



Loonverschil Analyse 2023

Onderzoek naar gelijke beloning voor mannen en vrouwen binnen de Volksbank



Onderzoek toont een loonverschil van 0,07%

Uit onderzoek blijkt dat, bij de Volksbank, het gecorrigeerde loonverschil 0,07% is in het voordeel van mannen. **Op basis van die uitkomst concluderen we dat mannen en vrouwen in gelijke situaties gelijk loon krijgen.** Hierbij is gecorrigeerd voor functieschaal en leeftijd, waarbij functieschaal een benadering is voor functiezwarte en leeftijd voor ervaring.

Binnen de Volksbank worden functieniveaus extern getoetst op zwaarte. Daar wordt de Hay methodiek voor gebruikt. Hierdoor beschouwen we functies op hetzelfde functieniveau als even zwaar.

Aangezien het gemiddelde salaris van mannen en vrouwen nooit precies gelijk zal zijn, verwachten we dat het percentage zelden precies 0 zal zijn. De Volksbank is trots op een percentage dat zo dicht mogelijk bij 0 ligt. Want dat betekent dat mannen en vrouwen nagenoeg hetzelfde loon krijgen in gelijke situaties.

Aanleiding

GELIJK LOON IN GELIJKE SITUATIES

De Volksbank heeft een diversiteits- en inclusiviteitsbeleid en streeft onder andere naar gendergelijkheid. We vinden het belangrijk dat onze medewerkers de ruimte krijgen om met hun unieke achtergrond, persoonlijkheid en kwaliteiten bij te dragen aan onze belofte: 'beter voor elkaar'. Daarbij past ook dat mannen en vrouwen, in een gelijke situatie, hetzelfde loon krijgen.

Om de belangrijkheid van dit thema te onderstrepen, doen we onder andere sinds 2019 jaarlijks onderzoek naar de loonverschillen binnen de Volksbank. Met een *loonverschil analyse* onderzoeken we of mannen en vrouwen, in een gelijke situatie, hetzelfde loon krijgen. Ook hebben we in 2022 meegedaan met de Culturele Barometer van het CBS. Culturele diversiteit is één van de facetten van de brede diversiteit die wij als de Volksbank belangrijk vinden.



Resultaten

LOONVERSCHIL

Met een loonverschil analyse hebben we onderzocht wat het verschil is tussen het gemiddelde salaris van mannen en vrouwen binnen de Volksbank. Voor het berekenen van het gemiddelde salaris hebben we naar het Totale Vaste Inkomen (TVI) gekeken. Eind december 2022 was, gecorrigeerd voor een 36-urige werkweek, het gemiddelde bruto maandsalaris van vrouwen ca. **12,8%*** lager dan dat van mannen binnen de Volksbank. Dit noemen we het ongecorrigeerde loonverschil.

Gecorrigeerd loonverschil

Voor de analyse 'gelijk loon in gelijke situaties' is het belangrijk om gelijke situaties zo getrouw mogelijk te benaderen. Met de beschikbare data kunnen we binnen de Volksbank corrigeren voor functieschaal en leeftijd. Waarbij functieschaal een benadering is voor functiezwaarte (gelijkwaardig werk) en leeftijd voor werkervaring.

	<u>bedrijf</u>	<u>+schaal</u>	<u>+leeftijd</u>
2023	12,8%	0,7%	0,07%
2022	14,8%	0,5%	0,04%
2021	16,0%	0,3%	0,2%

Gecorrigeerd voor functieschaal blijft er een loonverschil van 0,7% over in het voordeel van mannen. Vervolgens hebben we verder gecorrigeerd voor leeftijd. We hebben leeftijdscohorten gemaakt en deze cohorten toegevoegd aan de analyse. Verder gecorrigeerd voor leeftijd blijft er een gecorrigeerd loonverschil van **0,07%** over in het voordeel van mannen.

Onze methodologie, statistische modellen en uitkomsten zijn beoordeeld door een onafhankelijk bureau, adviesbureau Korn Ferry.

*gemiddelde verschil is significant (P < 0,000)

Conclusies en aanbevelingen

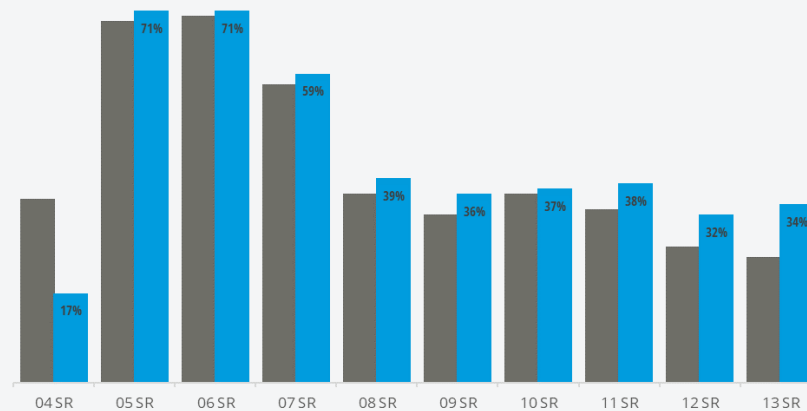
2023 EN VERDER

Als we de resultaten van de verschillende modellen naast elkaar leggen, kunnen we concluderen dat mannen en vrouwen in dezelfde situatie gelijk loon krijgen. Niettemin blijft het een aandachtspunt om tot een evenredige verdeling van mannen en vrouwen te komen over de functieschalen heen. De vooruitgang die we op dit punt hebben geboekt sinds het begin van het onderzoek in 2019 is noemenswaardig, maar de ambitie blijft om het aandeel vrouwen in de hogere schalen te laten groeien. De doelstelling voor 2025 is om voor alle lead posities minimaal 40% mannen en minimaal 40% vrouwen te hebben.

- In 2022 introduceerden we de D&I scan, een nieuw onderdeel van ons strategisch personeelsplanningsproces, waarin we extra aandacht hebben voor diversiteit en inclusiviteit
- We stelden onze aangescherpte D&I doelstellingen opnieuw vast voor de periode 2022 – 2025
- We blijven onze vacatureteksten controleren op gender neutraliteit
- Wij willen een werkomgeving die inspireert en scherp houdt en dicht bij de maatschappij staat. Daarom zetten we in op diverse teams. En dan hebben we het over diversiteit in de breedste zin van het woord. Met zichtbare én onzichtbare verschillen

De verdeling van geslacht per schaal is minder scheef geworden

Percentage vrouwelijke medewerkers per schaal 2019 | 2022



Methodologische verantwoording

LEESVERKLARING

De populatie die onderzocht is betreft de medewerkers die onder de cao vallen. Dit zijn 3.167 interne medewerkers op peildatum 31-12-2022 met de volgende verdeling, 53% man en 47% vrouw.

Afhankelijke variabele

De afhankelijke variabele in dit onderzoek is het Totaal Vast Inkomen (TVI). De salarissen zijn voor de analyse omgerekend naar een standaard 36-urige werkweek (fulltime).

Ongecorrigeerd loonverschil

In Nederland is het gebruikelijk om met een gemiddelde te werken. Internationaal zien we dat de mediaan vaker wordt toegepast. Om het onderzoek nationaal vergelijkbaar te houden maken we in dit onderzoek gebruik van het gemiddelde.

$$\frac{(\text{gemiddelde TVI voor vrouwen} - \text{gemiddelde TVI voor mannen})}{\text{gemiddelde TVI voor mannen}}$$

Het ongecorrigeerde loonverschil is op significantie getoetst met de Mann-Whitney U test.

Gecorrigeerd loonverschil

Om onderzoek te kunnen doen naar gelijk loon in gelijke situaties is het nodig om extra variabelen aan het model toe te voegen die gelijke situaties benaderen. We hebben de significantie en verklaringskracht van het model met een 'stapsgewijze meervoudige regressieanalyse' onderzocht. Omdat de uitkomstvariabelen (TVI) niet normaal verdeeld is, is er een log transformatie (\log_2) toegepast.

Oaxaca-Blinder decompositie

Vanaf dit jaar passen we, aanvullend, een nieuwe onderzoeksmethode toe. Met de Oaxaca-Blinder decompositie wordt voor ieder geslacht een loonvergelijking geschat. Met deze methode kunnen de loonverschillen tussen mannen en vrouwen uitgesplitst worden in een 'verklaar-' en een 'onverklaarbaar' deel.



RONALD SCHEP

Lead People Analytics
ronald.schep@devolksbank.nl



FEMKE VAN BUUREN

People Analytics Specialist
femke.vanbuuren@devolksbank.nl



HENK KARSTEL

Compensation & Benefits Specialist
henk.karstel@devolksbank.nl

Bronnen

- A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data
- Gender pay gaps in the European Union — a statistical analysis — Revision 1, 2021 edition
- The Gender Pay Gap Revisited with Big Data: Do Methodological Choices Matter?
- The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations — Journal of Economic Literature 2017, 55(3), 789–86

Aanvullende resultaten

OAXACA-BLINDER DECOMPOSITION

Dit jaar hebben we een aanvullende onderzoeksmethode gebruikt. Met de Oaxaca-Blinder decompositie wordt voor ieder geslacht een loonvergelijking geschat. Hierdoor kunnen we de geobserveerde waarden naast de schatting leggen. Met deze methode kunnen de loonverschillen tussen mannen en vrouwen uitgesplitst worden in een 'verklaar-' en een 'onverklaarbaar' deel.

Gecorrigeerd loonverschil

Na correctie blijft er een loonverschil van **0,85%** over in het voordeel van mannen. Dit aandeel is het **niet-verklaarde** deel van het loonverschil.

De Oaxaca-Blinder decompositie lijkt iets strenger te zijn en komt tot een onverklaarbaar loonverschil van 0,85% in plaats van 0,07% met de 'stapsgewijze meervoudige regressieanalyse'. Nog steeds kunnen we, door te corrigeren op functieschaal en leeftijd, 99,2% van het loonverschil verklaren. We blijven deze methode de komende jaren als aanvulling publiceren en mogelijk kan het op termijn de vervanging worden voor de SMR.



afbeelding gegenereerd met dall-e (openAI)