



Pay transparency in job advertisements – recruitment on an equal footing

Jonas Jatsch, PostFinance AG
Elisabeth Jenni Garza, Swiss Post AG



Who we are – your speakers today



Jonas Jatsch

Senior Specialist Compensation at PostFinance AG

Since March 2021, responsible for Total Rewards at PostFinance.

Previously at Baloise Group Compensation Specialist and other HR roles.



Elisabeth Jenni Garza

Senior Specialist Compensation at Schweizerische Post AG

Since May 2020, responsible for implementing and developing various remuneration issues for Swiss Post Group.

Previously working as a compensation specialist at PostFinance Ltd and BASF Switzerland Ltd.

Who we are – PostFinance and Swiss Post overview

Live in line with values. And create value. For people, companies and the entire country. That is who we are: Switzerland's bank.

3,757 employees



2.5 million

Customers



34 branches and
57 offices



over 1.3 billion

payment transactions



96% of our employees would recommend us as an employer.



“We bring Switzerland together – every day since 1849”

1,745
million



Addressed letters

156
million



Carried passengers

294
million



**Delivery staff
Parcels**

3



Third-largest employer in Switzerland

47,318



Employees

100



Various professions

The environment is changing – Even if the EU Pay Transparency Act doesn't affect us, can we ignore it?



anitalettink.com

By June 2026, EU states must transpose the EU Pay Transparency Act into national legislation. Essentially, this means:

- **Wage transparency:** companies have to disclose information on employees' salaries to fight pay discrimination.
- **Reporting obligation:** companies with more than 250 employees must report annually on the gender pay gap. Smaller companies have to do this every three years.
- **Right to information:** employees have the right to receive information about the average level of pay and the criteria for determining pay.
- **Protection against discrimination:** the Directive protects workers from gender pay discrimination and provides for compensation for those affected.
- **Sanctions:** companies can be fined for failing to comply with the rules.

Wage transparency – transparency is nothing new for us

Salary brackets
(CA extract)

	Region I		Region II min.
	min.	max.	
FS 1	58092	69315	5441
FS 2	58092	77821	5441
FS 3	60042	85346	5630
FS 4	65314	95116	6156
FS 5	70821	101168	6697
FS 6	75286	107697	7144
FS 7	81659	117012	7781
FS 8	88377	127802	8837
FS 9	98013	138989	9801

Remuneration
report(extract 2023)

Vergütung an die Konzernleitung		2023
CHF		
Konzernleiter		
Fixer Jahresgrundlohn		678'726
Erfolgsorientierter variabler Lohnanteil (Entstehungsperiode 2023) ¹		112'669
Nebenleistungen		33'246
Spesen- und Repräsentationspauschalen ²		24'000
Weitere Nebenleistungen ³		9'246
Weitere Zahlungen ⁴		–
Vergütung		824'641
Arbeitgeberbeitrag Sozialversicherungen		57'145
Arbeitgeberbeitrag berufliche Vorsorge		154'396
Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen und berufliche Vorsorge⁵		211'541
Gesamtvergütung		1'036'182
Übrige Konzernleitungsmitglieder (7)		
Fixer Jahresgrundlohn		3'357'573
Erfolgsorientierter variabler Lohnanteil (Entstehungsperiode 2023) ¹		500'209
Nebenleistungen		176'971
Spesen- und Repräsentationspauschalen ²		105'000
Weitere Nebenleistungen ³		71'971
Weitere Zahlungen ⁴		–
Vergütung		4'034'753
Arbeitgeberbeitrag Sozialversicherungen		289'319
Arbeitgeberbeitrag berufliche Vorsorge		680'462
Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen und berufliche Vorsorge⁵		969'781
Gesamtvergütung		5'004'534

Executive pay
reporting (2023 statement)

Anzahl Stellen Schweizerische Post AG		34'583 (34'072)	
2. Geschäftsleitung			
Entlohnung (Art. 3 und 7 KadLV)	Vorstand	Übrige Mitglieder: 7 (8)	
		Total	Durchschnitt
• Fixe Anteile (Art. 3 Abs. 2 Bst. a KadLV)	678'726 (671'527)	3'357'573 (3'436'853)	479'653 (474'049)
• Einmalige Geldleistungen zur Abgeltung besonderer Aufgaben und Einsätze (Art. 3 Abs. 2 Bst. b KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Besondere Geldleistungen nach Funktion oder Arbeitsmarkt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Einmalzahlungen variabler Leistungskomponenten, Erfolgsanteile, Bonifikationen usw. (Art. 5 und Art. 10 Abs. 4 KadLV)	112'669 (111'473)	500'209 (536'799)	71'458 (74'041)
...in % des fixen Lohnanteils	16,6% (16,6%)	14,9% (15,6%)	14,9% (15,6%)
• Andere Nebenleistungen (Art. 5 KadLV), Gesamtbetrag	33'246 (39'246)	176'971 (197'627)	25'282 (27'259)
☑ Sonderzulagen	0	5'000	714
☑ Spesen- und Repräsentationspauschalen	24'000	105'000	15'000
☑ Geschäftswagen für private Zwecke	8'646	48'469	6'924
☑ GA SBB zum privaten Gebrauch	0	14'302	2'043
☑ Mobiltelefon für Privatgebrauch	600	4'200	600
...in % des fixen Lohnanteils	4,9% (5,8%)	5,3% (5,8%)	5,3% (5,8%)
Total	824'641 (822'246)	4'034'753 (4'171'279)	576'393 (575'349)
Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen und berufliche Vorsorge			
• Arbeitgeberbeitrag Sozialversicherungen in Fr.	57'145 (59'853)	289'319 (307'982)	41'331 (42'480)
• Berufliche Vorsorge (Art. 6 Bst. a KadLV)	154'396 (153'634)	680'462 (705'394)	97'209 (97'296)
o Beitragsvolumen des Arbeitgebers in Fr.	60%	60%	60%
o Beitragsvolumen des Arbeitgebers in % des gesamten Beitragsvolumens	(60%)	(60%)	(60%)
Total Entlohnung inkl. Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen und berufliche Vorsorge	1'036'182 (1'035'733)	5'004'534 (5'184'655)	714'933 (715'125)
• Von der GV am 02.05.2023 festgelegte Obergrenze für den Gesamtbetrag der Entlohnung inkl. Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen und berufliche Vorsorge		6'111'905	
• Abgangsschätzungen (Art. 6 Bst. b und Art. 10 Abs. 2 - 3 KadLV)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
• Kündigungsfristen (Art. 10 Abs. 1 KadLV)		6 Monate	
• Vom Bundesrat bewilligte Nebenbeschäftigungen (Art. 11 KadLV)		keine	
Bemerkungen/Kommentare , einschliesslich Erläuterungen von Abweichungen zum Vorjahr nach Art. 14 KadLV			
Übrige Mitglieder sieben, im Jahr 2022 ist ein Mitglied ausgeschieden (Letter SP5).			
Über die Freigabe (Anspruch und Bemessung) des Leistungsanteils der ehemaligen Konzernleiterin und des ehemaligen Letters PostAuto wird erst nach Abschluss der Untersuchungen des Bundesamtes für Polizei zu den Verletzungen des Subventionsrechts in der Sparte des regionalen Personenverkehrs entschieden.			



Disclaimer - No, we do not publish our employees' salaries on the intranet!

External wage transparency:

- Indicate a **salary range in the job advertisement** for the typical entry-level salary in the advertised function
- Publicly accessible salary **bands** per function level and salary region
- Remuneration of top management (remuneration **report, management salary reporting**)

Salary transparency internally:

- Employees can request information on **their own position within the salary bracket**
- **Internal benchmark** for functions in own unit **to managers** (PostFinance)

What remains confidential?

- The **total view** of all salary grades per function
- The **effective salaries** per employee

How it all began – equal pay as the primary trigger

The collective agreement (CA) für Die Schweizerische Post and PostFinance, valid from 01.01.2021, under article 2.27, para. 6 (equal pay):
“The employer ensures wage transparency in job advertisements.”

- The passage was introduced **by the employer** into the CA negotiations, primarily as a proposal to strengthen equal pay.
- Salary transparency promotes **equal pay in general and between women and men**.
- While wage transparency is already common in job advertisements in some countries and sectors, PostFinance is **ahead of the game** as a Swiss financial service provider **First Mover** and Swiss Post as one of the largest employers in Switzerland.
- Salary transparency is also helpful for positioning yourself as a **fair and transparent employer**.
- Yet at first nothing happened...

The beginnings – The will is there, but...

Challenging:

- Appropriate structuring of salary transparency in the **conflicting internal <-> external perspective**
- Very broad and overlapping salary **bands in the CA**
- **No salary according to table**
- Lots of **history** in the salary system
- **Individual** team view vs **comprehensive** PostFinance/Group **view**
- **Fears** of contact with line management and within HR

Helpful:

- Clean **function architecture**
- Good **preparation of data** on internal salary structure
- Mandatory **target salary bands** per function (Swiss Post)

Procedure – One Group, different approaches

Classification:

- Salary range defined **individually** for each vacancy
- Bandwidth of at least CHF 5,000, maximum CHF 20,000
- A look at actual salary ranges within the **function**
- A look at the salary structure in the **team**

Procedure:

- 2021: **decision** in HR management team and technical preparation
- 2022: **pilot phase** in Customer Center and IT
- 2023: gradual introduction for **all** CA and middle management **functions**

Classification:

Salary range defined **uniformly** across Swiss Post per function level or function:

- For low CA functions: **CA minimum** for function level + CHF 10,000
- For all other functions: **lowest salary for the function** +CHF 10,000 to CHF +25,000
- Isolated deviations, especially for lateral internal development functions

Procedure:

- 2021: decision made by HR management team
- Pilot phase and fine-tuning of the system
- 2023: nationwide introduction of Swiss Post CA
- 2024: gradual introduction for management
- Outlook: expansion to other companies

Procedure – One Group, different approaches

Kundenberater:in Privatkunden, Sursee

Wenn du die Anforderungen erfüllst, die für diese Stelle... einen fairen Lohn zwischen 95'000 und 110'000 pro Jahr... Wir interessieren uns aber auch für Bewerbungen von... alle Anforderungen erfüllen oder äusserst viel Erfahrung... dem Fall leicht unter oder über dieser Bandbreite liegen... Wege zu gehen? Dann wollen wir unbedingt von dir hören.


Wir übernehmen Verantwortung


Attraktive Zusatzleistungen

Sechs Wochen Ferien und Option auf unbezahlten Urlaub.

Vielfältige Möglichkeiten, um weiterzukommen, sowie Chancen zur Aus- und Weiterbildung auf allen Stufen.


Moderne Arbeitswelt


Mutter- & Vaterschaftsurlaub

Zusteller:in Briefe und Pakete

99-10000/ Luzern

Wir bieten einen fairen Lohn, welcher sich je nach Erfahrung und Fähigkeiten zwischen CHF 60'100 und CHF 70'100 pro Jahr (100%-Pensum) bewegt. Auch Bewerbungen von Talenten mit abweichenden Kompetenzen sind willkommen, in solchen Fällen kann dein Lohn leicht unter oder über der Bandbreite liegen.

Du profitierst von attraktiven Zusatzleistungen:



6 Wochen Ferien



Faire Anstellungsbedingungen dank Gesamtarbeitsvertrag



Unterstützung bei Aus- und Weiterbildungen, temporäre Stellenwechsel, Aufstiegschancen



Personalgutscheine im Wert von 500 Franken pro Jahr

Looking back – our conclusion after around 18 months

How was it received?

- Feedback from **applicants** was predominantly **very positive**.
- In job interviews, **we're on an equal footing** in terms of salary.
- The number of applications with a high fit has increased.

What would we have done differently?

- **Hen / egg problem**: wage transparency inwards first?
- **Faster implementation**, less support required than expected.

What challenges remain?

- **Wide range of salaries**, especially among IT specialists

How was it received?

- **Very positive** reactions in the **media and social media** (employer attractiveness, reputation, pioneering role)
- **Positive** response from **candidates, managers** and HR advisors
- **Quality and quantity** of applications stable to slightly increased

What would we have done differently?

- Broad **commitment** before CA negotiations

What challenges remain?

- **Swiss-wide** salary ranges **vs. local** salary structure
- Resolving a **team perspective**

Questions?