

GELIJKE KANSSEN, GELIJKE BELONING

Gelijke kansen is voor de bank een belangrijk fundament,
maar zien we dat ook terug in een gelijke beloning?

ABN AMRO
is supporter van
Equal Pay Day
14 november



GELIJKE KANSSEN VOOR IEDEREEN

ABN AMRO zet zich in voor gelijke kansen voor iedereen, ongeacht geslacht, culturele achtergrond of overtuigingen. Wij willen dat iedereen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt. Daarom creëren we een cultuur van 'erbij horen'. Voor onze medewerkers, onze klanten en de maatschappij als geheel. We maken ons sterk voor groepen voor wie dat niet altijd vanzelfsprekend is, zoals vrouwen, mensen met verschillende culturele achtergronden, mensen met een arbeidsbeperking, statushouders en de LGBTI+-gemeenschap. Een belangrijk fundament van gelijkheid is gelijke beloning. Want wat is gelijke behandeling als hier geen gelijke beloning tegenover staat? Binnen ABN AMRO Nederland hebben we al meerdere keren onderzoek gedaan naar de 'pay gap' tussen vrouwen en mannen. Dit jaar hebben we voor het eerst ook de culturele achtergrond van medewerkers meegenomen. Ook geven we inzicht in de beloning van vrouwen en mannen in hogere managementfuncties (boven-CAO).

INHOUD

4

Waarom doen we dit onderzoek?

5

Als bank zetten we ons al jarenlang in voor gelijke kansen

9

De onderzoeksvraag

10

Verdienen vrouwen en mannen binnen de bank gemiddeld evenveel?

15

Verdienen medewerkers met niet-westerse migratieachtergrond gemiddeld evenveel als westerse medewerkers?

20

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

WAAROM DOEN WE DIT ONDERZOEK?

Voor gelijk werk of werk van gelijke waarde moeten medewerkers een gelijke beloning ontvangen. Daarom doen we periodiek een meting en kijken we hoe deze zich in de tijd ontwikkelt. De resultaten uit het onderzoek laten zien waar we nog kunnen verbeteren en geven ons handvatten voor nieuwe initiatieven die een gelijke beloning stimuleren.

Met de publicatie van dit rapport willen we extra aandacht vragen voor dit onderwerp. Ook hopen we andere bedrijven te inspireren om gelijke beloning te onderzoeken en te bevorderen.

ALS BANK ZETTEN WE ONS AL JARENLANG IN VOOR GELIJKE KANSSEN

Women's Empowerment Principles

ABN AMRO ondertekende in maart 2020 de Women's Empowerment Principles (WEP) van de Verenigde Naties. Vanuit deze principes 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 gender- en culturele diversiteit binnen onze organisatie te bevorderen en laten we dat ook extern monitoren.

Aandeel vrouwen aan de top*

ABN AMRO streeft naar een aandeel vrouwen van 35% in het middenmanagement en 35% in het seniormanagement in 2025. Ons doel van 45% vrouwen in de toplaag hebben we inmiddels bereikt. In de Raad van Commissarissen is de meerderheid vrouw. De Raad van Bestuur telt zeven leden, waarvan drie vrouwen.

* Managementlagen ABN AMRO

Middenmanagement: salarisschaal 12 en 13

Seniormanagement: salarisschaal 14+

Toplaag (Extended Leadership Group): laag onder Raad van Bestuur

Aandeel collega's met verschillende culturele achtergrond aan de top

Ook voor de groei van het aandeel collega's met verschillende culturele achtergrond aan de top hebben we doelen gesteld. Het is ons streven dat in 2025 9% van het middenmanagement en 8% van het seniormanagement uit deze medewerkers bestaat.

Mentoringprogramma's

Om de doorstroming van vrouwen en collega's met verschillende 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

ABN AMRO werkt met inclusieve vacatureteksten. Door de teksten in toon, functie-eisen en kwalificaties aan te passen, wilden we bereiken dat zowel vrouwen als mannen zich hierdoor in gelijke mate aangetrokken voelen. Het heeft ertoe geleid dat er meer vrouwen reageren op vacatures.

Inclusieve selectie

Bij elk sollicitatiegesprek zit 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 topmanagementfuncties.

Interne netwerken

ABN AMRO heeft twee actieve vrouwennetwerken. Ook is er een Diversity netwerk 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.

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.

Equal Opportunities

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 tot leveranciers en partners: we verwachten dat ze kansen voor vrouwen actief vergroten. Daarom hebben onze principes een vaste plek gekregen in onze samenwerkingscontracten.

Sportsponsoring

Ook als sportsponsor oefenen we onze invloed uit. Zo sponsoren we onder meer de voetbalvrouwen van Ajax en zo'n 50 hockeyclubs in Nederland. Bij hockey staat 'fair play' hoog in het vaandel, maar vrouwen in de hockeysport krijgen niet dezelfde kansen als mannen. Met ons programma De Inhaalslag helpen we clubs om dit te veranderen.

Women In Financial Services (WIFS)

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

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 tegenaanlopen. Het team werkt aan oplossingen om die barrières weg te nemen met als doel de product- en dienstverlening binnen de gehele bank inclusiever maken.



Nicole Böttger

Product Owner Diversity & Inclusion

“Als bank met een maatschappelijke missie bevorderen we op vele manieren kansengelijkheid. We doen dit vanuit de sterke overtuiging dat niet alleen iedereen gelijke kansen verdient, maar ook dat het iedereen ten goede komt: vrouwen, mannen, gezinnen en de samenleving in het algemeen.”



Linda Nekeman-IJdema

Executive Legal Reward Consultant

“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. De inzichten uit onze metingen helpen ons om steeds beter op een gelijke beloning te sturen.”

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 culturele achtergronden.

Het onderzoek bestaat uit twee delen: Pay Gap en Equal Opportunities. Met de Pay Gap laten we zien wat het verschil is in gemiddeld salaris. We hebben de Pay Gap verder onderzocht door bijvoorbeeld specifiek te kijken naar het verschil in salaris in dezelfde salarisschaal (adjusted Pay Gap). In het onderzoek naar Equal Opportunities kijken we of er sprake is van gelijke beloning op de diverse beloningsmomenten.

Onze methodiek en statistische modellen hebben we laten toetsen door een onafhankelijke partij, het consultancybureau Deloitte.

Gender Pay Gap

Onderzoeksvraag

Verdienen vrouwen en mannen binnen de bank gemiddeld evenveel?

Analyse gender binnen cao

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden hebben we eerst gekeken naar het gemiddelde verschil in salaris tussen alle vrouwen en alle mannen die onder de cao vallen.

Als we het gemiddelde salaris van alle vrouwen vergelijken met het gemiddelde salaris van alle mannen, dan is er een verschil van 15% in brutosalaris op basis van een 36-urige werkweek in het voordeel van mannen. Deze 'Gender Pay Gap' ontstaat doordat mannen oververtegenwoordigd zijn op de hogere functieniveaus en vrouwen oververtegenwoordigd zijn op de lagere functieniveaus. We kunnen dit verschil verkleinen door meer vrouwen te benoemen op hogere functieniveaus en meer mannen te benoemen op de lagere functieniveaus.

Adjusted Pay Gap

Vervolgens hebben we onderzocht wat het verschil is tussen het salaris van vrouwen en mannen, als we kijken binnen één functieniveau.

ABN AMRO stelt functieniveaus vast op basis van de Hay-methodiek. Iedere functieniveau heeft een daaraan gekoppelde salarisschaal. Functies met hetzelfde functieniveau worden gezien als functies van gelijke waarde. Het verschil in salaris tussen vrouwen en mannen binnen één functieniveau, is 6 euro per maand in het voordeel van mannen; dit is 0,12%. In 2020 was dit verschil juist 7 euro per maand in het voordeel van vrouwen. Dit is op beide momenten een verwaarloosbaar verschil.

Doordat het bedrag van het gemiddelde salaris van vrouwen en het gemiddelde salaris van mannen nooit op de euro gelijk is, zal dit percentage zelden tot nooit precies 0% zijn. Het streven is dat het percentage zoveel mogelijk rond het 0-punt uitkomt. Want dat betekent dat mannen en vrouwen – als zij een functie hebben op hetzelfde functieniveau – gemiddeld hetzelfde verdienen. Hiervan is op dit moment sprake.

Door statistisch onderzoek worden naast het functieniveau ook andere variabelen meegenomen, zoals jaren dienstverband, businessline, type functie, verlofuren of een recente promotie. Ook uit dit onderzoek komt naar voren dat er geen significant verschil is in salaris tussen vrouwen en mannen.

Equal Opportunities

Onderzoeksvraag

Krijgen vrouwen en mannen dezelfde behandeling op de verschillende beloningsmomenten?

Statistische modellen

Het onderzoek naar Equal Opportunities geeft inzicht in mogelijke verschillen in de toepassing van het beloningsbeleid. We hebben vijf verschillende beloningsmomenten statistisch onderzocht: indiensttreding, reguliere salarisverhoging, incidentele salarisverhoging, promotie en variabele beloning.

Het beloningsbeleid

1. Indiensttreding

De schaal loopt van 70% tot 100%. Een medewerker krijgt een aanbod tussen 70% en 100% van de salarisschaal die bij het functieniveau past.

2. Reguliere salarisverhoging

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

3. Incidentele salarisverhoging

Managers kunnen medewerkers jaarlijks 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. De salarisverhoging bedraagt dan 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.

Het statistisch onderzoek laat zien dat op vier van de vijf beloningsmomenten - reguliere salarisverhoging, incidentele salarisverhoging, promotie en variabele beloning - geen sprake is van verschillen tussen vrouwen en mannen. Op het moment van indiensttreding hebben we dit jaar voor het eerst wel een significant verschil gesignaleerd. Mannen verdienen dan gemiddeld 0,65% (oftewel 30 euro bruto per maand) meer dan vrouwen. We gaan dit verschil nader onderzoeken om te bepalen welke acties nodig zijn om dit in de toekomst te voorkomen.

Het onderzoek laat zien dat vrouwen en mannen gelijke promotiekansen hebben. Toch zijn er minder vrouwen in hogere functieniveaus. Om een gelijke verdeling van vrouwen en mannen in hogere functieniveaus te bevorderen, ontplooiën we als bank verschillende initiatieven (zie pagina 5).

Conclusie

Verdienen vrouwen en mannen binnen de bank gemiddeld evenveel?

Gender Pay Gap

Als we kijken naar alle werknemers binnen ABN AMRO op cao niveau, dan is in 2022 het gemiddelde bruto maandsalaris van een vrouw bij een 36-urige werkweek circa 15% lager dan dat van een man. Een ongelijke verdeling van vrouwen en mannen over alle functieniveaus zorgt voor deze 'gap' in het gemiddelde salaris tussen vrouwen en mannen. Uit het statistisch onderzoek volgt de algehele conclusie dat vrouwen en mannen die bij ABN AMRO in de CAO op hetzelfde functieniveau werken, een gelijke beloning ontvangen (dus een gelijke beloning voor gelijk werk of werk van gelijke waarde).

Equal Opportunities

Uit het onderzoek blijkt dat op vier van de vijf beloningsmomenten geen sprake is van een verschillende behandeling van mannen en vrouwen. Bij indiensttreding zien we wél een verschil van 30 euro bruto per maand in het voordeel van mannen. Er wordt onderzocht hoe dat kan worden opgelost.

Wat vertellen de resultaten ons?

Als we de resultaten van de diverse modellen op een rij zetten, dan kunnen in het algemeen concluderen dat ABN AMRO vrouwen en mannen een gelijke beloning biedt voor gelijk werk of werk van gelijke waarde. Dit geldt voor alle beloningsmomenten, behalve voor het salaris bij indiensttreding. De Gender Pay Gap van circa 15% komt voort uit het feit dat mannen oververtegenwoordigd zijn in de hogere functieniveaus en vrouwen in de lagere functieniveaus. 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. De oplossing ligt in het aannemen van meer vrouwen op topposities en de doorstroming van meer vrouwen naar de top, maar ook in het aannemen van meer mannen op de lagere functieniveaus. Er solliciteren minder vrouwen dan mannen op vacatures op hogere functieniveaus. Het is belangrijk dat onze 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 door 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

Onderzoeksvraag

Verdienen medewerkers met niet-westerse migratieachtergrond gemiddeld evenveel als westerse medewerkers?

Analyse culturele achtergrond

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden hebben we eerst gekeken naar de verschillen in salaris tussen alle westerse en alle niet-westerse medewerkers.

ABN AMRO meet sinds 2012 op basis van een vrijwillige uitvraag de culturele samenstelling van het personeelsbestand.

Culturele achtergrond volgens oude definitie CBS*

Medewerkers met een niet-westerse (migratie)achtergrond

De medewerker zelf of ten minste één ouder is geboren in een van de landen in Afrika, Latijns-Amerika of Azië (exclusief Indonesië en Japan) of in Turkije.

Medewerkers met een westerse (migratie)achtergrond

Ten minste één ouder is geboren in een land in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Indonesië of Japan.

In 2022 is CBS overgegaan op een nieuwe indeling van de bevolking naar herkomst. Het woord *migratieachtergrond* en de indeling naar westers en niet-westers worden sinds 2022 niet meer gebruikt door CBS. De nieuwe herkomstindeling wordt geleidelijk ingevoerd in publicaties. In dit onderzoek is nog gebruik gemaakt van de oude definitie, omdat de precieze veranderingen nog niet bekend waren bij de start van dit onderzoek. Daarnaast wordt in dit onderzoek met 'medewerkers met een westerse migratieachtergrond' ook bedoeld op medewerkers met een Nederlandse achtergrond. Het onderzoek van 2023 baseren we op de nieuwe definitie van het CBS.

Het verschil in gemiddeld bruto maandsalaris tussen niet-westerse en westerse medewerkers bedraagt bij een 36-urige werkweek 389 euro (7%) in het voordeel van westerse medewerkers.

Adjusted Pay Gap

Daar waar in het onderzoek naar CAO-medewerkers het verschil in salaris tussen mannen en vrouwen primair wordt verklaard door het functieniveau, is dat maar deels het geval bij niet-westerse en westerse medewerkers. De westerse en niet-westerse medewerkers zijn gelijkmatig verdeeld over de functieniveaus 1 tot en met 15. De pay gap reduceert vervolgens tot 2 euro per maand in het voordeel van niet-westerse medewerkers als ook naar andere kenmerken wordt gekeken, zoals aantal dienstjaren en bedrijfsonderdeel.

Equal Opportunities

Onderzoeksvraag

Behandelen we medewerkers met niet-westerse migratieachtergrond op de verschillende beloningsmomenten hetzelfde als westerse medewerkers?

Statistische modellen

We hebben onderzocht of er op de verschillende beloningsmomenten verschillen zijn tussen niet-westerse en westerse medewerkers.

Net als bij het onderzoek naar een Gender Pay Gap hebben we het verschil in salaris getoetst aan de hand van de beloningsmomenten binnen de bank: indiensttreding, reguliere salarisverhoging, incidentele salarisverhoging, promotie en variabele beloning. Voor deze beloningsmomenten geldt het beleid zoals beschreven op pagina 12 van dit rapport.

Uit een onderzoek blijkt een significant verschil bij de incidentele salarisverhoging van niet-westerse medewerkers en westerse medewerkers, in het voordeel van niet-westerse collega's. Niet-westerse collega's hebben een grotere kans om een incidentele salarisverhoging te ontvangen. Op de overige beloningsmomenten (indiensttreding, reguliere salarisverhoging, promotie, variabele beloning) zien we geen verschil in beloning tussen niet-westerse en westerse medewerkers.

Conclusie

Verdienen medewerkers met niet-westerse migratieachtergrond gemiddeld evenveel als westerse medewerkers?

Cultural Background Pay Gap

Als we kijken naar het gemiddelde bruto maandsalaris van niet-westerse en westerse medewerkers, dan blijkt uit het onderzoek dat niet-westerse collega's 7% minder verdienen dan westerse medewerkers. Als we in de vergelijking van niet-westerse en westerse medewerkers de overige achtergrondkenmerken, zoals functieniveau en het aantal jaren dienstverband, gelijktrekken, dan is er geen sprake meer van een 'cultural background pay gap'. Niet-westerse medewerkers ontvangen dan hetzelfde salaris als westerse medewerkers.

Equal Opportunities

Statistische modellen tonen aan dat er in vier van de vijf momenten van ons beloningsbeleid geen onderscheid is in de beloning van niet-westerse en westerse medewerkers. De statistische modellen laten echter een verschil zien bij incidentele salarisverhoging. Niet-westerse medewerkers hebben meer kans op een incidentele salarisverhoging dan westerse medewerkers. We gaan dit verschil nader onderzoeken.

Wat vertellen de resultaten ons?

Op basis van de resultaten van het onderzoek kunnen we concluderen dat ABN AMRO medewerkers met een niet-westerse achtergrond gelijk behandelt als het gaat om beloning. De gemiddelde 'pay gap' is weliswaar 389 euro (7%) in het voordeel van westerse medewerkers, maar dit verschil wordt 2 euro per maand in het voordeel van niet-westerse medewerkers als we corrigeren voor kenmerken zoals de duur van het dienstverband, functieniveau en businessline. Op vier van de vijf beloningsmomenten (salarisniveau bij indiensttreding, reguliere salarisverhoging, promoties en variabele beloning) laat het onderzoek geen significant verschil zien tussen westerse en niet-westerse collega's. Wel komt uit het onderzoek naar voren dat niet-westerse medewerkers meer kans hebben op een incidentele salarisverhoging.

ABN AMRO streeft actief naar meer culturele diversiteit in de organisatie. Daarom hebben we in 2018 het charter Talent naar de Top ondertekend, waarmee we ons hebben gecommitteerd om meer medewerkers met een niet-westerse achtergrond aan te nemen en te laten doorstromen. Het streven is dat in 2025 9 procent van de subtop en 8 procent van de top uit niet-westerse medewerkers bestaat. Elk jaar stellen de bedrijfsonderdelen hiervoor concrete doelen en een plan van aanpak op. Deze plannen en acties worden besproken en gedragen door de Diversity Circles, 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 HOGER MANAGEMENT (BOVEN-CAO)

Onderzoeksvraag

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

Analyse Gender Pay Gap boven-cao

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden hebben we gekeken naar het verschil in salaris tussen vrouwen en mannen in de functies die werkzaam zijn in een functie op 'boven-cao niveau'. Dit zijn circa 100 collega's die direct of indirect aan de Executive Board rapporteren.

Medewerkers boven CAO

Vrouwen

De boven-CAO populatie bestaat voor 39% uit vrouwen (37 vrouwen). De gemiddelde leeftijd van deze vrouwen is 50 jaar. Het gemiddelde dienstverband bedraagt 16 jaar, waarvan zij gemiddeld 4 jaar op boven-CAO niveau werken.

Mannen

De boven-CAO populatie bestaat voor 61% uit mannen (57 mannen). Zij zijn gemiddeld 52 jaar oud en 17 jaar in dienst bij de bank, waarvan zij gemiddeld 6 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). Het gebruik van de RSP in plaats van het basissalaris stelt ons in staat om de verschillende boven-cao schalen beter met elkaar te vergelijken.

Gender Pay Gap

Verdienen mannen en vrouwen in boven CAO-functieniveau evenveel? Wij zien dat bij vrouwelijke medewerkers op boven cao-niveau de Relatieve Salaris Positie (RSP) gemiddeld 99% bedraagt. Bij mannen is de gemiddelde RSP 112%. Het gemiddelde verschil in RSP is dus 13%. We zien dat dit een niet gewenst verschil is. Het aangepaste beleid is er daarom op gericht om die ongelijkheid de komende jaren weg te nemen. Dat is een belangrijke opdracht voor ons. Volgend jaar rapporteren we wederom de gemiddelde RSP.

Adjusted Pay Gap

In het onderzoek hebben we gekeken naar de invloed van functieniveau, dienstjaren en dienstjaren in een boven-cao functie.

We hebben onderzocht hoe de RSP zich ontwikkeld. Daarvoor hebben we de RSP van vrouwen en mannen in boven-cao functies vergeleken rekening houdend met specifieke kenmerken zoals salarisschaal, jaren dienstverband en jaren dienstverband op boven-cao niveau. Deze factoren waren in het systeem van 2021 nog relevant en werken daarom door naar 2022. Naar de toekomst toe vinden we dat die factoren – gelet op de uitgangspunten van het beloningsbeleid voor boven-cao – niet meer relevant moeten zijn. In dit onderzoek noemen we deze factoren nog wel, om de resultaten van de overgang van het oude naar het nieuwe systeem inzichtelijk te maken. Bij die vergelijking zien we een trend waarbij het verschil in RSP is afgenomen van 7% (2021) in het voordeel van mannen naar 4% (2022) in het voordeel van mannen. In statistische termen is dat sinds dit jaar een 'niet-significant' verschil. Gelet op de methodiek van het beloningsbeleid voor boven-cao medewerkers, dat sinds 1 januari 2022 van kracht is, is de verwachting dat dit salarisverschil de komende jaren verder verkleint.

Equal Opportunities

Onderzoeksvraag

Behandelen we vrouwen en mannen op een boven-cao functioniveau hetzelfde op de verschillende beloningsmomenten?

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

In het onderzoek van dit jaar hebben we gekeken naar de Gender Pay Gap binnen de boven-cao populatie, zoals hierboven beschreven. Sinds 1 januari 2022 geldt voor de boven-cao medewerkers een nieuw beloningsbeleid, dat vier beloningsmomenten kent (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. Doordat dit beloningsbeleid pas sinds 1 januari 2022 van kracht is en slechts voor een relatief kleine groep geldt (circa 100 medewerkers), is dit jaar nog geen kwalitatief onderzoek gedaan naar de verschillende beloningsmomenten. Dat onderzoek vindt vanaf volgend jaar wel plaats.

Het beloningsbeleid boven-CAO

1. Indiensttreding

De benoemde medewerker ontvangt een salaris dat binnen de bandbreedte valt van de salarisschaal van de functie, in principe op het 80% punt van de schaal.

2. Reguliere salarisverhoging

Bij promotie stroomt de medewerker in principe zonder salarisverhoging (horizontaal) door naar de hogere schaal. Indien het salaris onder het 80%-punt van de nieuwe schaal ligt, wordt dit salaris verhoogd naar dit 80%-punt van de salarisschaal.

3. Jaarlijkse verhoging

De jaarlijkse verhoging wordt bepaald door de RSP in combinatie met de score voor individuele doelstellingen. Zodra een RSP van 100% is bereikt, zijn slechts verhogingen mogelijk bij minimaal een 4-score voor individuele doelstellingen.

4. Variabele beloning

Een variabele beloning aan het einde van het jaar is contractueel vastgelegd, tenzij het bonusverbod van toepassing is. De performance score van 1-5 bepaalt direct het percentage variabele beloning, dat tussen 0 en 20% ligt.

Oog voor verschillen

Uit de onderzoeksresultaten van 2019 en 2021 bleek dat er verschillen waren tussen de beloning van vrouwen en mannen in boven-cao functies. Die verschillen ontstonden doordat we voorheen werkten met brede salarisschalen, waarbinnen medewerkers groeiden van het begin van de schaal naar het einde van de schaal. Die salariscroei vond op meerdere manieren plaats: door discretionair toekennen van periodieken tijdens het jaarlijkse beoordelingsproces en door het toekennen van één of twee periodieken bij een promotie. Een periodiek is een stap van een tiende deel tussen het begin en einde van een schaal.

Oorzaak van de verschillen

Doordat mannen gemiddeld langer werkzaam zijn binnen de boven-cao populatie, zagen we dat mannen in de boven-cao groep gedurende een langere periode vaker een periodiek kregen. Daardoor ontstond een salarisverschil in het voordeel van mannen. De afgelopen jaren vonden er meerdere reorganisaties plaats op boven-cao niveau. Er zijn toen verhoudingsgewijs veel vrouwen benoemd op boven-cao niveau, die dan veelal startten onderin de schaal. Dat leidde tot verschillen met de mannen die al langer op dit niveau werkzaam waren.

De verschillen verkleinen

We hebben onderzocht hoe we die verschillen konden verkleinen. Onze keuze viel op een methodiek jaarlijkse, niet-discretionaire salarisverhogingen, waarbij individuele prestaties in een functie in combinatie met de RSP bepalend zijn voor de hoogte van de jaarlijkse salarisverhoging. Dat is mede gebaseerd op het uitgangspunt in de markt dat bij hogere managementfuncties het gebruikelijk is medewerkers voor het vervullen van een functie te belonen en niet zozeer voor ervaringsjaren.

Aanpassingen in het beloningsbeleid

We hebben ons nieuwe beloningsbeleid, dat we in 2021 hebben ontwikkeld, per 1 januari 2022 ingevoerd. Elk functieniveau heeft een bijbehorende salarisschaal. We werken met smallere salarisschalen dan voorheen, waarbij de schaal een bandbreedte heeft van 80% tot 120%. Het midden van de schaal (100%) is het uitgangspunt voor de beloning. Op het midden van de schaal verdient iemand een salaris dat in lijn is met de markt.

Indiensttreding

Bij indiensttreding stellen we het salaris vast op een RSP van 80% van de toepasselijke salarisschaal. Vanaf dat moment groeien boven-cao medewerkers in twee tot drie jaar naar een RSP van 100% van de salarisschaal (afhankelijk van hun individuele beoordelingsscore en RSP), volgens de methodiek die we hieronder beschrijven.

Promotie

Bij een promotie naar een hoger functieniveau is er op het 'promotiemoment' geen salarisverhoging, tenzij het salaris onder de RSP van 80% van de salarisschaal ligt. In dat geval verhogen we het salaris naar een RSP van 80%. In andere gevallen stroomt de boven-cao medewerker in de hogere schaal binnen, wat leidt tot een lagere RSP. Hoe lager de RSP, hoe sneller de salariscroei.

Jaarlijkse salarisverhoging

De RSP in combinatie met de individuele beoordelingsscore zijn bepalend voor salariscroei. In principe groeien boven-cao medewerkers in twee tot drie jaar van 80% naar het midden van de schaal (100%). Daarna kan sprake zijn van verdere salariscroei bij hoge scores op de individuele doelstellingen; een 4 of een 5 op een 5-puntschaal.

Individuele beoordelingsscore

De totale beoordelingsscore wordt bepaald op basis van Key Performance Indicators (KPI's) op organisatieniveau, bedrijfsonderdeelniveau en individueel niveau. Voor iedere KPI wordt een cijfer gegeven van 0 tot en met 5. Alle cijfers samen bepalen de totale beoordelingsscore. De cijfers op individueel niveau - in combinatie met de RSP - bepalen de salarisverhoging.

Variabele beloning

De variabele beloning kent een directe link met de totale beoordelingsscore. De totale beoordelingsscores drukken we uit in een cijfer van 1 tot en met 5. De totale beoordelingsscore bepaalt het percentage variabele beloning. Bij de invoering van deze methodiek hebben we bekeken wat de gemiddelde totaalscore en de gemiddelde individuele score is van vrouwen en mannen in de boven-cao populatie. Vrouwen scoren structureel iets hoger, zowel bij de totaalscore als bij de score op individuele doelstellingen.

Conclusie

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

Gender Pay Gap

Mannen in een boven-cao functie hebben een gemiddelde RSP van 112% en vrouwen in een boven-cao functie hebben een gemiddelde RSP van 99%.

Bij de vergelijking van RSP van vrouwen en mannen in boven-cao functies rekening houdend met specifieke kenmerken zoals salarisschaal, jaren dienstverband en jaren dienstverband op boven-cao niveau, zien we een trend waarbij het verschil in RSP is afgenomen van 7% (2021) in het voordeel van mannen naar 4% (2022) in het voordeel van mannen.

Equal Opportunities

We verwachten dat het aangepaste beloningsbeleid verder bijdraagt aan gelijke beloning van mannen en vrouwen op boven-cao functies. Het beleid geeft geen aanleiding om te veronderstellen dat er verschillen tussen mannen en vrouwen zullen optreden. In het onderzoek van volgend jaar, wordt hier nader naar gekeken.

Wat vertellen de resultaten ons?

Gezien de resultaten kunnen we concluderen dat de invoering van het nieuwe beloningsbeleid, per 1 januari 2022, zijn vruchten afwerpt. Daar waar er verschillen zijn, zijn die verschillen dit jaar kleiner dan vorig jaar. De verwachting is dat de verschillen als gevolg van het aangepaste beloningsbeleid in de komende jaren verder verkleinen. Uiteraard blijven we dit actief monitoren. ABN AMRO is zich zeer bewust van de noodzaak van meer diversiteit in boven-cao functies. Ondanks dat we met 39% vrouwen op de goede weg zijn, streven we ernaar dit percentage verder te verhogen.