

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

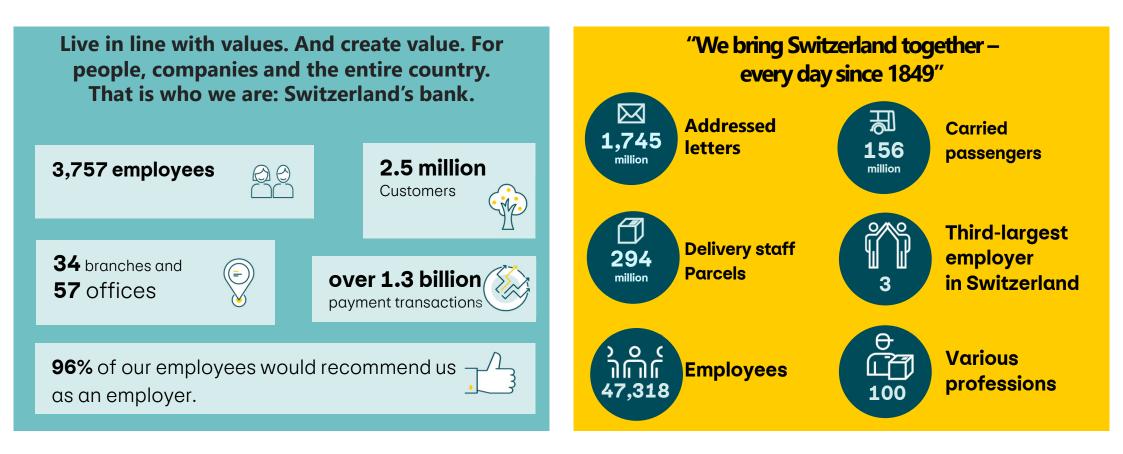
Senior Specialist Compensation at Schweizerische Post AG

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.

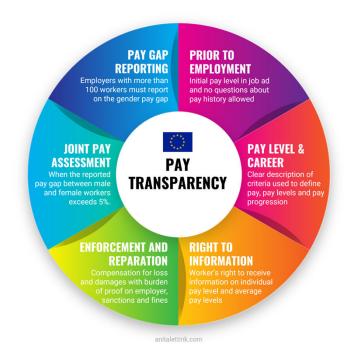


Who we are – PostFinance and Swiss Post overview





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

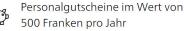
Zusteller:in Briefe und Pakete

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?



