



Gelijke kansen Gelijke beloning

Binnen de bank doen we elk jaar onderzoek naar gelijke beloning. Zo houden we grip en blijven we bij de les.

ABN AMRO is supporter van Equal Pay Day
14 november 2024

Weten waar we staan

Gelijke kansen voor iedereen is voor ons een belangrijk fundament. Onze medewerkers moeten zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen. Gelijke kansen zijn onlosmakelijk verbonden met gelijke beloning. En dus stellen we ons de vraag: **ontvangen medewerkers binnen de bank een gelijke beloning voor gelijk werk?** Daar doen we elk jaar onderzoek naar. Het onderzoek naar de 'Pay Gap' beslaat drie onderdelen: de verschillen in beloning tussen vrouwen en mannen, tussen medewerkers met verschillende etnisch-culturele achtergronden en tussen vrouwen en mannen in hogere managementfuncties (boven-cao). Dit jaarlijkse onderzoek wijst ons op opvallende verschillen, stimuleert ons bepaalde uitkomsten nader te onderzoeken en helpt ons trends in kaart te brengen. Al die inzichten zijn waardevolle input voor nieuwe initiatieven en aangescherpt beleid.

Inhoud

- 4** Waarom doen we dit onderzoek?
- 5** Als bank zetten we ons al jarenlang in voor gelijke kansen
- 10** De onderzoeksvraag
- 13** Verdienen vrouwen en mannen binnen de bank gemiddeld evenveel?
- 17** Verdienen medewerkers met verschillende etnisch-culturele achtergronden gemiddeld evenveel?
- 21** Verdienen vrouwen en mannen op een boven-cao functieniveau gemiddeld evenveel?
- 25** Lijst met begrippen

Waarom doen we dit onderzoek?

Dat medewerkers voor gelijk werk of werk van gelijke waarde een gelijke beloning ontvangen, vinden we heel belangrijk. Het ligt verankerd in ons beleid en dat toetsen we in de praktijk. We doen elk jaar een meting. De resultaten laten zien waar we nog kunnen verbeteren en geven ons handvatten voor nieuwe initiatieven die een gelijke beloning stimuleren. Op zowel internationaal als nationaal niveau is wetgeving in voorbereiding, gericht op het bevorderen van gelijke beloning voor gelijk werk en transparantie daarover. We houden deze ontwikkelingen nauwlettend in de gaten. Met de publicatie van dit jaarlijkse rapport vragen we extra aandacht voor dit onderwerp. Ook willen we hiermee andere bedrijven inspireren om gelijke beloning binnen hun organisatie te onderzoeken en te bevorderen.

Als bank zetten we ons al jarenlang in voor gelijke kansen

Commitment

Women's Empowerment Principles

ABN AMRO ondertekende in maart 2020 de Women's Empowerment Principles (WEP) van de Verenigde Naties. Vanuit de WEP richten we ons op het versterken van de positie van vrouwen binnen onze organisatie, de markt waarin we opereren en de maatschappij als geheel.

SER-advies Diversiteit in de top

ABN AMRO heeft meegeschreven aan het SER-advies 'Diversiteit in de top, tijd voor versnelling' van de Sociaal Economische Raad. We hebben specifiek input geleverd op het onderwerp 'Meer vrouwen en mensen met een migratieachtergrond in de top van het bedrijfsleven'.

Charter Talent naar de Top

Met de ondertekening van het charter Talent naar de Top committeren we ons om genderdiversiteit binnen onze organisatie te bevorderen en laten we dat ook extern monitoren.

Charter culturele diversiteit Talent naar de Top

Met de ondertekening van het charter hebben we ons gecommitteerd om meer medewerkers met verschillende etnisch-culturele achtergronden aan te nemen en te laten doorstromen.

Doelen

Aandeel vrouwen aan de top*

ABN AMRO streeft naar een aandeel vrouwen van ten minste 35% in het middenmanagement en ten minste 35% in het senior management in 2025. Voor de subtop is ons streven 48% vrouwen in 2025. We zijn goed op weg, in het senior management bedraagt het aandeel vrouwen 31% en in de subtop 38%. In de Raad van Commissarissen is 50% vrouw. In de Raad van Bestuur zijn drie van de acht leden vrouw.

Aandeel collega's met verschillende etnisch-culturele achtergronden

Ook voor de groei van het aandeel collega's met verschillende etnisch-culturele achtergronden hebben we doelen gesteld. Het is ons streven dat in 2025 ten minste 9% van het middenmanagement en ten minste 8% van het senior management uit deze medewerkers bestaat.

* Managementlagen ABN AMRO

Middenmanagement: salarisschaal 12 en 13

Senior management: salarisschaal 14+

Subtop (Extended Leadership Team): laag managers direct rapportierend aan de Raad van Bestuur

Initiatieven

Mentoringprogramma's

Om de doorstroom van vrouwen en collega's met diverse culturele achtergronden te bevorderen, zijn er binnen de bank verschillende mentoringprogramma's. Met workshops, netwerkbijeenkomsten en individuele coaching helpen we talentvolle medewerkers uit deze groepen om hun groei binnen de bank te versnellen.

Inclusieve vacatures

We willen bereiken dat zowel vrouwen als mannen zich in gelijke mate aangetrokken voelen tot onze vacatureteksten. Daarom werken we sinds enige tijd met inclusieve vacatureteksten. Door in toon, functie-eisen en kwalificaties meer oog te hebben voor de behoeften en wensen van vrouwen, reageren er nu meer vrouwen op vacatures.

Inclusieve selectie

Bij elk sollicitatiegesprek zit bij voorkeur zowel een man als een vrouw aan tafel. Voor elke vacature nodigen we minimaal twee vrouwen voor een gesprek uit. Bij het vervullen van vacatures zetten we actief successiemanagement in. Vanuit dit proces sturen we bewust op de opvolging en volgende stap in functies binnen onze eigen organisatie.

Unconscious bias training

Zowel managers als medewerkers krijgen training om bewust met onbewuste vooroordelen om te gaan. Dit helpt hen om met een open vizier samen te werken met een diverse groep collega's. Op ons leerplatform kunnen medewerkers sinds kort zoeken op specifieke diversiteit- en inclusievraagstukken. Dit leidt ze vervolgens naar trainingen en workshops die ze binnen deze thema's kunnen volgen.

Unconscious bias training recruiters

Onze recruiters vervullen een belangrijke rol in het creëren van een diverse en inclusieve werkomgeving en het aantrekken van talent. Om de objectiviteit in het wervingsproces te bevorderen en diversiteit op de werkvloer te vergroten, leren we ze onbewuste vooroordelen te herkennen en zich hier meer bewust van te zijn. We wijzen ze op de impact van hun beslissingen en reiken technieken aan om objectief te blijven. Ook gaan we in op het belang van een diverse en inclusieve werkplek.

Netwerken

Interne netwerken

ABN AMRO heeft twee actieve vrouwennetwerken: Leading Ladies en Women on the Move. Ook is er een Diversity Network dat zich richt op culturele diversiteit. Deze netwerken organiseren jaarlijks meerdere activiteiten voor leden zoals inhoudelijke en informele bijeenkomsten en mentortrajecten. Ook hebben deze netwerken regelmatig een adviserende rol richting het hoger management.

Women In Financial Services (WIFS)

ABN AMRO is partner van Women In Financial Services. WIFS heeft als missie om een betere balans te creëren tussen mannelijke en vrouwelijke waarden in de financiële sector. Samen met haar leden en partners als ABN AMRO creëert WIFS een platform voor gebalanceerd leiderschap.

Financial Alliance for Women

ABN AMRO is partner van de Financial Alliance for Women. Samen met haar partners ontwikkelt de Financial Alliance for Women in 135 landen innovatieve programma's die vrouwen essentiële toegang bieden tot kapitaal, markten, onderwijs en training.

Agora Network

We zijn al jaren partner van Agora Network. Het netwerk brengt professionals uit de praktijk samen om kennis en ervaringen te delen, netwerken beschikbaar te stellen en elkaar te versterken. Dat draagt bij aan de groei, het behoud en de doorstroom van etnisch-cultureel divers talent.

Klanten

Inclusive Banking

In navolging van onze toetreding tot de Financial Alliance for Women heeft ABN AMRO het Inclusive Banking team opgericht. Het team brengt barrières in kaart waar klantgroepen zoals vrouwelijke ondernemers en klanten met diverse culturele achtergronden tegenaan lopen. Het team werkt aan oplossingen om die belemmeringen weg te nemen. Het is ons streven de producten en dienstverlening binnen de gehele bank inclusiever te maken.

Engagement

Leveranciers en partners

Ook buiten de bank maken we ons hard voor gelijke kansen voor vrouwen. We zetten onze maatschappelijke functie en zakelijke invloed in om andere bedrijven mee te krijgen. Van klanten, leveranciers en partners verwachten we dat zij kansen voor vrouwen actief vergroten. Daarom hebben onze principes een vaste plek gekregen in onze samenwerkingscontracten.

Sport sponsoring

Sport speelt een belangrijke rol in onze maatschappij. Als sportsponsor van veel verschillende clubs in Nederland oefenen we onze invloed uit. Zo sponsoren we onder meer de voetbalvrouwen van Ajax en zo'n 50 hockeyclubs in Nederland. Hoewel 'fair play' bij hockey hoog in het vaandel staat, krijgen vrouwen in de hockeysport niet dezelfde kansen als mannen. Met ons programma De Inhaalslag helpen we clubs om dit te veranderen.

Kunst- en cultuursponsoring

Ook in de culturele sector trekken we intensief met onze partners op om gelijke kansen te stimuleren. Kunst vertelt, verbindt en versnelt. Kunst brengt mensen en groepen bij elkaar en brengt emotionele reacties teweeg. In onze sponsoring richten we ons op duurzaamheid en gelijke kansen. Samen met onze partners zetten we ons in voor gelijke kansen voor vrouwen in de kunst. Ook stimuleren we kansen voor jongeren door het ondersteunen van educatieprogramma's.



Nicole Böttger
Product Owner Diversity & Inclusion

“Onderzoek naar gelijke beloning doen we sinds een paar jaar. Het is mooi om te zien dat het onderzoek zich steeds verder ontwikkelt. Zo leren we steeds meer en kunnen we gerichte acties ondernemen. Een nieuw beloningsbeleid voor boven-cao medewerkers is hier een goed voorbeeld van. Ik zie het als een voortdurend proces van meten, analyseren, leren, sturen en weten. Het onderzoek wijst ons de weg.”



Linda Nekeman-Ijdema
Head of Executive Reward

“Gelijke beloning en gelijke kansen zijn voor ons belangrijke principes. Jaarlijks onderzoek helpt ons om hier steeds meer zicht op te krijgen. Dat de resultaten van ons beloningsbeleid voor boven-cao medewerkers positief zijn en de verschillen tussen mannen en vrouwen snel kleiner worden, is een goede zaak. Uiteindelijk is dat ook waar het in de kern om draait: gelijke beloning voor gelijk werk of werk van gelijke waarde. En zoals onze resultaten laten zien is het met een gedegen beloningsbeleid mogelijk dat te realiseren.”

De onderzoeksvraag

Is bij ABN AMRO sprake van gelijke beloning voor gelijk werk of werk van gelijke waarde? Deze vraag staat in dit onderzoek centraal. We hebben onderzocht of er verschillen zijn in beloning tussen vrouwen en mannen en tussen medewerkers met verschillende etnisch-culturele achtergronden.

Scope

In dit onderzoek richten we ons op alle medewerkers die onder de cao vallen van ABN AMRO Nederland en haar Nederlandse dochterondernemingen. We hebben gebruikgemaakt van data uit mei 2024. Onze scope wijkt af van vorige jaren, toen beperkte het onderzoek zich tot de medewerkers van ABN AMRO in Nederland.

Pay Gap

Met de Pay Gap onderzoeken we het ongecorrigeerde gemiddelde salaris. Met 'ongecorrigeerd' bedoelen we het verschil in salaris zonder rekening te houden met achtergrondkenmerken.

Voor de Adjusted Pay Gap berekenen we eerst het verschil in gemiddeld salaris gecorrigeerd voor cao-salarisschaal. Op het salaris kunnen meerdere achtergrondkarakteristieken van invloed zijn. Om een zuiver beeld te krijgen van het verschil in salaris passen we statistische modellen toe. Op basis van dit laatste onderzoek kunnen we de conclusie trekken of er bij ABN AMRO sprake is van gelijke beloning voor gelijk werk of werk van gelijke waarde.

We corrigeren voor onder andere:

- Leeftijd
- Dienstverband
- Salarisschaal
- Contracturen
- Locatie
- New Job Model cluster **
- Leeftijd manager
- Salarisschaal manager
- Geslacht manager
- Business line
- Verlofuren
- Maximaal 2 jaar geleden gepromoveerd

Onze onderzoeksmethodiek is extern gevalideerd door consultancybureau Deloitte.

** Het New Job Model is ons functiehuis met generieke functieprofielen. Het New Job Model cluster is het cluster waarin een functie is ingedeeld.

Equal Opportunities

Naast de resultaten van ons jaarlijks Equal Pay onderzoek besteden we in dit rapport ook altijd aandacht aan Equal Opportunities. In dit onderzoek kijken we of er sprake is van gelijke kansen en gelijke behandeling in het beloningsbeleid bij aanname en gedurende het dienstverband. Voor dit onderdeel van het onderzoek maken we gebruik van data die meerdere jaren bestrijken. Omdat deze resultaten relatief stabiel zijn en dus weinig verandering laten zien ten opzichte van het jaar ervoor, is een jaarlijkse rapportage niet altijd nodig. In dit rapport presenteren we dan ook de cijfers tot en met 2023.

Equal Pay tool

Om medewerkers in de toekomst in staat te stellen hun salaris te vergelijken met dat van collega's die gelijk werk of werk van gelijke waarde doen, zijn we gestart met de ontwikkeling van een speciale tool. Deze tool heeft een belangrijke signaalfunctie. Als blijkt dat het verschil in salaris aanzienlijk groot is, is het belangrijk om nader onderzoek te doen of dit ook gerechtvaardigd is. Los van gelijk werk of werk van gelijke waarde houdt de tool ook rekening met bepaalde parameters, zoals het NJM (New Job Model) profiel en het aantal jaar waarin de medewerker al op die positie werkt. De eerste testresultaten van de Equal Pay tool zijn bekend. In een volgende stap gaan we deze eerste resultaten aan de diverse bedrijfsonderdelen voorleggen. Met hun verklaringen over de verschillen in beloning, kunnen we de tool verder verfijnen en zo nodig extra parameters toevoegen. Daarna volgt een nieuwe testronde. In het rapport van volgend jaar doen we verslag van de resultaten.

Gender Pay Gap

Cao medewerkers

Onderzoeksvraag

Verdienen vrouwen en mannen binnen de bank gemiddeld evenveel?

Analyse gender binnen-cao

Om inzicht te krijgen in de Gender Pay Gap kijken we naar het gemiddelde verschil in salaris tussen alle vrouwen en mannen die onder de cao vallen. Dit zijn medewerkers van ABN AMRO en dochterondernemingen in Nederland (nieuwe scope).

Als we het ongecorrigeerde gemiddelde bruto maandsalaris op basis van een 36-urige werkweek van vrouwen vergelijken met dat van mannen, dan is er een verschil zichtbaar van **852 euro (15%)** in het voordeel van mannen. Vergelijken we het verschil in de oude scope vorig jaar met het verschil in de nieuwe scope dit jaar, dan zien we een lichte daling (**1%-punt**).

De primaire verklaring voor de Gender Pay Gap is dat mannen oververtegenwoordigd zijn in de hogere salarisschalen en vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de lagere salarisschalen. Dit verschil zal kleiner worden als we meer vrouwen benoemen op de hogere functieniveaus en meer mannen op de lagere functieniveaus.

In de trend van 2020 tot 2022 zagen we dat het ongecorrigeerde verschil tussen vrouwen en mannen afnam. In de jaren 2022 tot 2024 constateren we een toename in

het voordeel van mannen. Met de nieuwe scope, waarin we ook ABN AMRO's dochterondernemingen in het onderzoek meenemen, is dat verschil kleiner. De verklaring voor de vermindering vergeleken met vorig jaar is dus toe te schrijven aan de verandering in scope. Dat we vanuit de oude scope al een aantal jaren het verschil in het voordeel van mannen zien toenemen, is een trend die we nauwlettend in de gaten houden.

Adjusted Pay Gap

Gender binnen-cao

Vervolgens hebben we onderzocht wat het verschil is tussen het salaris van vrouwen en mannen binnen hetzelfde functieniveau. ABN AMRO stelt functieniveaus vast op basis van de Hay-methodiek. Elk functieniveau heeft een daaraan gekoppelde salarisschaal. Functies met hetzelfde functieniveau worden gezien als functies van gelijke waarde.

Na correctie op salarisschaal is het verschil in maandsalaris tussen vrouwen en mannen binnen dezelfde salarisschaal gemiddeld **25 euro bruto (0,42%)** in het voordeel van mannen. Dit is een toename vergeleken met 2023, toen verdienden vrouwen gemiddeld **20 euro (0,34%)** minder dan mannen. We houden dit scherp in de gaten.

Het gemiddelde salaris van vrouwen en het gemiddelde salaris van mannen zal waarschijnlijk nooit exact op 0% uitkomen, omdat de gemiddelde salarissen over het algemeen niet tot op de euro gelijk zijn. Het streven is continu dat het percentage zoveel mogelijk rond het 0-punt uitkomt, wat op dit moment het geval is. Dit betekent dat vrouwen en mannen – als zij een functie hebben op hetzelfde functieniveau – gemiddeld evenveel verdienen.

In 2022 bedroeg het verschil na correctie op salarisschaal **6 euro per maand (0,13%)** in het voordeel van mannen en in 2020 was dit verschil **7 euro per maand (0,12%)** in het voordeel van vrouwen. Het verschil van **0,42%** is nog altijd zeer beperkt. Kijken we naar de laatste jaren, dan zien we wel een trend in het nadeel van vrouwen. Des te meer reden om dit onderzoek volgend jaar te herhalen. Zo kunnen we inzichtelijk maken of het een trend is die doorzet en vinger aan de pols te houden op dit punt.

Om de onderzoeksresultaten te toetsen hebben we statistische modellen gebruikt. We hebben naar diverse achtergrondkenmerken gekeken (zie onder De onderzoeksvraag op pagina 10). Als we deze kenmerken in ogenschouw nemen, blijft er een (klein) verschil bestaan in het gemiddelde salaris van vrouwen en mannen, in het voordeel van mannen. Vrouwen verdienen gemiddeld bruto **27 euro (0,46%)** per maand minder dan mannen.



Equal Opportunities

Gender bij cao medewerkers

Het onderzoek naar Equal Opportunities geeft inzicht in mogelijke verschillen tussen vrouwen en mannen in de toepassing van het beloningsbeleid. Vorig jaar hebben we vijf beloningsmomenten statistisch onderzocht, te weten: salaris bij indiensttreding, reguliere (jaarlijkse) salarisverhoging, incidentele salarisverhoging, promotiekansen en discretionaire variabele beloning (van toepassing op een specifieke groep).

Het beloningsbeleid op hoofdlijnen

1. Indiensttreding

De schaal loopt van 70% tot 100%. Een medewerker krijgt in beginsel een aanbod tussen 70% en 100% van de salarisschaal die bij het functieniveau past. Bij indiensttreding werken we met de Relatieve Salaris Positie (RSP). Dit percentage laat zien wat het basissalaris van een medewerker is ten opzichte van de bandbreedte van de salarisschaal.

2. Reguliere salarisverhoging***

Medewerkers met ruimte in de salarisschaal kunnen jaarlijks een verhoging krijgen tussen 0-7% van het salaris.

*** In de nieuwe cao die vanaf 1 juli 2024 van kracht is, verandert deze regeling.

3. Incidentele salarisverhoging

Managers kunnen medewerkers jaarlijks incidenteel een salarisverhoging toekennen van maximaal 12,5% van het salaris.

4. Promotie

Bij een promotie naar een hogere functie gaat een medewerker naar een hogere salarisschaal. De salarisverhoging bedraagt dan 3% van het maximale salaris in de nieuwe schaal.

5. Discretionaire variabele beloning

In een klein aantal specifieke functies ontvangen medewerkers aan het eind van het jaar een variabele beloning op basis van de (meetbare) prestaties in het afgelopen jaar.

In 2022 signaleerden we nog een significant verschil op het moment van aanname. Mannen werden toen **0,65%-punt (30 euro bruto per maand)** hoger ingeschaald dan vrouwen. In 2023 was dit verschil verminderd tot **0,19%-punt (9 euro bruto per maand)** in het voordeel van mannen. In de uitvoering van ons beloningsbeleid kwamen uit het onderzoek geen verschillen op de andere beloningsmomenten naar boven tussen vrouwen en mannen.

Conclusie

De 'Pay Gap' laat een klein verschil in het salaris zien in het voordeel van mannen, waar dit vier jaar geleden nog in het voordeel van vrouwen was. Hoewel we tevreden zijn met een resultaat rondom het **0%-punt**, is het van belang dit goed te monitoren. Sinds 2022 zien we een toename van de absolute verschillen tussen vrouwen en mannen in het voordeel van mannen, zowel ongecorrigeerd als gecorrigeerd.

Gender Pay Gap

We hebben geconstateerd dat de 'Adjusted Pay Gap' na correctie op salarisschalen enigszins is toegenomen (**0,42% dit jaar versus 0,34% in 2023**). We hebben dit resultaat getoetst met diverse variabelen, zoals de lengte van het dienstverband. Ook na dit statistisch onderzoek bleef er een (klein) verschil bestaan (**0,46%**). Hoewel het verschil nog altijd beperkt is, gaan we dit aspect goed in de gaten houden. Zo kunnen we tijdig actie ondernemen als deze trend doorzet.

Equal Opportunities

Op het getoetste beloningsbeleid is er geen sprake van een verschillende behandeling van vrouwen en mannen. Het verschil bij indiensttreding in het voordeel van mannen, waarvan in 2022 nog sprake was, is in 2023 slechts nog een verwaarloosbaar verschil.

Initiatieven voor gelijke beloning

Als organisatie blijven we ons inzetten voor diversiteit en inclusie. Het is belangrijk dat we een goede vertegenwoordiging hebben van vrouwen en mannen op alle functieniveaus in de organisatie. We kunnen dit bereiken door in geval van gelijkwaardigheid meer vrouwen aan te nemen op hogere functies en meer mannen op lagere functies. Er solliciteren echter minder vrouwen dan mannen op vacatures op hogere functieniveaus. Het is belangrijk dat vacatures zowel vrouwen als mannen aanspreken. Dit is een van de redenen waarom we onze vacatureteksten hebben aangepast. Ook benaderen we vrouwen actief bij vacatures op hogere functieniveaus. Voor elke vacante functie nodigen we minimaal twee vrouwen uit voor een gesprek, ook laten we onze sollicitatiegesprekken zoveel mogelijk door een vrouw en een man voeren. Daarnaast zijn er binnen de bank verschillende initiatieven om vrouwen te helpen hun groei te versnellen.

Cultural Background Pay Gap

Cao medewerkers

Onderzoeksvraag

Verdiene medewerkers met verschillende etnisch-culturele achtergronden gemiddeld evenveel?

Analyse etnisch-culturele achtergrond binnen-cao

Om te onderzoeken of medewerkers met verschillende etnisch-culturele achtergronden gemiddeld hetzelfde verdienen, hebben we gekeken naar de verschillen in bruto maandsalaris op basis van een 36-urige werkweek tussen deze groepen medewerkers.

ABN AMRO meet sinds 2012 op basis van een vrijwillige uitvraag de etnisch-culturele samenstelling van het medewerkersbestand. De meting laat zien of onze organisatie een goede afspiegeling vormt van de maatschappij. Ook stelt het ons in staat specifieke groepen te definiëren, op hun wensen en behoeften in te zoomen en hier speciale acties aan te koppelen. We willen meer medewerkers met verschillende etnisch-culturele achtergronden op senior managementposities. Met diverse initiatieven om groei te stimuleren en versnellen brengen we die beweging op gang. De meting helpt ons om beter sturing te geven aan ons beleid en onszelf te vergelijken met andere organisaties die net als wij diversiteit en inclusie hoog in het vaandel dragen.

Geografische indeling

In ons onderzoek maken we gebruik van de [geografische indeling van het Centraal Bureau voor de Statistiek \(CBS\)](#). Het CBS hanteert sinds 2022 een indeling waarbij al dan niet geboren in Nederland en het herkomstland bepalend zijn.

We hebben gekeken naar de verschillen in salaris tussen de groepen “Europa (excl. Nederland)”, “Buiten Europa (klassieke migratielanden Nederland)” en “Overig Buiten Europa”**** ten opzichte van de groep “Nederland”, dit zijn medewerkers met een Nederlandse herkomst.

**** Buiten Europa (klassieke migratielanden Nederland): Indonesië, Nederlandse Cariben, Suriname, Turkije, Marokko; Overig Buiten Europa: overig Azië, overig Afrika, overig Amerika, Oceanië.

(Adjusted) Pay Gap

Europa (excl. Nederland)

In de ongecorrigeerde resultaten zien we dat de groep “Europa (excl. Nederland)” gemiddeld **252 euro (4%)** meer salaris ontvangt dan de groep “Nederland”. In 2023 was dit ongecorrigeerde verschil **217 euro (4%)** vergeleken met de groep “Nederland”. Het percentuele verschil is onveranderd gebleven. Gecorrigeerd voor salarisschaal is dit **119 euro (2%)** minder in het voordeel van de groep “Nederland”. Dit verschil is verminderd in vergelijking met 2023, toen was het verschil **133 euro (2%)**. Als we dit verschil corrigeren voor andere achtergrondkenmerken, zien we een verschil van **8 euro (0,14%)** in het voordeel van de groep “Europa (excl. Nederland)”. Dit verschil is verwaarloosbaar, in de statistiek aangeduid als “statistisch niet significant”.

Buiten Europa (klassieke migratielanden Nederland)

Bij de groep “Buiten Europa (klassieke migratielanden Nederland)” is dit verschil ongecorrigeerd **493 euro (8%)** en gecorrigeerd voor salarisschaal **116 euro (2%)** minder dan de groep “Nederland”. Dit is een vermindering ten opzichte van 2023 toen het ongecorrigeerde verschil **509 euro (9%)** en het gecorrigeerde verschil **117 euro (2%)** bedroeg ten opzichte van de groep “Nederland”. Als we het verschil in 2024 corrigeren voor andere achtergrondkenmerken, dan zien we een verschil van **11 euro (0,18%)** in het voordeel van de groep “Buiten Europa (klassieke migratielanden Nederland)”, dit verschil is statistisch niet significant.

Overig Buiten Europa

Bij de groep “Overig Buiten Europa” is er een ongecorrigeerd verschil van **125 euro (2%)** en een verschil van **469 euro (8%)** gecorrigeerd voor salarisschaal, in het voordeel van de groep “Nederland”. In 2023 was het ongecorrigeerde verschil **148 euro (3%)** en na correctie voor salarisschaal **253 euro (4%)**, beide in het voordeel van de groep “Nederland”. Als we corrigeren voor andere achtergrondkenmerken is het verschil in 2024 **25 euro (0,42%)** in het voordeel van de groep “Overig Buiten Europa”, statistisch is dit een significant verschil.

Bij het opnieuw berekenen van de Pay Gap met de statistische modellen hebben we rekening gehouden met een aantal variabelen. Uit deze modellen blijkt dat niet de etnisch-culturele achtergrond, maar andere kenmerken de ongecorrigeerde Pay Gap verklaren. Onderzoek naar de diverse achtergrondkenmerken wijst uit dat de verschillen zijn toe te schrijven aan toeval. De enige uitzondering is het verschil in het voordeel van de groep “Overig Buiten Europa”. Voor de andere groepen die we onderzochten vinden we onvoldoende bewijs om van een verschil in gelijke beloning uit te gaan. We concluderen dan ook dat ABN AMRO medewerkers uit de groepen “Europa (excl. Nederland)” en “Buiten Europa (klassieke migratielanden Nederland)” binnen de cao een gelijke betaling biedt.

Equal Opportunities

Cultural Background bij cao medewerkers

In 2023 hebben we onderzocht of er op de diverse beloningsmomenten verschillen zijn tussen medewerkers met verschillende etnisch-culturele achtergronden. In ons statistisch onderzoek hebben we vijf beloningsmomenten geanalyseerd: indiensttreding, reguliere salarisverhoging, incidentele salarisverhoging, promotie en variabele beloning.

De resultaten op een rij

Voor deze beloningsmomenten geldt het beleid zoals beschreven op pagina 15 van dit rapport. We hebben de resultaten gecorrigeerd voor verschillende persoonlijke kenmerken.

Indiensttreding

In ons onderzoek in 2023 constateerden we een verschil in gemiddeld bruto maandsalaris bij de groep “Europa (excl. Nederland)”. Deze groep ontving bij indiensttreding **97 euro** brutosalaris per maand minder dan de groep “Nederland”. Dit komt neer op een verschil van **2%-punt**.

Promotiekansen

Afgelopen jaar vonden we een significant verschil in de herkomstgroep “Buiten Europa (klassieke migratielanden Nederland)”. Medewerkers uit deze groep bleken minder promotiekansen te hebben dan de groep “Nederland”. Dit was voor ons een belangrijk signaal, we hebben besloten dit dan ook nader te onderzoeken. Inmiddels zijn we gestart met het voorbereiden van het onderzoek.

Reguliere salarisverhoging

In ons onderzoek in 2023 vonden we bij de groep “Buiten Europa (klassieke migratielanden Nederland)” ook een verschil in de reguliere salarisverhoging. Deze medewerkers ontvingen gemiddeld **0,2%-punt** minder salarisverhoging vergeleken met collega’s met een Nederlandse herkomst.

Incidentele salarisverhoging

In 2023 hebben we ook de incidentele salarisverhogingen van de verschillende groepen vergeleken, we zagen geen verschil tussen medewerkers met verschillende etnisch-culturele achtergronden.

Discretionaire variabele beloning

Bij een variabele beloning zijn er twee groepen die een verschil laten zien ten opzichte van medewerkers met een Nederlandse herkomst. Voor medewerkers uit de groepen “Buiten Europa (klassieke migratielanden Nederland)” en “Europa (excl. Nederland)” kwam uit het onderzoek in 2023 naar voren dat het waarschijnlijker is dat zij een variabele beloning ontvangen.

Conclusie

Cultural Background Pay Gap

Zowel ongecorrigeerd als gecorrigeerd voor salarisschalen zien we verschillen in de bruto maandsalarissen van medewerkers met verschillende etnisch-culturele achtergronden. Deze zijn voornamelijk in het voordeel van de groep “Nederland”. Over het geheel genomen zien we dat dit verschil kleiner is geworden ten opzichte van 2023, zowel ongecorrigeerd als gecorrigeerd voor salarisschaal.

Met geavanceerde statistische modellen hebben we de Pay Gap herberekend, we hielden rekening met diverse kenmerken, waaronder jaren dienstverband en recente promotie. Er is onvoldoende bewijs voor een Pay Gap tussen medewerkers met verschillende etnisch-culturele achtergronden. Uitzondering is de groep “Overig Buiten Europa”, zij verdienen per maand gemiddeld meer dan medewerkers met een Nederlandse herkomst. Voor de groepen “Europa (excl. Nederland)” en “Buiten Europa (klassieke migratielanden Nederland)” geldt dat ABN AMRO haar medewerkers binnen de cao gelijk betaalt voor gelijk werk of werk van gelijke waarde.

Equal Opportunities

Uit de statistische modellen in ons onderzoek van 2023 komen verschillen naar voren in de toepassing van het beloningsbeleid tussen medewerkers van verschillende etnisch-culturele achtergronden. Dit geldt voor vier van de vijf beloningsmomenten: salaris bij indiensttreding, promotie, reguliere salarisverhoging en variabele beloning.

De belangrijkste conclusies

- Medewerkers uit de groep “Buiten Europa (klassieke migratielanden Nederland)” maakten minder kans op een promotie en ontvangen **0,2%-punt** minder salarisverhoging bij een reguliere salarisverhoging. Wel heeft deze groep meer kans om een discretionaire variabele beloning te ontvangen dan de groep “Nederland”.
- Bij de groep “Europa (excl. Nederland)” zagen we dat medewerkers bij indiensttreding **2%-punt** minder salaris ontvingen dan collega’s uit de groep “Nederland”. Wel is het voor deze Europese medewerkers waarschijnlijker (**2%-punt**) om een discretionaire variabele beloning te ontvangen dan voor medewerkers met een Nederlandse culturele achtergrond.

Op basis van onze statistische modellen was de algehele conclusie in 2023 dat ABN AMRO haar medewerkers met verschillende etnisch-culturele achtergronden binnen de cao gelijkwaardig betaalt voor gelijk werk of werk van gelijke waarde. In ons onderzoek van 2024 concluderen we dit weer, met uitzondering van het verschil dat we vonden in de groep “Overig Buiten Europa”.

Uit ons onderzoek naar de uitvoering van ons beloningsbeleid in 2023 kwam naar voren dat er op een paar beloningsmomenten geen sprake was van gelijkwaardige kansen voor mensen met diverse etnisch-culturele achtergronden. Binnenkort starten we een kwalitatief onderzoek onder medewerkers naar het gevonden verschil bij promotiekansen.

Initiatieven voor gelijke beloning

ABN AMRO streeft naar meer culturele diversiteit in de organisatie. Daarom hebben we in 2018 het charter culturele diversiteit van Talent naar de Top ondertekend, waarmee we ons hebben gecommitteerd om meer medewerkers met verschillende culturele achtergronden aan te nemen en te laten doorstromen. Het streven is dat in 2025 9% van de subtop en 8% van de top een ander herkomstland heeft dan Nederland. Elk jaar stellen de bedrijfsonderdelen van ABN AMRO concrete doelen en een plan van aanpak op. De plannen en voorgestelde acties worden besproken en gedragen door de Diversity Circles van elk bedrijfsonderdeel. Onze Cultural Taskforce helpt ze daarbij. In deze Taskforce komen collega’s met verschillende culturele en etnische achtergronden samen om bankbrede plannen te ontwikkelen en concrete initiatieven uit te werken. De Diversity Table monitort elk kwartaal de voortgang van de in- en doorstroominspanningen.

Gender Pay Gap

Medewerkers op een functieniveau dat hoger is dan de cao schalen (Cao+ / hoger management)

Onderzoeksvraag

Verdienen vrouwen en mannen op een boven-cao functieniveau gemiddeld evenveel?

Analyse Gender Pay Gap boven-cao

We hebben ook gekeken naar het verschil in salaris tussen vrouwen en mannen die werkzaam zijn in een functie op 'boven-cao' niveau. Op het moment van onderzoek waren er **98** collega's op basis van een Nederlandse arbeidsovereenkomst werkzaam die direct of indirect aan de Executive Board rapporteren.

Medewerkers boven cao

Vrouwen

De boven-cao populatie bestaat voor **39%** uit vrouwen (**38** vrouwen). De gemiddelde leeftijd van deze vrouwen is 50 jaar. Het gemiddelde dienstverband bedraagt 17 jaar, waarvan zij gemiddeld 4 jaar op boven-cao niveau werken.

Mannen

De boven-cao populatie bestaat voor **61%** uit mannen (**60** mannen). Zij zijn gemiddeld 51 jaar oud en 15 jaar in dienst bij de bank, waarvan zij gemiddeld 5 jaar op boven-cao niveau werken.

Salaris Positie (RSP)

Om te onderzoeken of er sprake is van een Gender Pay Gap op een boven-cao functieniveau werken we met een Relatieve Salaris Positie (RSP). Dit percentage laat zien wat het basissalaris van een medewerker is ten opzichte van het maximale salaris in de schaal. De boven-cao schalen lopen in een bandbreedte van 80% tot 120%, dus het midden van de schaal is 100%. Gelet op de relatief kleine groep, stelt het gebruik van de RSP in plaats van het basissalaris ons in staat om de totale groep van boven-cao medewerkers beter met elkaar te vergelijken.

Gender Pay Gap

Verdienen vrouwen en mannen op een boven-cao functieniveau gemiddeld evenveel? Wij zien dat bij medewerkers op boven-cao niveau het ongecorrigeerde verschil in Relatieve Salaris Positie (RSP) **5%-punt** bedraagt in het voordeel van mannen. In 2023 was dit verschil nog **8%-punt** en in 2022 **13%-punt**. Dat betekent een vermindering met **8%-punt** in de afgelopen 2 jaar en **3%-punt** in het afgelopen jaar. Sinds 1 januari 2022 hebben we ons beloningsbeleid aangepast en voeren we actief beleid om een snelle daling van deze verschillen te bevorderen.

De bedoeling en verwachting was dat de verschillen als gevolg van dit beleid verder zouden afnemen – dit blijkt ook het geval te zijn.

Adjusted Pay Gap

Gender boven-cao

Met een statistisch model hebben we geverifieerd of we het verschil in RSP tussen vrouwen en mannen door andere variabelen kunnen verklaren; zoals leeftijd, jaren dienstverband en aantal jaren dienstverband boven-cao. Na deze correctie zien we een verschil van **2%-punt** in het voordeel van mannen. Er is sprake van een dalende trend, vorig jaar was dit gecorrigeerde verschil nog **3,7%-punt** en in 2022 **4%-punt**.

Het verschil is dit jaar dusdanig klein, dat we kunnen concluderen dat er sprake is van Equal Pay van vrouwen en mannen op een boven-cao functieniveau. We zien de laatste jaren een afnemende trend, dat betekent dat het kleine verschil steeds dichterbij het nulpunt komt. Dit neemt niet weg dat we dit actief blijven monitoren.



Equal Opportunities

Medewerkers op een functieniveau dat hoger is dan de cao schalen (cao+ / hoger management)

Kwalitatief onderzoek

Gelet op de beperkte omvang van de groep in boven-cao functies is statistisch onderzoek op Equal Opportunities niet mogelijk. Daarom doen we normaalgesproken kwalitatief onderzoek naar de uitwerking van het beloningsbeleid voor de boven-cao populatie.

Sinds 1 januari 2022 geldt voor boven-cao medewerkers een nieuw beloningsbeleid dat vier beloningsmomenten onderscheidt - indiensttreding, promotie, jaarlijkse verhoging en variabele beloning. In tegenstelling tot het beloningsbeleid voor cao medewerkers kent het beloningsbeleid voor boven-cao medewerkers geen incidentele salarisverhoging.

In de tabel hiernaast lichten we toe hoe het beloningsbeleid voor boven-cao medewerkers werkt en wat de uitgangspunten zijn.

Het beloningsbeleid op hoofdlijnen

1. Indiensttreding

Bij indiensttreding vindt inschaling plaats op het 80%-punt van de salarisschaal, tenzij het bestaande salaris hoger is.

2. Salarisverhoging bij promotie

Bij promotie naar een hoger functieniveau volgt inschaling op bij dat functieniveau horende salaris.

3. Jaarlijkse verhoging

Uit de combinatie RSP en individuele performance score volgt een bandbreedte voor salarisverhoging. De jaarlijkse verhoging valt binnen deze bandbreedte.

4. Variabele verhoging

De variabele beloning is afhankelijk van de performance van een medewerker. De overall performance score ligt tussen 1 en 5. Elke score is gekoppeld aan een percentage voor variabele beloning, dat tussen 0 en 20% ligt.

Indiensttreding

Bij de toepassing van het beloningsbeleid bij indiensttreding zien we dat bovenstaand beleid wordt toegepast. Er zijn geen verschillen tussen vrouwen en mannen.

Salarisverhoging bij promotie

Bij de toepassing van het beloningsbeleid bij promotie constateren we geen verschil tussen vrouwen en mannen. We zien echter wel dat het afgelopen jaar meer mannen dan vrouwen promotie hebben gemaakt. Ondanks het nog altijd hoge percentage vrouwen in boven-cao functies (**39%**) blijft het een punt van aandacht om ervoor te zorgen dat er een goede balans bestaat tussen vrouwen en mannen in boven-cao functies.

Jaarlijkse verhoging

De jaarlijkse verhoging is gebaseerd op de RSP en de individuele prestatiescore. Bij een lagere RSP geldt een hoger verhogingspercentage dan bij een hogere RSP. Bij de eindejaarsbeoordeling over 2023 zagen we dat de salarisverhoging voor vrouwen gemiddeld **3,9%** was en voor mannen gemiddeld **2,7%**. Het toepassen van een hoger verhogingspercentage bij een lagere RSP is een van de manieren die bijdraagt aan het verkleinen van het verschil in RSP.

Variabele beloning

De hoogte van de variabele beloning heeft een directe link met de totale beoordelingscore. Deze bestaat uit de individuele score, de score van het bedrijfsonderdeel en de organisatiescore. Over 2023 was de gemiddelde beoordelingscore voor vrouwen en mannen allebei gemiddeld een **3,5** ('goed'). Dat betekent dus ook dat zij gemiddeld hetzelfde percentage variabele beloning hebben gekregen.

Conclusie

Gender Pay Gap

Het verschil in RSP in boven-cao functies in het voordeel van mannen is het afgelopen jaar met **3%-punt** afgenomen; van **13%-punt** in 2022 naar **8%-punt** in 2023, en naar **5%-punt** in 2024. Houden we rekening met specifieke kenmerken zoals salarisschaal, jaren dienstverband en jaren dienstverband op boven-cao niveau, dan is het verschil in RSP ten opzichte van vorig jaar gedaald met **1,7%-punt**; van **4%-punt** in 2022 naar **3,7%-punt** in 2023, en naar **2%-punt** in 2024 in het voordeel van mannen.

We zien een positieve ontwikkeling waarbij de Pay Gap elk jaar dichterbij het nulpunt uitkomt. Omdat er sprake is van een verwaarloosbaar verschil, kunnen we concluderen dat er sprake is van Equal Pay tussen vrouwen en mannen op een functieniveau boven-cao.

Het beloningsbeleid dat sinds 1 januari 2022 geldt, werpt zijn vruchten af. We zien de verschillen tussen vrouwen en mannen snel afnemen. Daar waar er verschillen zijn, zijn die verschillen dit jaar kleiner dan vorig jaar. Uiteraard blijven we dit actief monitoren. ABN AMRO is zich zeer bewust van de noodzaak van meer diversiteit in boven-cao functies. Ondanks het feit dat we met **39%** vrouwen op de goede weg zijn, streven we ernaar dit percentage verder te verhogen.

Lijst met definities

Pay Gap

Met de Pay Gap onderzoeken we het ongecorrigeerde gemiddelde salaris. Met 'ongecorrigeerd' bedoelen we het verschil in bruto maandsalaris zonder rekening te houden met achtergrondkenmerken.

Adjusted Pay Gap

Voor de Adjusted Pay Gap berekenen we eerst het verschil in gemiddeld salaris gecorrigeerd voor salarisschaal, vervolgens corrigeren we dit verschil met statistische modellen op meerdere achtergrondkenmerken.

Equal Opportunities

Het onderzoek naar Equal Opportunities geeft inzicht in mogelijke verschillen tussen vrouwen en mannen in de toepassing van het beloningsbeleid.

Gender Pay Gap

De Gender Pay Gap is het gemiddelde verschil in salaris tussen alle vrouwen en mannen, dit berekenen we zowel voor medewerkers die onder de cao vallen als voor medewerkers op een boven-cao functieniveau.

Cultural Background Pay Gap

De Cultural Background Pay Gap is het gemiddelde verschil in salaris tussen medewerkers met verschillende etnisch-culturele achtergronden.

Relatieve Salaris Positie (RSP)

Dit percentage laat zien wat het basissalaris van een medewerker is ten opzichte van het maximale salaris in de schaal.

Statistisch significant

Onderzoekers gebruiken deze term om aan te geven dat het onwaarschijnlijk is dat hun resultaten op toeval gebaseerd zijn.

Cao medewerkers

Dit zijn medewerkers op een functieniveau dat binnen de ABN AMRO cao valt.

Cao+ medewerkers / hoger management

Dit zijn medewerkers op een functieniveau dat hoger is dan de cao functieniveaus.