

VROUWEN VERDIENEN EVENVEEL ALS MANNEN

MAAR KRIJGEN ZE DAT OOK?



ONDERZOEK NAAR GENDER PAY GAP EN EQUAL OPPORTUNITIES BINNEN ABN AMRO



ONDERZOEKSVRAGEN - GENDER PAY GAP

VERDIENEN MANNEN EN VROUWEN BINNEN DE BANK GEMIDDELD GENOMEN EVENVEEL?



ONDERZOEKSVRAGEN - EQUAL OPPORTUNITIES

HEBBEN MANNEN EN VROUWEN DEZELFDE KANSEN?



WAAROM DOEN WE ONDERZOEK?

Gendergelijkheid is een belangrijk speerpunt van het diversiteits- en inclusiebeleid van ABN AMRO. Een belangrijk fundament van gendergelijkheid is gelijke beloning van mannen en vrouwen. Binnen de bank in Nederland hebben we hier uitvoerig onderzoek naar gedaan. Met de publicatie van dit onderzoeksrapport aan de vooravond van Equal Pay Day 2020 willen we niet alleen extra aandacht vragen voor dit onderwerp maar hopen we ook andere bedrijven te inspireren om ook gendergelijkheid op de werkvloer te onderzoeken en bevorderen.

WERK MAKEN VAN GELIJKE KANSEN

Als bank zetten we ons al jarenlang in voor gelijke rechten voor mannen en vrouwen. Dat vertaalt zich in een actief beleid binnen onze eigen organisatie. Binnen de bank zijn twee vrouwennetwerken actief die jaarlijks meerdere activiteiten voor leden organiseren, zoals bijeenkomsten en mentortrajecten. Onlangs hebben we al onze vacatureteksten inclusief gemaakt, aangepast in toon, functie-eisen en kwalificaties met als doel dat zowel mannen als vrouwen zich hierdoor in gelijke

mate aangetrokken voelen. Dit heeft ertoe geleid dat er meer vrouwen reageren op vacatures. Momenteel loopt er een pilot waarin we elk sollicitatiegesprek door zowel een man als een vrouw laten voeren. En waarin er voor elke vacature minimaal twee vrouwen op gesprek worden uitgenodigd. We hebben ook doelstellingen op (gender) diversiteit. We streven naar een aandeel vrouwen van 35 procent in de subtop en 30 procent in de top.

OP WEG NAAR MEER GELIJKHEID

Ook buiten de bank helpen we mee om het thema gendergelijkheid beter op de kaart te zetten. Maar ook door onze steun en bijdrage aan maatschappelijke initiatieven, zoals ondertekening van het charter 'Talent naar de top' en de Women's Empowerment Principles. Vorig jaar schreven we vanuit de bank mee 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 de migratieachtergrond in de top van het bedrijfsleven.

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

ABN AMRO ondertekende in maart 2020 de Women's Empowerment Principles (WEP) van de Verenigde Naties. De principes zijn een initiatief van UN Women en UN Global Compact. Wereldwijd hebben duizenden organisaties zich gecommitteerd aan deze zogeheten 'guiding principles'. De principes richten zich op het versterken van de positie van vrouwen binnen het bedrijf, in de markt waarin het bedrijf opereert en in de maatschappij als geheel. Met de ondertekening van de WEP heeft ABN AMRO zich gecommitteerd om actie te ondernemen op de zeven principes.

ZEVEN PRINCIPES VOOR 'FEMALE EMPOWERMENT'

1. Beleg gendergelijkheid in de top van de organisatie.
2. Behandel alle vrouwen en mannen eerlijk – respecteer mensenrechten en discrimineer niet.
3. Bewaak de gezondheid, veiligheid en het welzijn van alle vrouwen en mannen.
4. Bevorder opleiding, training en professionele ontwikkeling van vrouwen.
5. Initieer activiteiten in de organisatie, keten en marketing om vrouwen krachtiger te maken.
6. Ontwikkel initiatieven om gendergelijkheid te bevorderen en bepleiten.
7. Meet en publiceer over de voortgang om gendergelijkheid te bereiken.

WAT ZIJN DE RESULTATEN?

Het onderzoek bestaat uit twee delen: Gender Pay Gap en Equal Opportunities. Met de Gender Pay Gap laten we zien wat het verschil is tussen het gemiddelde salaris van een vrouw en dat van een man binnen ABN AMRO. Vervolgens hebben we verder onderzoek gedaan naar de Gender Pay Gap, door bijvoorbeeld specifiek te kijken naar het verschil in salaris tussen mannen en vrouwen in dezelfde salarisschaal. Tenslotte hebben we in ons onderzoek naar Equal Opportunities bekeken hoe de bank omgaat, met het oog op gelijkheid tussen mannen en vrouwen, met de diverse beloningsmomenten. Een salaris is immers een resultante van een carrièrepad dat een medewerker binnen de bank aflegt. Onze methodiek en statistische modellen hebben we laten toetsen door een onafhankelijke partij, het consultancybureau Deloitte.

1. GENDER PAY GAP

ONDERZOEKSVRAAG

Verdienen mannen en vrouwen binnen de bank gemiddeld genomen evenveel?

Om te bepalen of sprake is van een Gender Pay Gap worden alle ABN AMRO medewerkers verdeeld in een groep mannen en een groep vrouwen. Vervolgens wordt het gemiddelde salaris van elke groep berekend. In juni 2020 was bij een 36-urige werkweek het gemiddelde bruto maandsalaris van een vrouw ca. 15% lager dan dat van een man.

Nu we weten dat er binnen ABN AMRO een gemiddelde Gender Pay Gap is van circa 15%, is het belangrijk te onderzoeken waaraan dit verschil te wijten is.

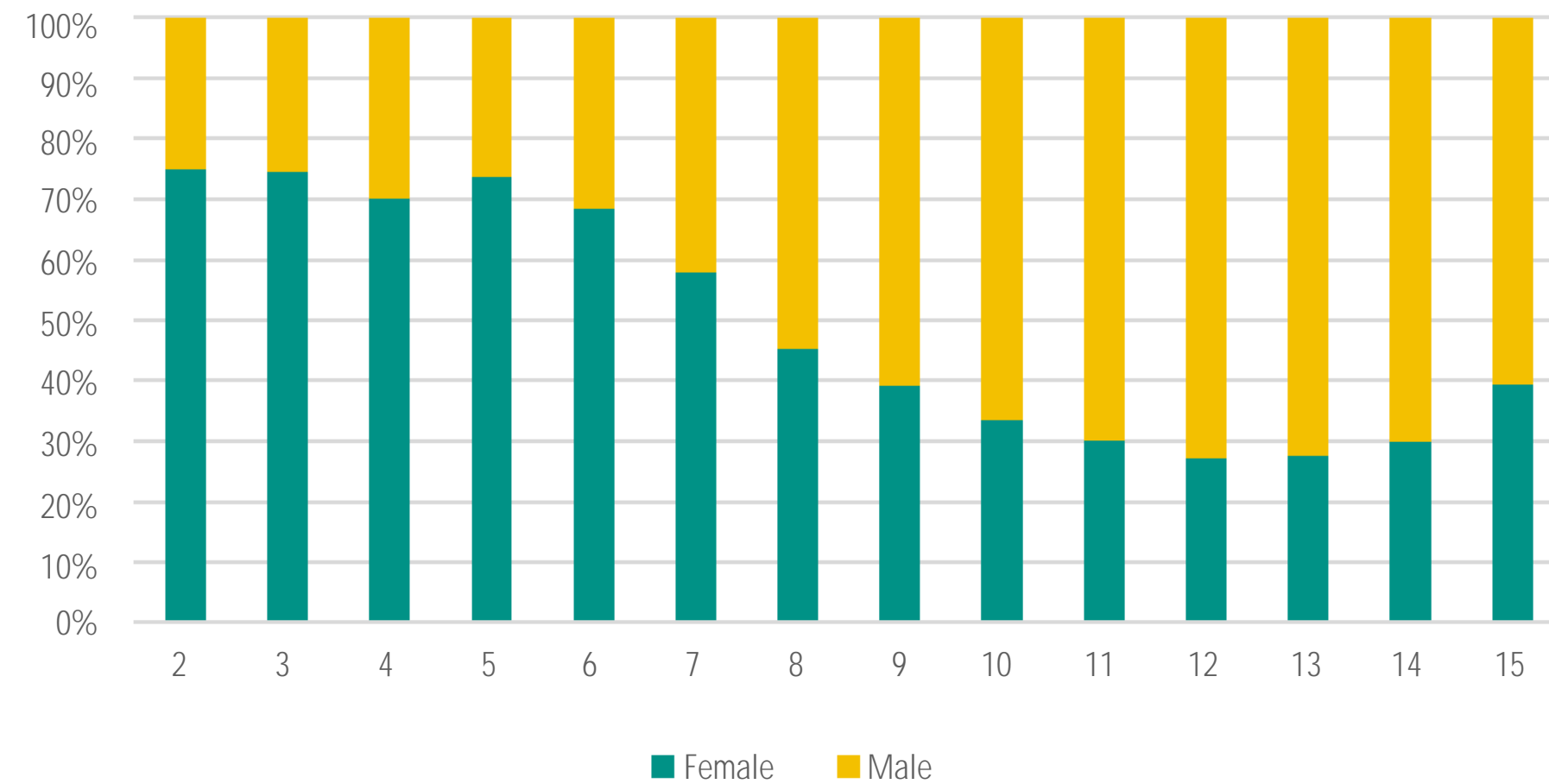
Binnen ABN AMRO zijn veel meer mannen werkzaam in de hogere salarisschalen (zie tabel 'Aantal mannen en vrouwen per Hay-level'). Tegelijkertijd zien we ook dat er in de lagere salarisschalen veel meer vrouwen werkzaam zijn. Een eerste stap in het verklaren van

de Pay Gap is te kijken naar het gemiddelde salaris voor mannen binnen een salarisschaal en het gemiddelde salaris voor vrouwen binnen diezelfde salarisschaal. Uit deze analyse blijkt dat het gemiddelde maandsalaris van vrouwen in 2020 0,12% hoger is dan dat van mannen. In 2019 was op hetzelfde moment in het jaar het gemiddelde maandsalaris van mannen 0,15% per maand hoger dan dat van vrouwen. Hieruit volgt dat er geen verschil is in de beloning tussen mannen en vrouwen binnen éénzelfde salarisschaal. Dat er meer mannen dan vrouwen werkzaam zijn in hogere functieniveaus zorgt dus voor de 'gap' in het gemiddelde salaris tussen mannen en vrouwen.

AANTAL MANNEN EN VROUWEN PER SALARISSCHAAL

juni, 2020

MANNEN ZIJN OVERVERTEGENWOORDIGD IN DE HOGERE SALARISSCHALEN, VROUWEN IN DE LAGERE SCHALEN



Waar bovenstaande analyse kijkt naar gemiddelden, hebben we naast salarisschalen ook gecorrigeerd voor andere kenmerken, zoals dienstjaren, werkzame uren en bedrijfsonderdeel.

Deze statistische analyses bevestigen het beeld dat gecorrigeerd van al deze kenmerken er geen verschil is in het salaris van mannen en vrouwen.

2. EQUAL OPPORTUNITIES

ONDERZOEKSVRAAG

Hebben mannen en vrouwen dezelfde kansen?

Bij de Gender Pay Gap baseren we ons op een momentopname. Maar wat iemand op dit moment verdient wordt beïnvloed door het carrièrepad dat deze persoon binnen de bank aflegt. Er zijn meerdere factoren van toepassing op de ontwikkeling van de beloning van een medewerker. Het onderzoek naar 'Equal Opportunities' geeft ons meer inzicht in mogelijke verschillen in het beloningsbeleid.

WAT ZIJN DE EQUAL OPPORTUNITIES?

Met het Equal Opportunities onderzoek is gekeken hoe het gesteld staat met de diverse beloningsmomenten. Hiervoor hebben we vijf verschillende statistische modellen ontwikkeld: van indiensttreding (1) tot reguliere (2) en incidentele beloningen (3), promotie (4) en in enkele functies ook een variabele beloning (5).

BELONINGSMOMENTEN BINNEN DE BANK

1. Salarisniveau bij indiensttreding

Een medewerker krijgt bij indiensttreding een salarisaanbod tussen 70% en 100% van de salarisschaal die bij de functie past.

2. Reguliere salarisverhoging (0-7%)

Elke manager heeft een beloningsbudget waaruit hij of zij medewerkers met ruimte in hun salarisschaal elk jaar een salarisverhoging kan geven tussen 0-7% van het actuele salaris.

3. Incidentele salarisverhoging

In het geval van bijzondere prestaties kan de manager een medewerker gedurende het jaar ook 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. Hij of zij ontvangt dan een salarisverhoging van 3% van het maximale salaris in de nieuwe schaal.

5. 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.

VARIABLEN OM MODELLEN TE TOETSEN

Met statistische modellen hebben we kunnen toetsen of mannen en vrouwen anders behandeld worden bij bovenstaande beloningsmomenten binnen de bank. Hierbij kijken we niet enkel naar gemiddelden, maar controleren we ook voor diverse andere kenmerken, zoals het aantal werkzame uren, het bedrijfsonderdeel van de medewerker, maar ook of de manager een man is.

Op deze manier hebben we onderzocht of er op bovenstaande momenten mannen en vrouwen verschillend beloond worden, maar ook of mogelijke verschillen zijn toe te wijzen aan een van de andere kenmerken.

ANALYSE VAN DEZE UITKOMST

Uit het onderzoek komt naar voren dat er voor geen van de beloningsmomenten aangetoond kan worden dat er sprake is van ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen. Dat geldt zowel voor het salarisoniveau bij indiensttreding, als bij de reguliere jaarlijkse beloningen en incidentele beloningen in het geval van uitzonderlijke prestaties van werknemers. Ook in het geval van promoties zijn die verschillen er niet. Daar het aantal functies met een variabele beloning zeer beperkt is, is hier geen conclusie aan te verbinden. Wel zien we bijvoorbeeld dat medewerkers met een hoger aantal contracturen eerder terecht komen op hogere posities, ongeacht of het een man of een vrouw is. Een verklaring is dat hogere functieniveaus over het algemeen meer contracturen vragen.

**WAT LEERT DIT
ONDERZOEK ONS?**



CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

Als je de resultaten van de diverse modellen op een rij zet, kunnen we in het algemeen concluderen dat ABN AMRO mannen en vrouwen gelijk behandelt als het gaat om beloning. We hebben het hier dan over het salarisniveau bij indiensttreding, reguliere jaarlijkse beloningen, incidentele beloningen in het geval van uitzonderlijke prestaties van werknemers en ook bij promoties. Dat we een Gender Pay Gap hebben van ca. 15%, komt voort uit het feit dat mannen oververtegenwoordigd zijn in de hogere salarisschalen/functieniveaus en vrouwen juist in de lagere. Als organisatie moeten we ons blijven inzetten op diversiteit en inclusie. Het is belangrijk dat we een goede vertegenwoordiging hebben van mannen en vrouwen op alle functieniveaus en salarisschalen in de organisatie. De oplossing is gelegen in het aannemen van meer vrouwen op topposities en de doorstroming van meer vrouwen naar de top. Dat moeten we nog beter zien te vertalen in ons (i) aannamebeleid en (ii) (het blijvend stimuleren van) interne promotie voor vrouwen.

Bij het aannamebeleid zien we dat minder vrouwen dan mannen solliciteren op hogere functieniveaus. Het is dus belangrijk meer vrouwen te laten solliciteren op hogere functieniveaus. Dit is één van de redenen dat HR vacatureteksten dusdanig heeft aangepast, dat die mannen en vrouwen in gelijke mate aanspreken. Daarnaast worden vrouwen actief benaderd bij openstaande vacatures op hoger functieniveaus en worden er voor elk vacature minimaal twee vrouwen uitgenodigd op gesprek. Ook worden sollicitatiegesprekken gevoerd door een man en een vrouw.

Uit de modellen volgt dat geen sprake is van discriminatie bij promoties. Maar het blijft belangrijk vrouwen te stimuleren zich te kwalificeren voor een promotie. ABN AMRO helpt vrouwen, onder andere via het Female Career Sponsoring Programma, om zichzelf goed te positioneren.