

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 2023



WETEN WAAR WE STAAN

Gelijke kansen voor iedereen is voor ons een belangrijk fundament. Het zit verweven in onze purpose, geeft richting aan onze strategie en staat centraal in ons diversiteit- en inclusiebeleid. We willen dat iedereen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt. Onze medewerkers, onze klanten en de maatschappij als geheel. Daarom creëren we een cultuur van 'erbij horen'. Voor groepen voor wie dat niet altijd vanzelfsprekend is, maken we ons sterk. Vrouwen, mensen met verschillende culturele achtergronden, mensen met een arbeidsbeperking, statushouders en de LHBTIQ+ gemeenschap hebben onze speciale aandacht. Gelijke kansen zijn onlosmakelijk verbonden met gelijke beloning. Binnen ABN AMRO Nederland doen we elk jaar onderzoek naar gelijke beloning onder onze medewerkers. Dat begon een aantal jaar geleden met onderzoek naar de 'Pay Gap' tussen vrouwen en mannen. Inmiddels hebben we ook de culturele achtergrond van medewerkers in ons onderzoek meegenomen. Sinds vorig jaar onderzoeken we ook de beloning van vrouwen en mannen in hogere managementfuncties (boven-cao). Die jaarlijkse check wijst ons op bestaande verschillen en stimuleert ons nader onderzoek te doen. Het inspireert ons tot nieuwe initiatieven en moedigt aan ons beleid steeds verder te verbeteren. Zo houden we grip en blijven we bij de les.

INHOUD

4

Waarom doen we dit onderzoek?

5

Als bank zetten we ons al jarenlang in voor gelijke kansen

10

De onderzoeksvraag

12

Verdiene vrouwen en mannen binnen de bank gemiddeld evenveel?

18

Verdiene medewerkers met verschillende etnisch-culturele achtergronden gemiddeld evenveel?

26

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

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. Daarom doen we periodiek een meting en kijken we hoe deze zich ontwikkelt. De inzichten uit onze metingen helpen ons om steeds beter op een gelijke beloning te sturen. 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. We houden deze ontwikkelingen nauwlettend in de gaten. Met de publicatie van dit rapport vragen we extra aandacht voor dit onderwerp. Ook streven we hiermee andere bedrijven te 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 de subtop bedraagt het aandeel vrouwen inmiddels 41%. 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 zitten 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.

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.

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. En het draagt hierdoor 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 tegenaanlopen. 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.

Sportsponsoring

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. Het brengt emotionele reacties teweeg. In onze sponsoring richten we ons op duurzaamheid en gelijke kansen. Zo zetten we ons in voor gelijke kansen voor vrouwen in de kunst. En stimuleren we door het ondersteunen van educatieprogramma's kansen voor jongeren.



Nicole Böttger

Product Owner Diversity & Inclusion

“Onderzoek naar gelijke beloning doen we sinds een paar jaar. Het is een 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 voor gelijk werk of werk van gelijke waarde, is voor ons een belangrijk fundament. 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. Het nieuwe beleid dat we sinds 2022 voeren is veel meer gericht op het goed uitoefenen van de functie, en dus op meetbare resultaten. We belonen medewerkers voor hun actuele prestaties. Het is een veel eerlijkere benadering, die in de markt steeds meer aan terrein wint.”

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. Het onderzoek bestaat uit twee delen: Pay Gap en Equal Opportunities.

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

Equal Opportunities

In het onderzoek naar Equal Opportunities kijken we of er sprake is van gelijke kansen en gelijke behandeling in het beloningsbeleid bij aanneme en gedurende het dienstverband. Ook in dit onderzoek corrigeren we voor diverse achtergrondkarakteristieken.

Onze onderzoeksmethodiek is extern gevalideerd door consultancybureau Deloitte.

** Het cluster binnen het New Job Model waarin de functie is ingedeeld.

Gender Pay Gap binnen-cao

Onderzoeksvraag

Verdiene 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. Hierbij kijken we alleen naar de medewerkers van ABN AMRO in Nederland.

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 862 euro (16%) in het voordeel van mannen. We zien een lichte stijging (1%-punt) ten opzichte van vorig jaar.

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 meer vrouwen worden benoemd op hogere functieniveaus en meer mannen op de lagere functieniveaus.

Adjusted Pay Gap

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. Ieder functieniveau heeft een daaraan gekoppelde salarisschaal. Functies met hetzelfde functieniveau worden gezien als functies van gelijke waarde. Het verschil in maandsalaris tussen vrouwen en mannen binnen dezelfde salarisschaal is gemiddeld 20 euro bruto (0,34%) in het voordeel van mannen. We houden dit scherp in de gaten.

In 2022 bedroeg het verschil 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 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 dat het percentage zoveel mogelijk rond het 0-punt uitkomt. Dit zal namelijk betekenen dat vrouwen en mannen – als zij een functie hebben op hetzelfde functieniveau – gemiddeld evenveel verdienen.

Het verschil van 0,34% is momenteel 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 methoden gebruikt. We hebben hierbij naar diverse achtergrondkenmerken gekeken (zie onder De onderzoeksvraag op pagina 11). Als we deze kenmerken in ogenschouw nemen, blijft er een (klein) verschil in het gemiddelde salaris van mannen en vrouwen, in het voordeel van mannen.

Equal Opportunities

Gender binnen-cao

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

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 de uitvoering van dit beloningsbeleid komen uit ons statistisch onderzoek geen verschillen naar boven tussen vrouwen en mannen.

In 2022 signaleerden we nog een significant verschil op het moment van aanname. Mannen werden toen 0,65%-punt (oftewel 30 euro bruto per maand) hoger ingeschaald dan vrouwen. Dit jaar is het verschil verminderd tot 0,19%-punt in het voordeel van mannen (9 euro bruto per maand). Van een significant verschil is dit jaar geen sprake meer. Het verschil is dus zo klein dat we statistisch gezien kunnen concluderen dat er op dit punt geen verschil is tussen vrouwen en mannen.

Conclusie

Over de Pay Gap kunnen we concluderen dat er een klein verschil is gevonden in het salaris in het voordeel van mannen, waar dit drie jaar geleden nog in het voordeel van vrouwen was. Hoewel we tevreden zijn met een resultaat van rondom het 0%-punt, is het van belang om dit goed te monitoren. Wat betreft kansengelijkheid tussen mannen en vrouwen zien we geen verschil in de vijf getoetste beloningsmomenten. Op dit moment concluderen we dat er sprake is van gelijke kansen (equal opportunities) bij ABN AMRO tussen mannen en vrouwen.

Gender Pay Gap

We hebben geconstateerd dat de 'Adjusted Pay Gap' na correctie op salarisschalen enigszins is toegenomen (0,34% versus 0,13% in 2022). We hebben dit resultaat getoetst met diverse variabelen, zoals de lengte van het dienstverband. Ook na dit statistisch onderzoek bleef het verschil bestaan.

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 teruggebracht tot 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 gevallen van gelijkwaardige kandidaten - 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 op 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 binnen-cao

Onderzoeksvraag

Verdienen 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 personeelsbestand. Op die manier houden we vinger aan de pols of onze organisatie een goede afspiegeling vormt van de maatschappij. Zo kunnen we gerichte acties ondernemen als een bepaalde groep minder vertegenwoordigd is. Ook stelt de meting 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. Om die beweging mogelijk te maken zijn er binnen de bank diverse initiatieven om groei te stimuleren en te versnellen. Al met al helpt het ons beter sturing te geven aan ons D&I beleid en onszelf te vergelijken met andere organisaties die net als wij diversiteit en inclusie hoog in het vaandel dragen.

De nieuwe herkomstindeling

(bron: website CBS)

In 2022 is het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) overgegaan op een andere manier van publiceren over wat tot nu toe de bevolking met een eerste- of tweedegeneratie, en westerse of niet-westerse migratieachtergrond werd genoemd. De verandering bestaat uit twee onderdelen:

1. Geboorteland

De indeling naar geboorteland van een persoon en van de ouders vervangt de begrippen eerste en tweede generatie. Bij de herkomstindeling wordt voortaan het meest bepalend of iemand zelf in Nederland of het buitenland geboren is, en pas in tweede instantie of de ouders hier of elders geboren zijn. Ook wordt meer onderscheid gemaakt naar het aantal ouders dat in het buitenland geboren is (een of beide ouders).

1. Geboren in Nederland	a. Twee ouders geboren in Nederland	Van Nederlandse herkomst
	b. Een ouder geboren in Nederland, een in het buitenland	Kind van migrant
	c. Twee ouders geboren in het buitenland	Kinderen van migranten
2. Geboren in het buitenland	a. Twee ouders geboren in Nederland	Migranten
	b. Een ouder geboren in Nederland, een in het buitenland	Migranten
	c. Twee ouders geboren in het buitenland	Migranten

2. Herkomstland

Een nieuwe hoofdindeling op basis van werelddelen en veelvoorkomende immigratielanden vervangt de indeling naar westerse of niet-westerse migratieachtergrond. De nieuwe indeling is een geografische indeling op basis van werelddelen, die uit verschillende niveaus is opgebouwd en uiteindelijk terug te voeren is op afzonderlijke herkomstlanden. De indeling naar herkomstland is opgebouwd uit verschillende niveaus, aflopend van een driedeling in Nederland, Europa en Buiten Europa, tot een indeling naar alle afzonderlijke landen.

In ons onderzoek hebben we de nieuwe geografische indeling toegepast. 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.

(Adjusted) Pay Gap

In de ongecorrigeerde resultaten zien we dat de groep “Europe (excl. Netherlands)” gemiddeld 217 euro (4%) meer salaris ontvangt dan de groep “Nederland”. Gecorrigeerd voor salarisschaal is dit 133 euro (2%) in het voordeel van de groep “Nederland”.

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

Bij de groep “Buiten Europa (klassieke migratielanden Nederland)” is dit verschil ongecorrigeerd 509 euro (9%) en gecorrigeerd voor salarisschaal 117 euro (2%) minder dan de groep “Nederland”.

Bij de groep “overig Buiten Europa” is er een ongecorrigeerd verschil van 148 euro (3%) en gecorrigeerd voor salarisschaal een verschil van 253 euro (4%) in het voordeel van de groep “Nederland”.

Met statistische modellen hebben we de Pay Gap opnieuw berekend en rekening gehouden met een aantal variabelen. Uit deze modellen blijkt dat er geen Pay Gap is tussen de verschillende groepen met etnisch-culturele achtergronden. We concluderen dan ook dat ABN AMRO haar medewerkers uit verschillende landen van herkomst binnen de cao een gelijke betaling biedt.

Equal Opportunities

Etnisch-culturele achtergrond binnen-cao

We hebben onderzocht of er op de diverse beloningsmomenten verschillen zijn tussen medewerkers met verschillende etnisch-culturele achtergronden. We onderscheiden vijf beloningsmomenten binnen de bank: 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 op verschillende persoonlijke kenmerken.

Indiensttreding

We constateren een verschil in gemiddeld bruto maandsalaris bij de groep "Europa (excl. Nederland)". Deze groep ontvangt bij indiensttreding 97 euro salaris per maand minder dan de groep "Nederland". Dit komt neer op een verschil van 2%-punt. Waar dit verschil door komt, vraagt om nader onderzoek.

Promotiekansen

We zien dat medewerkers uit de herkomstlandgroep "Buiten Europa (klassieke migratielanden Nederland)" minder promotiekansen hebben dan de groep "Nederland". Dit is een belangrijk signaal. De komende tijd gaan we onderzoek doen naar de oorzaak van dit verschil.

Reguliere salarisverhoging

Bij de groep "Buiten Europa (klassieke migratielanden Nederland)" vinden we een verschil. Deze medewerkers ontvangen gemiddeld 0,2%-punt minder salarisverhoging vergeleken met collega's met een Nederlandse herkomst. Ook dit verschil heeft onze aandacht en zullen we op de voet gaan volgen.

Incidentele salarisverhoging

Als we de incidentele salarisverhogingen van de verschillende groepen vergelijken, dan zien we geen verschil tussen medewerkers met verschillende 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 groep Buiten Europa (klassieke migratielanden Nederland)” en “Europa (excl. Nederland)” is het waarschijnlijker dat zij een variabele beloning ontvangen.

Conclusie

Cultural Background Pay Gap

Zowel ongecorrigeerd als gecorrigeerd op 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”. Na toepassing van geavanceerde statistische modellen werd duidelijk dat deze verschillen niet veroorzaakt worden door de etnisch-culturele achtergrond. Onze conclusie luidt dan ook dat ABN AMRO medewerkers van diverse culturele achtergronden binnen de cao gelijkwaardig betaalt voor gelijk werk of werk van gelijke waarde.

Equal Opportunities

Uit onze statistische modellen 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.

Medewerkers uit "de groep Buiten Europa (klassieke migratielanden Nederland)" maken 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)" zien we dat medewerkers bij indiensttreding 2%-punt minder salaris ontvangen 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 is de algehele conclusie dat dat ABN AMRO haar medewerkers van verschillende etnisch-culturele achtergronden binnen de cao gelijkwaardig betaalt voor gelijk werk of werk van gelijke waarde. In de uitvoering van ons beloningsbeleid kunnen we niet stellen dat er sprake is van gelijkwaardige kansen voor mensen met diverse etnisch-culturele achtergronden. Om hier meer grip op te krijgen, gaan we de gevonden verschillen nader onderzoeken.

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 boven-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 93 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 40% uit vrouwen (37 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 60% uit mannen (56 mannen). Zij zijn gemiddeld 52 jaar oud en 16 jaar in dienst bij de bank, waarvan zij gemiddeld 5 jaar op boven-cao niveau werken.

Relatieve Salaris Positie (RSP)

Om te onderzoeken of er sprake is van een Gender Pay Gap 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% (in tegenstelling tot de cao, waar 100% het maximum van de schaal is). Gelet op de relatief kleine groep, stelt het gebruik van de RSP in plaats van het basissalaris ons in staat om de verschillende boven-cao schalen beter met elkaar te vergelijken.

Gender Pay Gap

Verdiene 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) 8%-punt bedraagt. In 2022 was dit verschil nog 13%-punt. Dat betekent een vermindering met 5%-punt in een jaar tijd. Sinds 1 januari 2022 voeren we actief beleid dat tot dusver leidt tot een snelle daling van deze verschillen. De bedoeling en verwachting is, dat het huidige verschil van 8%-punten als gevolg van dit beleid de komende tijd verder afneemt. We kunnen concluderen dat er sprake is van gelijkwaardige beloning voor gelijkwaardig werk tussen vrouwen en mannen in de boven-cao populatie.

Wijziging beloningsbeleid per 1 januari 2022

Sinds januari 2022 hanteren we een andere beloningsmethodiek voor medewerkers boven-cao. Deze methodiek gaat onder meer uit van jaarlijkse, niet-discretionaire salarisverhogingen, waarbij individuele prestaties in een functie in combinatie met de RSP bepalend zijn voor de hoogte van de jaarlijkse salarisverhoging.

Adjusted Pay Gap

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 3,7%-punt in het voordeel van mannen. Er is sprake van een daling, vorig jaar was dit gecorrigeerde verschil nog 4%-punt. Dit jaar is het verschil dermate klein dat we concluderen dat er bij ABN AMRO cao-plus functieniveau sprake is van gelijkwaardige beloning tussen vrouwen en mannen. Niettemin blijven we de verschillen actief monitoren.

Equal Opportunities

Gender boven-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 normaal gesproken zogenaamd kwalitatief onderzoek naar de uitwerking van het beloningsbeleid voor de boven-cao populatie.

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

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

Het beloningsbeleid boven-CAO

1. Indiensttreding

Bij indiensttreding vindt inschaling plaats in de bij het functieniveau horende salarisschaal.

2. Salarisverhoging bij promotie

Bij promotie naar een hoger functieniveau vindt inschaling plaats in bij dat functieniveau horende salaris.

3. Jaarlijkse verhoging

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

4. Variabele beloning

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 dat het percentage vrouwen in boven-cao functies nog altijd hoog is (40%) 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 2022 zien we dat de salarisverhoging voor vrouwen gemiddeld 5,15% was en voor mannen gemiddeld 4%. 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 beoordelingsscore. Deze bestaat uit de individuele score, de score van het bedrijfsonderdeel en de organisatiescore. Over 2022 is de gemiddelde beoordelingsscore voor vrouwen en mannen allebei gemiddeld dezelfde totaalscore. Dat betekent dus ook dat zij gemiddeld hetzelfde percentage variabele beloning hebben gekregen.

Conclusie

Gender Pay Gap

We zien dat het verschil in RSP in de boven-cao functies in een jaar is afgenomen met 5%-punt; van 13%-punt in 2022 naar 8%-punt in 2023 in het voordeel van mannen. Houden we rekening met specifieke kenmerken zoals salarisschaal, jaren dienstverband en jaren dienstverband op boven-cao niveau, dan is het verschil in RSP gedaald met 0,3%-punt; van 4%-punt in 2022 naar 3,7%-punt in 2023 in het voordeel van mannen. Dit verschil is statistisch niet significant. Hoewel het verschil nog altijd bestaat en we erop toezien dat dit verder verkleint, kunnen we concluderen dat sprake is van 'equal pay' tussen vrouwen en mannen in boven-cao functies.

Het beloningsbeleid dat sinds 1 januari 2022 geldt, werpt zijn vruchten af. We zien de verschillen tussen mannen en vrouwen sterk 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 40% vrouwen op de goede weg zijn, is ons streven dit percentage verder te verhogen.