

de volksbank

beter voor elkaar



asn  bank

RegioBank



Aanleiding

GELIJK WERK GELIJKE BELONING

De Volksbank heeft een inclusiviteitsbeleid en streeft o.a. naar gelijke beloning in gelijke situaties. Een belangrijk onderdeel daarvan is de gelijke beloning voor mannen en vrouwen. Binnen de Volksbank hebben we hier onderzoek naar gedaan. Met de Gender Pay Gap hebben we onderzocht wat het verschil is tussen het gemiddelde salaris van mannen en vrouwen binnen de Volksbank.

We vinden het bij de Volksbank 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 ook gelijk beloond worden. Om de belangrijkheid van dit thema te onderstrepen zijn we sinds vorig jaar gestart met het onderzoeken van salarisverschillen binnen de Volksbank.

ACTIEF BELEID VOOR DIVERSITEIT EN INCLUSIVITEIT

Naast onderzoek hanteren we ook een actief diversiteit- en inclusiviteitsbeleid "Thuis bij de Volksbank". Initiatieven die we onder andere nemen zijn:

1. We ondertekenden de VN-gedragsnormen tegen discriminatie van LHBT'ers
2. We trainen recruiters in het schrijven van inclusieve vacatureteksten
3. We zijn on- en offline zichtbaar tijdens de Gay Pride en Coming Out Day
4. We hebben aandacht voor de verschillende culturele achtergronden van onze collega's, bijvoorbeeld tijdens de Ramadan
5. We staan tijdens diversity day samen stil bij de effecten van uitsluiting en ons eigen inclusieve gedrag, bijvoorbeeld aan de hand van workshops "Diversiteit maakt het verschil"

Resultaten

bedrijf	+schaal	+leeftijd
16,0%	0,3%	0,2%

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. De Volksbank heeft geen regelingen variabele beloning. In augustus 2020 was, gecorrigeerd voor een 36-urige werkweek, het gemiddelde bruto maandsalaris van vrouwen ca. 16% lager dan dat van mannen binnen de Volksbank.

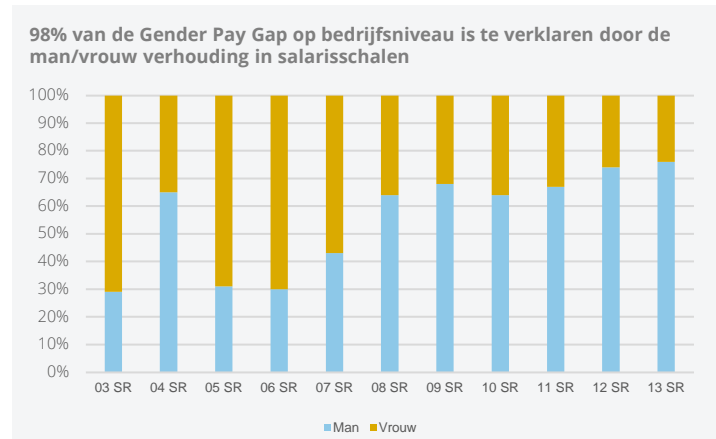
Het verschil op bedrijfsniveau is voornamelijk te verklaren doordat mannen oververtegenwoordigd zijn in de hogere salarisschalen (zie tabel '98% van de Gender Pay Gap op bedrijfsniveau is te verklaren door de man/vrouw verhouding in salarisschalen'). Voor de analyse 'Gelijk werk gelijke beloning' is 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 en vrouwen binnen dezelfde salarisschaal. Gecorrigeerd voor salarisschaal blijft er een Gender Pay Gap van 0,3% 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 0,2%** 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 bijna gelijk belooft.

Resultaten

VERDELING MANNEN & VROUWEN PER SALARISSCHAAL



Na analyse constateren we dat 98% van de Gender Pay Gap op bedrijfsniveau (16%) te verklaren is door de man/vrouw verhouding in salarisschalen. Mannen zijn oververtegenwoordigd in de hogere salarisschalen en vrouwen in de lagere salarisschalen. Hierdoor ontstaat van nature een 'loonkloof' als we niet verder corrigeren voor salarisschaal en leeftijd. Dit principe noemen we 'workplace inequity'.

Deze workplace inequity 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

Conclusies en aanbevelingen

2020 EN VERDER

Als we de resultaten van de verschillende modellen naast elkaar leggen kunnen we concluderen dat mannen en vrouwen in dezelfde situatie bijna gelijk verdienen. Als we de salarisschaal en leeftijd meenemen is het verschil 0,2% in het nadeel van de vrouwen. Het algemene beloningsverschil tussen mannen en vrouwen (niet gecorrigeerd) van 16% wat hieraan ten grondslag ligt, vraagt om actie.

Wat we doen om volgend jaar weer een stap in de goede richting te zetten?

- Met strategische personeelsplanningen zetten we in op een goede balans tussen het aantal mannen en vrouwen in functies, functieschalen en teams.
- Om gelijke beloning te bevorderen hanteren we vaste salarisschalen zonder bonussen.
- 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.



RONALD SCHEP

Lead People Analytics
ronald.schep@devolksbank.nl

HENK KARSTEL

Adviseur Arbeidsvoorwaarden
henk.karstel@devolksbank.nl