

de volksbank

beter voor elkaar



asn  bank

RegioBank



BLGwonen

Aanleiding

GELIJK WERK GELIJKE BELONING

De Volksbank heeft een 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, dezelfde beloning krijgen.

Om de belangrijkheid van dit thema te onderstrepen, doen we sinds 2019 jaarlijks onderzoek naar de loonverschillen binnen de Volksbank. Met de Gender Pay Gap onderzoeken we wat het verschil is tussen het gemiddelde salaris van mannen en vrouwen binnen de Volksbank.

ACTIEF BELEID VOOR GELIJKE RECHTEN

Naast onderzoek hanteren we ook een actief beleid voor gelijke rechten. Initiatieven die we onder andere nemen zijn:

1. We sturen met strategische personeelsplanning op een (betere) m/v balans onder leidinggevend en in de functieschalen.
2. We zorgen voor objectieve werving- en selectie, waarbij gesprekspartners zich bewust zijn van (onbewuste) vooroordelen.
3. We trainen recruiters in het schrijven van inclusieve vacatureteksten.
4. We zijn on- en offline zichtbaar tijdens de Gay Pride en Coming Out Day.
5. We ondertekenden de VN-gedragsnormen tegen discriminatie van LHBT'ers.
6. Samen staan we stil bij de effecten van uitsluiting en ons eigen inclusieve gedrag. Bijvoorbeeld tijdens workshops als 'Diversiteit maakt het verschil' en in de dagelijkse praktijk.

Resultaten

bedrijf	+schaal	+leeftijd
14,8%	0,5%	0,04%

GENDER PAY GAP

Met de Gender Pay Gap 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. In augustus 2021 was, gecorrigeerd voor een 36-urige werkweek, het gemiddelde bruto maandsalaris van vrouwen ca. 14,8% lager dan dat van mannen binnen de Volksbank.

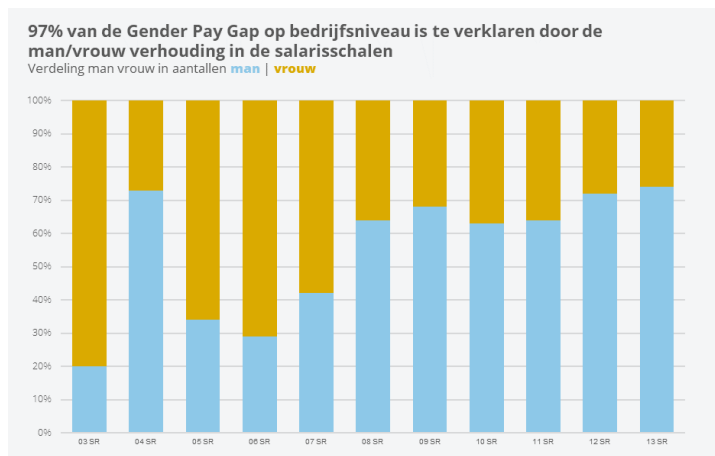
Het verschil op bedrijfsniveau is voornamelijk te verklaren doordat mannen oververtegenwoordigd zijn in de hogere salarisschalen (zie tabel '97% van de Gender Pay Gap op bedrijfsniveau is te verklaren door de man/vrouw verhouding in salarisschalen'). Voor de analyse 'Gelijk werk gelijke beloning' is het belangrijk om het gemiddelde salaris van mannen en vrouwen per salarisschaal te bekijken.

We hebben in deze analyse gecorrigeerd voor salarisschaal (gelijkwaardig werk) en gekeken naar het gemiddelde salaris voor mannen binnen een salarisschaal en voor vrouwen binnen diezelfde salarisschaal. Gecorrigeerd voor salarisschaal blijft er een Pay Gap van 0,5% in het voordeel van mannen over. Vervolgens hebben we verder gecorrigeerd voor leeftijd (werkervaring). We hebben cohorten gemaakt en deze leeftijdscohorten toegevoegd aan de analyse. Verder gecorrigeerd voor leeftijd blijft er een **Gender Pay Gap van 0,04%** over in het voordeel van mannen.

Als we de resultaten van de verschillende modellen naast elkaar leggen, kunnen we concluderen dat de Volksbank mannen en vrouwen gelijk belooft. De Pay Gap van 14,8% blijft een belangrijk aandachtspunt en als organisatie moeten we ons blijven inzetten op diversiteit en inclusie. Het is belangrijk dat we een goede vertegenwoordiging hebben van mannen en vrouwen in de diverse functies en salarisschalen.

Resultaten

VERDELING MANNEN & VROUWEN PER SALARISSCHAAL



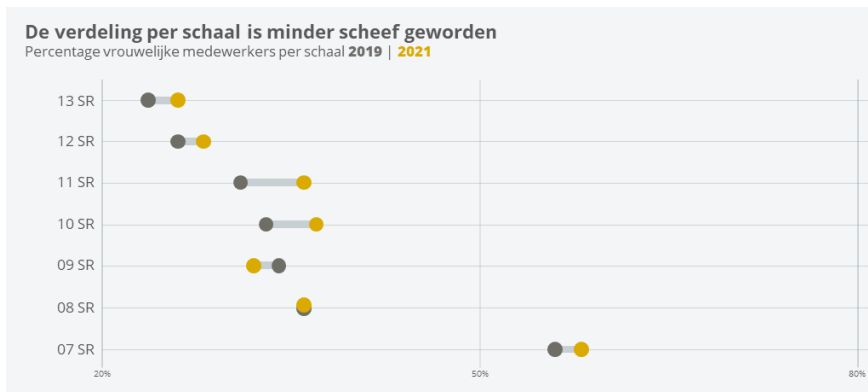
Na analyse constateren we dat 97% van de Gender Pay Gap op bedrijfsniveau (14,8%) te verklaren is door de man/vrouw verhouding in salarisschalen. Mannen zijn oververtegenwoordigd in de hogere salarisschalen en een groot gedeelte van de vrouwelijke populatie werkt in lagere salarisschalen. Hierdoor ontstaat van nature een 'loonkloof' als we niet verder corrigeren voor salarisschaal en leeftijd. Dit principe noemen we 'workplace inequity'.

Resultaten

WORKPLACE INEQUITY IS SINDS DE START VAN DE METING KLEINER GEWORDEN

Door onze aandacht voor diversiteit en inclusie zien we dat we de workplace inequity hebben weten te verkleinen. Sinds het begin van de meting is het aandeel vrouwen in de hogere salarisschalen toegenomen. Een resultaat hiervan is dat de ongecorrigeerde Gender Pay Gap kleiner is geworden (16,6% in 2019 naar 14,8% in 2021).

Het blijft belangrijk dat we aandacht houden voor een goede vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de diverse functies en salarisschalen.

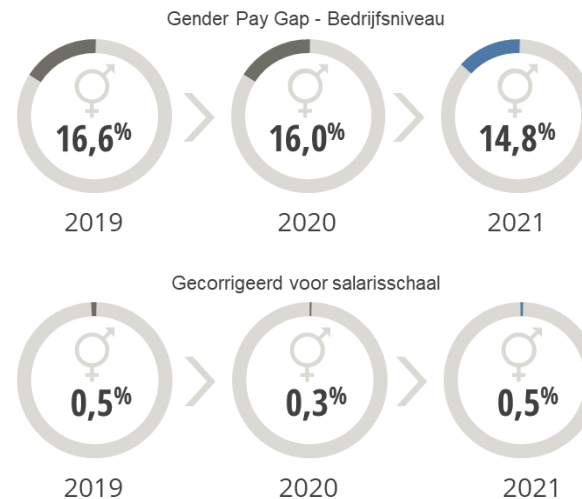


Conclusies en aanbevelingen

2021 EN VERDER

Als we de resultaten van de verschillende modellen naast elkaar leggen kunnen we concluderen dat mannen en vrouwen in dezelfde situatie gelijk verdienen. Als we de salarisschaal en leeftijd meenemen is het verschil 0,04% in het nadeel van de vrouwen. Het algemene beloningsverschil tussen mannen en vrouwen (niet gecorrigeerd) van 14,8% wat hieraan ten grondslag ligt, vraagt om actie. Wat we doen om volgend jaar weer een stap in de goede richting te zetten?

- In 2022 introduceren we een nieuw strategisch personeelsplanningsproces, waarin we extra aandacht hebben voor diversiteit en inclusie.
- We stellen 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. 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.





RONALD SCHEP

Lead People Analytics
ronald.schep@devolksbank.nl



HENK KARSTEL

Compensation & Benefits Specialist
henk.karstel@devolksbank.nl