

Gender Pay Gap analyse

Zo toetsen wij of mannen en vrouwen

bij α.s.r. gelijk worden beloond

Onderzoek toont aan: géén Gender Pay Gap bij a.s.r.

- ✓ a.s.r. staat voor gelijke kansen voor iedereen en gelijke beloning voor mannen en vrouwen bij gelijk werk.
- ✓ Dit borgen we sinds 2015 met het a.s.r. functiehuis, een interne functie-indelingscommissie en een externe toezichthouder op de functie-indelingen.
- ✓ Om dit beleid te toetsen, en ervoor te zorgen dat mannen en vrouwen inderdaad voor dezelfde werkzaamheden een gelijke beloning ontvangen, wordt jaarlijks een Gender Pay Gap analyse uitgevoerd.
- ✓ Uit deze analyse blijkt dat er bij a.s.r. géén sprake is van een loonkloof tussen mannen en vrouwen: mannen en vrouwen worden gelijk beloond bij gelijk werk.



De Gender Pay Gap is 0%

Aanleiding onderzoek gelijke beloning voor gelijk werk

Bij a.s.r. geloven we dat verschillen ons sterker en beter maken en staan we voor gelijke kansen voor iedereen. We streven naar een inclusieve cultuur, waarin verschillen worden erkend, gewaardeerd én positief benut. Juist door ons bewust te zijn van het belang van diversiteit in onder meer gender, leeftijd, geloofsovertuiging, fysieke en mentale mogelijkheden, achtergrond en geaardheid.

Beleid Diversiteit, Gelijkwaardigheid & Inclusie

Ook gendergelijkheid is één van de onderwerpen binnen het beleid Diversiteit, Gelijkwaardigheid & Inclusie bij a.s.r. We hebben doelstellingen op het bevorderen van diversiteit in de samenstelling van ons personeelsbestand en gelijke beloning bij gelijkwaardige arbeid. Om te monitoren of het beleid ook in praktijk goed uitpakt, voeren wij jaarlijks een geavanceerde Gender Pay Gap analyse uit.

Verschillende perspectieven, achtergronden, kennis en ervaringen worden ingezet bij het creëren van innovatieve, duurzame oplossingen voor onze klanten en dragen bij aan het realiseren van onze klantbelofte: 'a.s.r. doet het.'



Methodologische verantwoording



Voor de Gender Pay Gap analyse is het bruto-
uurloon per peildatum 31 december 2021 gebruikt
van 3.879 medewerkers bij a.s.r. Hiervan was 57% man
en 43% vrouw. De analyse is uitgevoerd exclusief
externen, stagiairs en dochterondernemingen.



Er is gekozen voor bruto-uurloon als uitkomstmaat,
zodat het verschil in werkuren tussen mannen en
vrouwen geen rol speelt in de analyse (vrouwen
werken vaker parttime).



De ongecorrigeerde loonkloof is als volgt berekend:
(gemiddelde bruto-uurloon vrouwen – gemiddelde
bruto-uurloon mannen) / gemiddelde bruto-uurloon
mannen, en getoetst met de Mann-Whitney U toets.



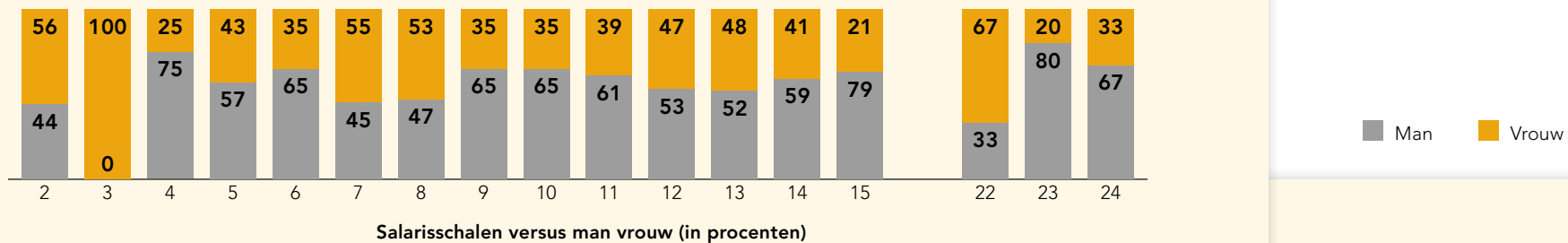
Voor het berekenen van de gecorrigeerde loonkloof
is gebruik gemaakt van multiële lineaire regressie.
Logtransformatie werd toegepast op bruto-uurloon,
omdat deze niet-normaal verdeeld was.



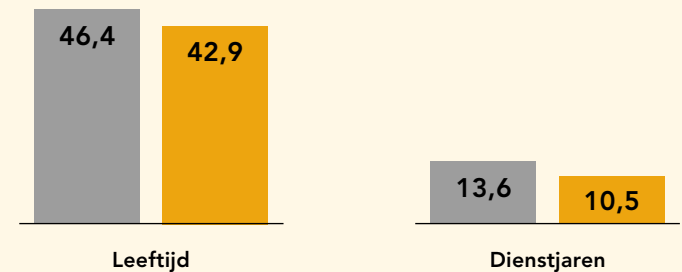
Covariaten zijn als continue variabelen in het model
opgenomen waar er aan de assumpties van lineaire
regressie werd voldaan ('type werk', gedefinieerd als
salariscategorie in het gestandaardiseerde a.s.r.
functiehuis), of als categoriale variabelen wanneer
er niet aan de assumpties werd voldaan ('leeftijd',
'dienstjaren'). Multicollineariteit werd getoetst
door gebruik van de variantie-inflatiefactor met
afkapwaarde 5. Hieruit bleek dat 'salarisschaal' en
'leeftijd' te veel van elkaar afhankelijk waren en niet
samen in het lineaire model mochten.

Eerste indruk van de a.s.r. populatie

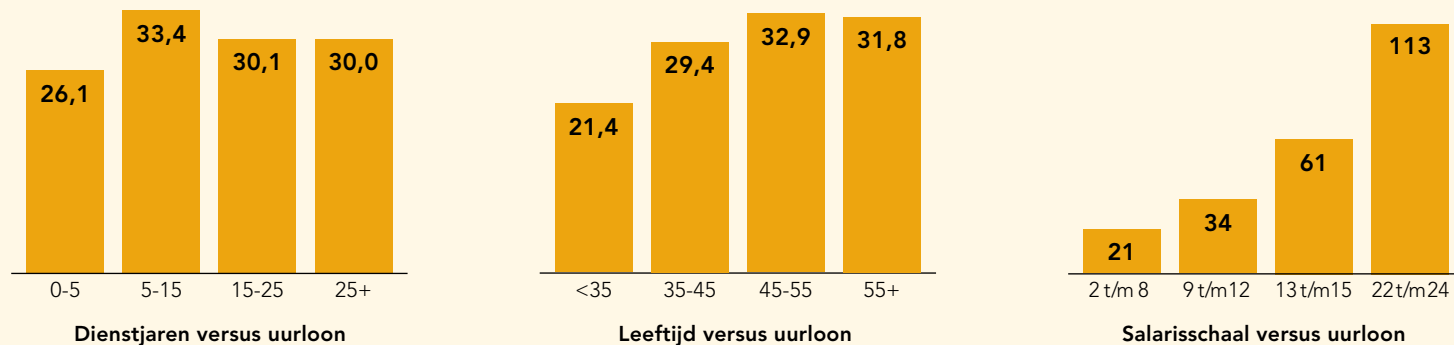
Anno 2021 oefenen mannen en vrouwen in Nederland over het geheel genomen vaak nog een ander type beroepen uit. Ook bij a.s.r. zien we gender-verschillen in het type banen van mannen en vrouwen. Zo zijn er bij a.s.r. meer vrouwen werkzaam in de klantbediening en support-functies, veelal functies in de lagere salarisschalen. Terwijl in de meer specialistische, verzekeringstechnische functies én in het management, veelal de hogere salarisschalen, van oudsher juist meer mannen werken.



Daarnaast blijkt dat de leeftijd van vrouwen bij a.s.r. gemiddeld lager is dan van mannen. En dat vrouwen ongeacht hun leeftijd, gemiddeld korter in dienst zijn bij a.s.r. dan mannen.



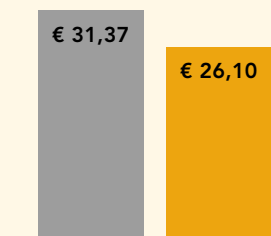
Uit deze simpele analyse wordt al snel duidelijk dat juist de factoren 'type werk', 'dienstjaren' en 'leeftijd' – ofwel de factoren waar mannen en vrouwen in verschillen – sterk geassocieerd zijn met een hoger bruto-uurloon.



Banen van mannen en vrouwen niet één op één vergelijkbaar

Omdat mannen en vrouwen dus eigenlijk niet één op één te vergelijken zijn, wordt ook wel gesproken van een ongecorrigeerde loonkloof. Deze ongecorrigeerde loonkloof, waarbij we dus niet corrigeren voor het type werk, de leeftijd en de werkervaring, maar alle mannen en vrouwen in zijn totaliteit bekijken, is bij a.s.r. 17%. Dat wil zeggen dat het gemiddelde bruto-uurloon van alle vrouwen bij a.s.r. 17% lager is dan dat van alle mannen bij a.s.r. Dit verschil is statistisch significant.

In Nederland is het gebruikelijk om het gemiddelde bruto-uurloon als uitkomstmaat te gebruiken bij een pay gap analyse. Internationaal wordt veelal de mediaan in plaats van het gemiddelde gebruikt. Wanneer we het mediane bruto-uurloon als uitkomstmaat gebruiken, stijgt de ongecorrigeerde loonkloof bij a.s.r. met 3 procentpunten naar 20%.

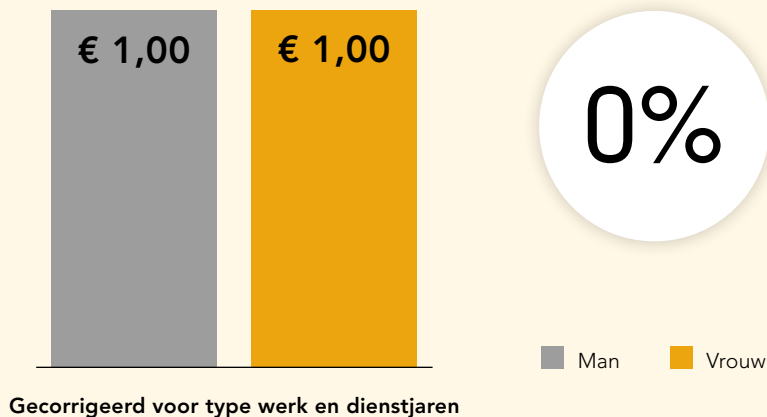


Gemiddelde uurloon mannen en vrouwen

■ Man ■ Vrouw

Gecorrigeerde loonkloof

Voor een zuivere Gender Pay Gap analyse, moeten we dus corrigeren voor een aantal factoren. Dit wordt de gecorrigeerde loonkloof genoemd.



Het bleek statistisch niet mogelijk om 'type werk' en 'leeftijd' in hetzelfde model te gebruiken. Daarom zijn 'type werk' en 'leeftijd' in twee aparte modellen met 'dienstjaren' getoetst. Hieruit blijkt dat type werk de belangrijkste variabele is. Uit allebei de modellen bleek dat er geen enkel verschil meer is tussen het bruto-uurloon van mannen en vrouwen na het corrigeren voor deze factoren.

Wat blijkt?

Bij a.s.r. is er géén sprake van een loonkloof tussen mannen en vrouwen. Voor de gecorrigeerde loonkloof geldt dat voor elke bruto euro die een man bij a.s.r. uit arbeid verdient, een vrouw ook 1 euro verdient.

De Gender Pay Gap is 0%.

Conclusie: geen loonkloof tussen mannen en vrouwen

- ✓ Het gemiddelde bruto-uurloon van vrouwen is over de hele populatie genomen 17% lager dan van mannen bij a.s.r.
- ✓ Dit verschil wordt echter volledig verklaard doordat vrouwen veelal ander type werk (in lagere salarisschalen) uitvoeren dan mannen (in hogere schalen) én doordat vrouwen gemiddeld minder werkervaring hebben.
- ✓ Dit gevonden verschil in beloning tussen mannen en vrouwen berust dus niet op een zuivere vergelijking en wordt daarom ook wel de ongecorrigeerde loonkloof genoemd.

Gecorrigeerd voor bovengenoemde factoren is er over heel a.s.r. genomen geen loonkloof aanwezig tussen mannen en vrouwen. De Gender Pay Gap bij a.s.r. is 0%.

In dit opzicht presteert a.s.r. aanzienlijk beter dan de B.V. Nederland waar de gemiddelde gecorrigeerde loonkloof 5% is, in het nadeel van vrouwen. Dit blijkt uit het nationaal salaris onderzoek 2021 van Intermediair en Nyenrode Business Universiteit.



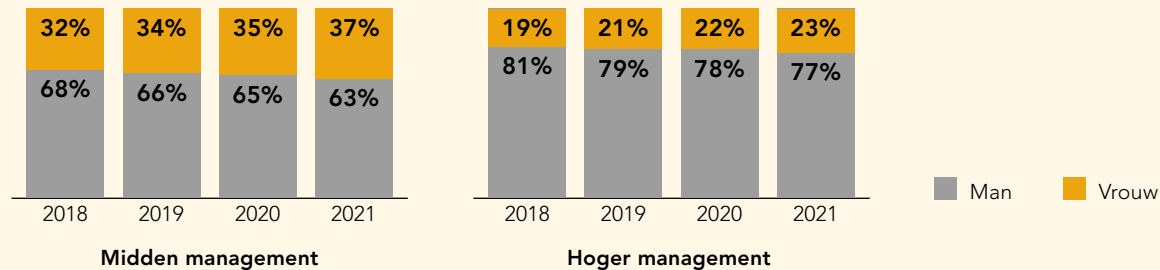
Ambitie a.s.r. gaat verder dan gelijke beloning voor mannen en vrouwen

Mannen en vrouwen ontvangen dus gelijke beloning bij gelijke arbeid. De ambitie van a.s.r. is echter ook om een meer evenredige verdeling van mannen en vrouwen in managementfuncties en specialistische functies te realiseren. En daarmee ook de loonkloof te dichten die wordt veroorzaakt door het feit dat vrouwen en mannen van oudsher andere beroepen uitoefenen.

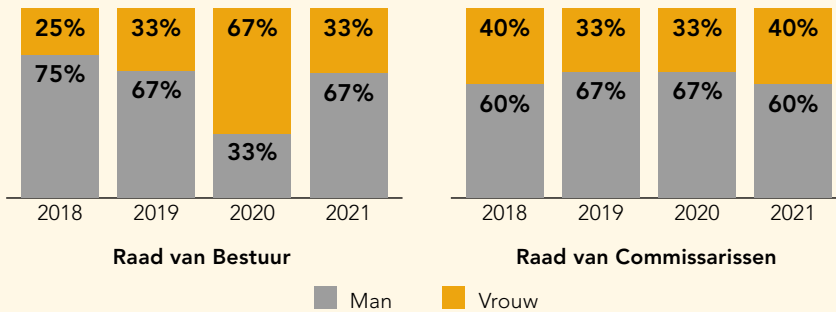


Continu meten en monitoren

Om meer diversiteit in de verschillende managementlagen te stimuleren, en gericht acties uit te zetten, wordt er op kwartaalbasis een heel scala aan kengetallen rondom dit onderdeel van diversiteit gerapporteerd. Uit deze periodieke monitor blijkt dat het aandeel vrouwen in het midden en het hoger management de afgelopen jaren gestaag stijgt.



Desondanks wordt de doelstelling van tenminste 33% man en tenminste 33% vrouw enkel nog in het midden management, de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen van a.s.r. gerealiseerd en nog niet in het hoger en senior management.



a.s.r. staat niet alleen voor gelijke beloning maar ook voor meer gender diversiteit in alle lagen van de organisatie

Enerzijds moet deze verbetering van diversiteit komen uit de interne door groei van vrouwen bij a.s.r., anderzijds uit de instroom van meer vrouwen die bij a.s.r. komen werken. Hier wordt dan ook actief op ingezet (zie kader volgende pagina).

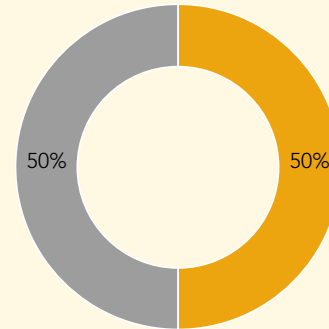


Enkele voorbeelden van beleid om genderdiversiteit te bevorderen

- ✓ Employer branding: in alle interne en externe communicatie-uitingen tonen wij een diversiteit aan medewerkers in o.a. gender, leeftijd, etnische achtergrond zodat iedereen zich herkent.
- ✓ Vacature-teksten zijn ofwel genderneutraal ofwel gericht op het specifiek aantrekken van vrouwen. Voor bepaalde vacatures waar nauwelijks vrouwen op solliciteren, gebruiken wij bijvoorbeeld woorden als 'toegewijd, verantwoordelijk en betrokken' omdat onderzoek uitwijst dat vrouwen dan vaker geneigd zijn om te solliciteren.
- ✓ Sollicitanten wijzen we actief op de keuzevrijheid om geboortedatum, geslacht en geboorteplaats niet op te nemen in hun CV. Deze kenmerken zijn voor de selectie van de beste kandidaat namelijk niet relevant.
- ✓ In de sollicitatieprocedures zorgen we voor een diverse samenstelling van de gesprekspartners. Daarbij zijn altijd minimaal een vrouw en een man vanuit a.s.r. betrokken.
- ✓ In onze recruitment-activiteiten werken we samen met Feminer, een studievereniging die zich inzet voor gelijke kansen van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt.
- ✓ a.s.r. werkt samen met 'Talent naar de top', Women In Financial Services' (WIFS), InTouch Female Leadership en het Agora Netwerk om samen te bouwen aan meer diversiteit.
- ✓ Alle leidinggevenden bij a.s.r. volgen de verplichte training 'unconscious implicit bias'. In deze training leren leidinggevenden hoe zij onbewuste vooroordelen kunnen herkennen en welke technieken er zijn om deze uit te sluiten.
- ✓ We doen bij a.s.r. aan kwantitatieve monitoring van de feitelijke gendergelijkheid bij a.s.r. en we voeren kwalitatief onderzoek uit naar de ervaren kansengelijkheid onder medewerkers als input voor maatregelen om diversiteit te stimuleren.
- ✓ Flexibel én tijd- en plaatsonafhankelijk werken is bij a.s.r. al jaren een groot goed: dit stelt vrouwen en mannen beter in staat om gezin en carrière te combineren.
- ✓ In onze strategische personeelsplanning en successionplanning zoeken wij proactief naar nog onbekend talent (vrouwen én mannen) in de organisatie om de opvolging van hoger en senior management te borgen. Dit omdat uit onderzoek blijkt dat vrouwen soms minder overtuigd zijn van hun eigen potentieel in vergelijking tot mannen, die over het geheel genomen sneller geneigd zijn hun ambities uit te spreken. Om vrouwen te ontwikkelen op deze vaardigheden, kunnen zij bovendien gebruik maken van specifieke opleidingen op dit gebied (o.a. Stratego voor vrouwen).

α.s.r. staat ook voor meer gender-diversiteit in alle lagen van de organisatie

Het afgelopen jaar begonnen er net zoveel mannen als vrouwen bij a.s.r. in een nieuwe functie.

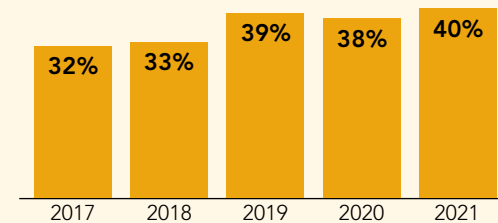


Verdeling man / vrouw binnen instroom

■ Man ■ Vrouw

Steeds meer divers talent in de pijplijn

Ook groeit het aandeel vrouwen die het potentieel hebben laten zien om door te groeien naar managementfuncties. Op basis van een jaarlijkse vlootshouw (9-grid) worden medewerkers met een hoog potentieel en een hoge performance geplot als professioneel talent of als (aankomend) toptalent. Het aandeel vrouwen in de schalen 10 t/m 12 (pijplijn voor hoger management) neemt in de afgelopen jaren gestaag toe.



Aandeel vrouwen binnen pijplijn 'talent' schaal 10 t/m 12

Geen gender pay gap, maar nog niet alle doelstellingen op gender diversiteit gerealiseerd

Concluderend blijkt uit de analyse dat er bij a.s.r. geen sprake is van een loonkloof tussen mannen en vrouwen bij gelijk werk. Mannen en vrouwen ontvangen een gelijke beloning bij gelijk werk. Desalniettemin vindt a.s.r. het belangrijk om ook een meer evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in managementfuncties te realiseren. De vooruitgang die a.s.r. de afgelopen jaren in dit opzicht heeft laten zien, toont aan dat onze maatregelen effectief zijn en dat we op de goede weg zijn. Belangrijk vinden we dan ook om deze ontwikkelingen gedurende het jaar continu te blijven monitoren en aanvullende maatregelen te treffen wanneer deze ontwikkelingen stagneren.

Vragen?



Simone Roos
Manager HR Data & Digitaal
simone.roos@asr.nl



Annelies Blanken
Data Scientist HR Data & Digitaal
annelies.blanken@asr.nl

Q.S.I.

Archimedeslaan 10

3584 BA Utrecht

www.asr.nl

Human Resources, K.v.K. Utrecht 30070695

50438_0922