überprüfung der Lohngleichheit!»

BALZ STÜCKELBERGER, DIREKTOR, ARBEITGEBER BANKEN



«Praktisch alle Fair-ON-Pay zertifizierten Unternehmen streben beim Ablauf ihres Zertifikates eine Re-Zertifizierung an. Gleichzeitig kommen stetig neue Anfragen: Unternehmen wollen nicht nur Gutes tun, sondern es auch zeigen können!»

ELOÏSE ALLIMANN, EXPERTIN LOHNGLEICHHEIT, COMP-ON AG



FAIR-ON-PAY ZERTIFIZIERTE FIRMEN

Vollständige Liste auf : <https://fair-on-pay.com/certified-companies/>

+10 Anzahl neue Firmen aktuell im Zertifizierungsprozess (Stand per März 2024)

The grid contains logos for numerous companies, including:

- Aargauische Kantonalbank, AEK, aity, Alcon amag, APLEONA, APGISGA, Appenzeller Kantonalbank, BACHEM, BANCA DEL SIMPIONE, BANKSLM, Basler Kantonalbank, BLKB, BCGE, BCJ, BCF, BCN, BCV, BCVS, BERGSON, beyondgravity, BEKB, BCBE, BONHÖTE, BOUYGUES, BPS (SUISSE), INDOSUEZ, next bank, CIC, CHANEL, CERTAS, CKW., CLER, CME, CNP, comet, Conthey, connect, CSDINGENIEURE+, dbi, DIXI, EFG, elo, ENTRIS, EQUANS, EWA, EWS, EY, FARNER, fecpa, FELCO, FiBL, FK, Frankfurter Bankgesellschaft, GFZ, GASTROSOCIAL, globaz, Goldec, groupe e, HSBC, IMA, INTEGRAL, INTEGRA, JobCLOUD, KASTLI, KPMG, KURATLE JAECKER, LGT, Private Banking, IGT, Capital Partners, Linde, MANOR, meconex, meier, METTLER, TOLEDO, MichaelPage, morges, naef, Ville de Neuchâtel, Nidwaldner Kantonalbank, Obwaldner Kantonalbank, OIKEN, OKJOB, ors, Piguët Galland & vous, Protectas, pisp, RAIFFEISEN, randstad, renens, REYL, RHNE, Ringier, axel springer, rivella ag, ROBECO, Rothschild & Co, RUAG, Santander, Schrodgers, SERV, SCOUT 24, SCRASA, Sika, SIX, skyguide, smg, SOCIETE GENERALE, sonepar, SONOVA, STEELTEC, STILL, Sunrise, SUSS, MicroOptics, swisslog, Swissquote, symbiotics, sympany, SYZ, ticketcorner, tpf, tl, travys, Uner Kantonalbank, Uzwil, VAT, Vebego, VERIT, viteos, VORWERK, VPBANK, vuillomenet, Yverdon-les-Bains.

«Als weltweit führendes Unternehmen in den Bereichen Prüfen, Testen, Verifizieren und Zertifizieren beobachten wir bei SGS den wachsenden Bedarf unserer Kunden, die Einhaltung von ESG-Kriterien nachweisen zu können. So ist die Nachfrage nach dem Fair-ON-Pay-Zertifikat in den letzten Jahren deutlich gestiegen.»

JAN MEEMKEN, MANAGING DIRECTOR SWITZERLAND, SGS





Fair-ON-Pay ist eine eingetragene Marke der Comp-On AG, HR Solutions

FAIR-ON-PAY REPORT

2. AUSGABE / APRIL 2024

Herausgeberin

Fair-ON-Pay Association
c/o Comp-On AG, HR Solutions
Bahnhofplatz 3h
5000 Aarau
www.fair-on-pay.com

Medienkontakt

Marc Pieren
Vorstandsmitglied Fair-ON-Pay Association /
Founding Partner Comp-On AG
mobile +41 78 815 09 79
marc.pieren@comp-on.ch