

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**

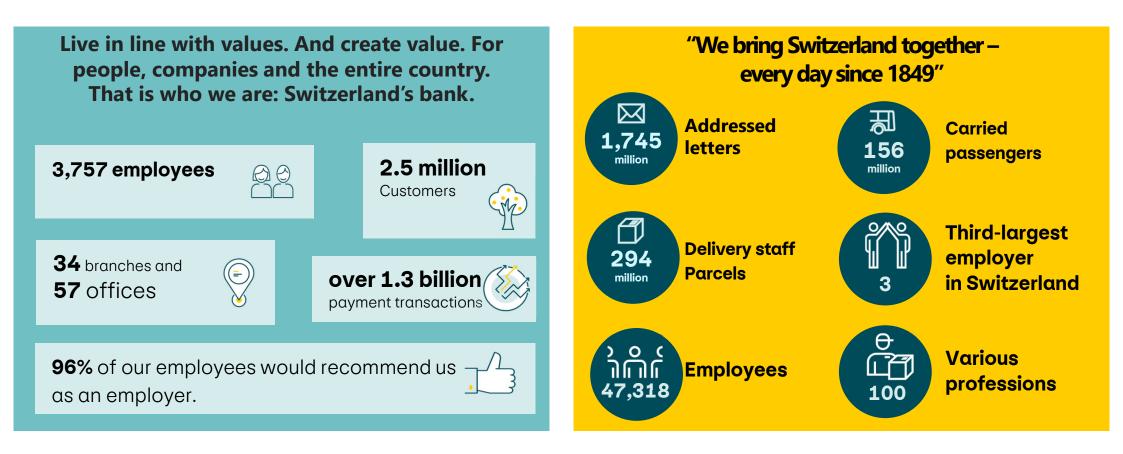
Senior Specialist Compensation at Schweizerische Post AG

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.

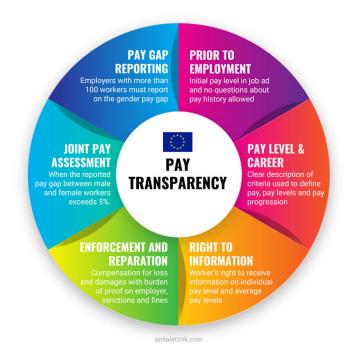


## Who we are – PostFinance and Swiss Post overview





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



**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.

+PostFinance

## Wage transparency – transparency is nothing new for us

## Salary brackets (CA extract)

	Region I min.	max.	Region II min.	
FS 1	58092	69315	544	
FS 2	58092	77821	544	
FS 3	60042	85346	5630	
FS 4	65314	95 116	615	
FS 5	70821	101 168	669	
FS 6	75286	107 697	7144	
FS 7	81 659	117 012	778	
FS 8	88377	127802	883	
FS 9	98013	138989	980	

#### Remuneration report(extract 2023)

CHF	20
Konzernleiter	
Fixer Jahresgrundlohn	6787
Erfolgsorientierter variabler Lohnanteil (Entstehungsperiode 2023) <sup>1</sup>	1126
Nebenleistungen	33 2
Spesen- und Repräsentationspauschalen <sup>2</sup>	240
Weitere Nebenleistungen <sup>3</sup>	92
Weitere Zahlungen <sup>4</sup>	
Vergütung	8246
Arbeitgeberbeitrag Sozialversicherungen	57 1
	1543
Arbeitgeberbeitrag berufliche vorsorge	
Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen und berufliche Vorsorge <sup>s</sup> Gesamtvergütung	2115
Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen und berufliche Vorsorge <sup>s</sup> Gesamtvergütung Übrige Konzernleitungsmitglieder (7)	1 036 1
Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen und berufliche Vorsorge <sup>s</sup> Gesamtvergütung Übrige Konzernleitungsmitglieder (7) Fixer Jahresgrundlohn	<b>1 036 1</b> 3357 5
Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen und berufliche Vorsorge <sup>s</sup> Gesamtvergütung Übrige Konzernleitungsmitglieder (7) Fixer Jahresgrundlohn Erfolgsorientierter variabler Lohnanteil (Entstehungsperiode 2023) <sup>1</sup>	1 036 1 3357 5 500 2
Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen und berufliche Vorsorge <sup>s</sup> Gesamtvergütung Übrige Konzernleitungsmitglieder (7) Fixer Jahresgrundlohn Erfolgsorientierter variabler Lohnanteil (Entstehungsperiode 2023) <sup>1</sup> Nebenleistungen	10361 33575 5002 1769
Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen und berufliche Vorsorge <sup>s</sup> Gesamtvergütung Übrige Konzernleitungsmitglieder (7) Fixer Jahresgrundlohn Erfolgsorientierter variabler Lohnanteil (Entstehungsperiode 2023)' Nebenleistungen Spesen- und Repräsentationspauschalen <sup>2</sup>	1 036 1 3 357 5 500 2 176 9 105 0
Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen und berufliche Vorsorge <sup>s</sup> Gesamtvergütung Übrige Konzernleitungsmitglieder (7) Fixer Jahresgrundlohn Erfolgsorientierter variabler Lohnanteil (Entstehungsperiode 2023) <sup>1</sup> Nebenleistungen Spesen- und Repräsentationspauschalen <sup>2</sup> Weitere Nebenleistungen <sup>3</sup>	10361 33575 5002 1769
Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen und berufliche Vorsorge <sup>s</sup> Gesamtvergütung Übrige Konzernleitungsmitglieder (7) Fixer Jahresgrundlohn Erfolgsorientierter variabler Lohnanteil (Entstehungsperiode 2023) <sup>1</sup> Nebenleistungen Spesen- und Repräsentationspauschalen <sup>2</sup> Weitere Nebenleistungen <sup>1</sup>	1 036 1 3 357 5 500 2 176 9 105 0
Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen und berufliche Vorsorge <sup>s</sup> Gesamtvergütung Übrige Konzernleitungsmitglieder (7) Fixer Jahresgrundlohn Erfolgsorientierter variabler Lohnanteil (Entstehungsperiode 2023) <sup>1</sup> Nebenleistungen Spesen- und Repräsentationspauschalen <sup>2</sup> Weitere Nebenleistungen <sup>4</sup> Weitere Zahlungen <sup>4</sup> Vergütung	10361 33575 5002 1769 1050 719
Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen und berufliche Vorsorge <sup>s</sup> Gesamtvergütung Übrige Konzernleitungsmitglieder (7) Fixer Jahresgrundlohn Erfolgsorientierter variabler Lohnanteil (Entstehungsperiode 2023) <sup>1</sup> Nebenleistungen Spesen- und Repräsentationspauschalen <sup>2</sup> Weitere Nebenleistungen <sup>3</sup> Weitere Zahlungen <sup>4</sup> Vergütung Arbeitgeberbeitrag Sozialversicherungen	10361 33575 5002 1769 1050 719 40347
Erfolgsorientierter variabler Lohnanteil (Entstehungsperiode 2023)' Nebenleistungen Spesen- und Repräsentationspauschalen <sup>2</sup> Weitere Nebenleistungen <sup>3</sup>	10361 33575 5002 1769 1050 719 40347 2893

## Executive pay reporting (2023 statement)

rsitz	Ubrige Mitg Total 3'357'573 (3'436'853) 0 (0) 0 (0) 500'209 (536'799) 14,9% (15,6%) 176'971 (197'627)	Durchschni 479'653 (474'049) 0 (0) 0 (0) 71'458 (74'041) 14,9% (15,6%)
2'726 '527) 0 (0) 0 (0) 0 (0) 2'669 1'473) (6% (6%) (246) (246) (246) (246) 0 0 000 646	Total 3'357'573 (3'436'853) 0 (0) 0 (0) 500'209 (536'799) 14,9% (15,6%) 176'971	Durchschni 479'653 (474'049) 0 (0) 0 (0) 71'458 (74'041) 14,9% (15,6%)
1'527) 0 00) 0 00) 0 0 0 0 0 2 4 6 % 6 % 6 % 6 % 6 % 2 4 6 % 2 4 6 % 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	(3'436'853) 0 (0) 0 (0) 500'209 (536'799) 14,9% (15,6%) 176'971	(474'049) 0 (0) 0 (0) 71'458 (74'041) 14,9% (15,6%)
0) 0 (0) (669 ('473) (6%) (246 (246) (246) (246) (246) (0) (0000 (646)	(0) 0 (0) 500'209 (536'799) 14,9% (15,6%) 176'971	(0) 0 (0) 71'458 (74'041) 14,9% (15,6%)
0) 2'669 1'473) ,6% ,6%) 246 246) 246 246) 0 0000 646	(0) 500'209 (536'799) 14,9% (15,6%) 176'971	(0) 71'458 (74'041) 14,9% (15,6%)
(*473) ,6% ,6%) (246 (246) (246) (246) (2000) (646)	(536'799) 14,9% (15,6%) 176'971	(74'041) 14,9% (15,6%)
,6%) 246 246) 0 000 646	(15,6%)	(15,6%)
246) 0 '000 646		
'000 646		25°282 (27°259)
00	5'000 105'000 48'469 14'302 4'200	714 15'000 6'924 2'043 600
9% 8%)	5,3% (5,8%)	5,3% (5,8%)
1′641 2′246)	4'034'753 (4'171'279)	576'393 (575'349)
145 (853)	289'319 (307'982)	41'331 (42'480)
1'396 3'634) 0% 0%)	680'462 (705'394) 60% (60%)	97'209 (97'296) 60% (60%)
6'182 5'733)	5'004'534 (5'184'655)	714'933 (715'125
6'111'905		
0 (0)	0 (0)	0 (0)
	6 Monate	
keine		
Vorjahr nac	ch Art. 14 KadLV	
	(0) n Vorjahr na	0 0 (0) (0) 6 Monate



# **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



V1.00 | public | Salary transparency in job ads | Jonas Jatsch PF33, Elisabeth Jenni Garza P32.1

## 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

Attraktive <u>Zusa</u>tzleistunger

Moderne

Arbeitswelt

Mutter- &

/aterschaftsurlaub

Wenn du die Anforderungen erfüllst, die für diese Stelle einen fairen Lohn zwischen 95'000 und 110'000 pro Ja Wir interessieren uns aber auch für Bewerbungen von 1 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 hö

Wir übernehmen

Verantwortung

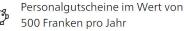
### **Zusteller:in Briefe und Pakete**

0/

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
- Unterstützung bei Aus- und Weiterbildungen, temporäre Stellenwechsel, Aufstiegschancen



+PostFinance

## 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**?



