



## Gender Pay Gap analyse 2023

Zo toetsen wij of mannen en vrouwen

bij α.s.r. gelijk worden beloond

## Jaarlijks onderzoek toont aan: géén loonkloof tussen mannen en vrouwen 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 ieder jaar een Gender Pay Gap analyse uitgevoerd.
- ✓ Per 1 oktober 2023 vond de werkgeversfusie tussen a.s.r. en Aegon Nederland plaats. Als gevolg hiervan kwamen er 3.052 nieuwe medewerkers bij (exclusief externen en stagiairs). Dit is een toename van 77%.
- ✓ De functies van de 3.052 medewerkers zijn opnieuw geplot in het a.s.r. functiehuis, onder begeleiding van een onafhankelijke externe partij.
- ✓ Dit maakt de analyse over het jaar 2023 extra belangrijk. De integratie van beide bedrijven leidt ook tot organisatorische wijzigingen in alle lagen van de organisatie. De vraag of er sprake is van gendergelijkheid bij de nieuwe bedrijfscombinatie Aegon Nederland en a.s.r., is daarmee dus extra relevant.
- ✓ Uit de analyse over 2023 blijkt dat er ook bij de combinatie van de bedrijven a.s.r. en Aegon NL, die samen verdergaan als a.s.r., géén sprake is van een loonkloof tussen mannen en vrouwen: mannen en vrouwen bij a.s.r. 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 iedereen zich en welkom en veilig voelt. Een 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, neurodiversiteit, geloofsovertuiging, fysieke en mentale mogelijkheden, achtergrond en geaardheid.

### Beleid Diversiteit, Gelijkwaardigheid & Inclusie

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, breinen, 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.' Voor nu, later en altijd.**



## Methodologische verantwoording



Voor de Gender Pay Gap analyse is het gemiddeld bruto jaarsalaris, inclusief toeslagen per peildatum 31 december 2023 gebruikt van 7.039 medewerkers bij a.s.r. Hiervan was 57% man en 43% vrouw. De analyse is uitgevoerd inclusief Knab en TKP en exclusief overige dochterondernemingen. Externen en stagiairs zijn uitgesloten van de analyse.



Er is gekozen voor het fulltime bruto jaarsalaris, inclusief toeslagen 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: (gemiddeld fulltime bruto jaarsalaris, inclusief toeslagen vrouwen – gemiddeld fulltime bruto jaarsalaris, inclusief toeslagen mannen) / gemiddeld fulltime jaarsalaris mannen, en getoetst met de Mann-Whitney U toets.



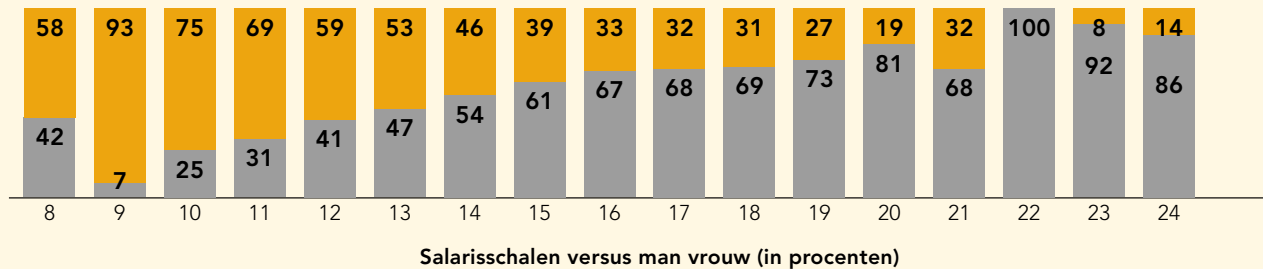
Voor het berekenen van de gecorrigeerde loonkloof is gebruik gemaakt van multiële lineaire regressie. Logtransformatie werd toegepast op het fulltime bruto jaarsalaris, inclusief toeslagen, omdat deze niet-normaal verdeeld was.



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. Sensitiviteitsanalyse wees uit dat het in of uitsluiten van de Management Board (6 personen) vergelijkbare resultaten gaf.

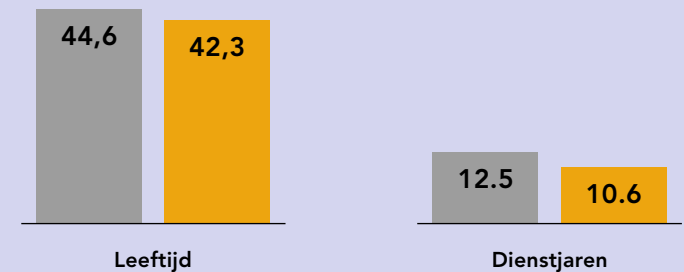
## Eerste indruk van de a.s.r. populatie, inclusief Aegon NL

Anno 2023 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. Dit was bij voormalig Aegon NL niet anders.

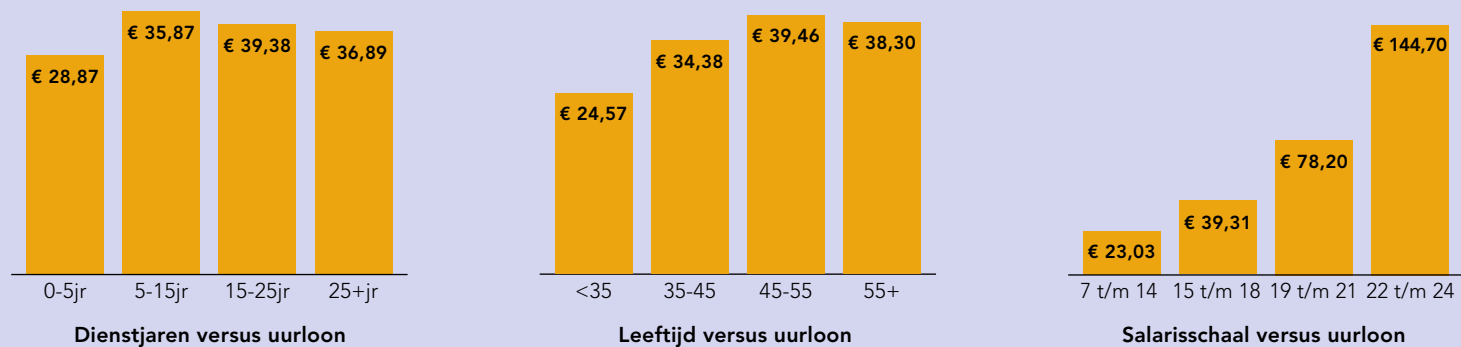


Man Vrouw

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.

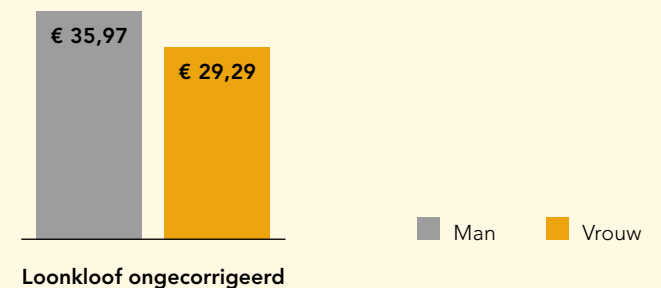


Uit deze simpele analyse wordt al snel duidelijk dat juist de factoren 'type werk', 'dienstjaren' en 'leeftijd' – ofwel de kenmerken waarop mannen en vrouwen in verschillen – sterk geassocieerd zijn met een hoger bruto-uurloon.



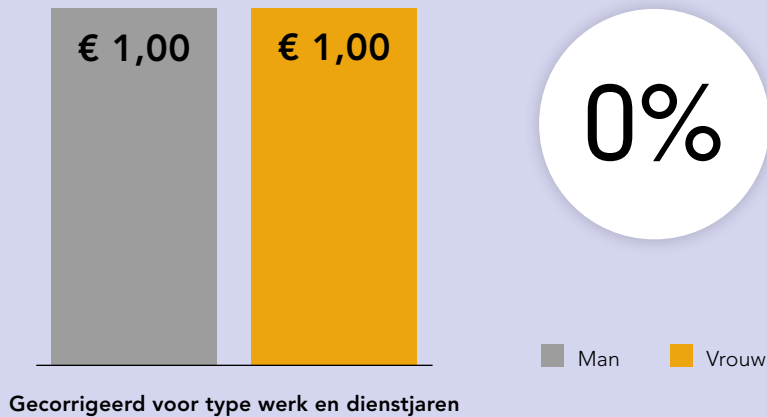
### Banen van mannen en vrouwen niet één op één vergelijkbaar

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. 18,57%. Dat wil zeggen dat het gemiddelde bruto-uurloon van alle vrouwen bij a.s.r. over 2023 18,57% lager is dan dat van alle mannen bij a.s.r. Dit verschil is statistisch significant. De mediane loonkloof over 2023 is 20,82%.



## 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 18,57% 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, inclusief de voormalig Aegon NL-medewerkers, geen loonkloof aanwezig tussen mannen en vrouwen. De Gender Pay Gap bij a.s.r. is 0%.

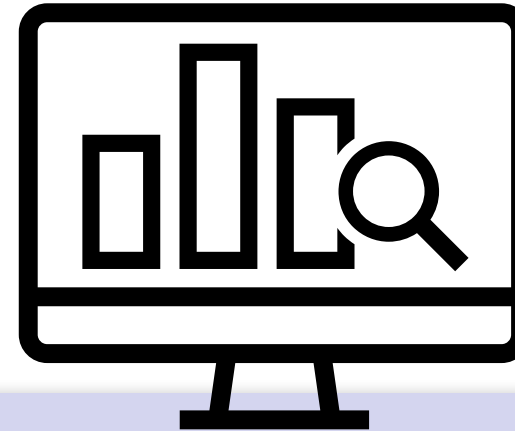
In dit opzicht presteert a.s.r. aanzienlijk beter dan het bedrijfsleven in Nederland waar de gecorrigeerde loonkloof in 2022 6,9% was. Dit blijkt uit het meest recente onderzoek van het centraal Bureau voor de Statistiek (december, 2023). Bij a.s.r. is het gecorrigeerde loonverschil van 0% tussen mannen en vrouwen met de integratie van Aegon NL-medewerkers in het a.s.r. functiehuis, dus onveranderd.





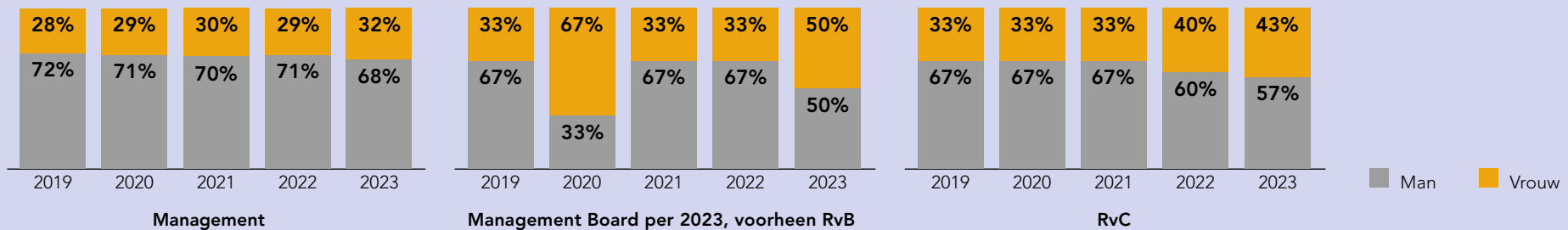
## Ambitie a.s.r. gaat verder dan gelijke beloning voor mannen en vrouwen

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.



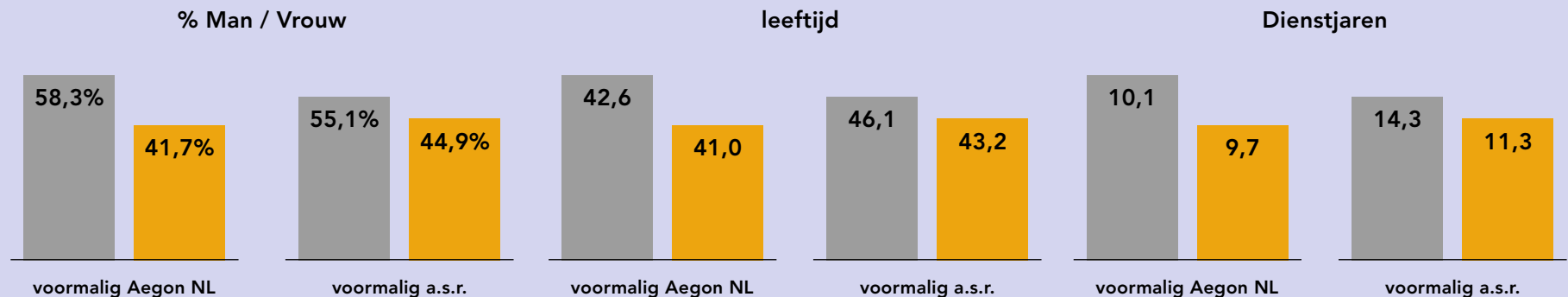
## Enkele populatiestatistieken van het nieuwe a.s.r.


Dit jaar is, vanwege de bijzondere situatie van de toevoeging van ruim 3.000 voormalige Aegon NL-werknemers, de populatie van beide bedrijven statistisch onderzocht en vergeleken met betrekking tot gender. Het doel was om inzicht te krijgen in eventuele gendergerelateerde verschillen in de personeelsbestanden van beide bedrijven en de mogelijke implicaties hiervan voor de diversiteit van het nieuwe a.s.r. Zo kunnen, indien nodig, extra proactieve maatregelen worden genomen om een diverse samenstelling van het personeelsbestand te bevorderen in lijn met de doelstellingen.

■ Man ■ Vrouw

De genderdiversiteit bij a.s.r. was gemiddeld genomen iets hoger dan bij Aegon NL. Hierdoor daalt met de samenvoeging van a.s.r. en Aegon NL in het totale personeelsbestand het aandeel vrouwen licht ten opzichte van mannen. Hiertegenover kende de voormalig Aegon-populatie een iets groter aandeel vrouwen in het management dan de voormalig a.s.r.-populatie.

Met de integratie van de Aegon-populatie daalde de gemiddelde leeftijd, waardoor er sprake is van een zekere verjonging van het nieuwe a.s.r. Bovendien was het gemiddelde aantal dienstjaren bij Aegon NL iets lager dan het gemiddelde van a.s.r. Zoals eerder beschreven, hebben zowel de gemiddelde leeftijd als het gemiddelde aantal dienstjaren een positief effect op de ongecorrigeerde loonkloof. De verwachting is dat dit, in combinatie met de huidige wervings- en retentiestrategieën, de komende jaren zal resulteren in een verkleining van de ongecorrigeerde loonkloof.





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

Eenzijds moet deze verbetering van diversiteit komen uit de interne doorgroei 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).

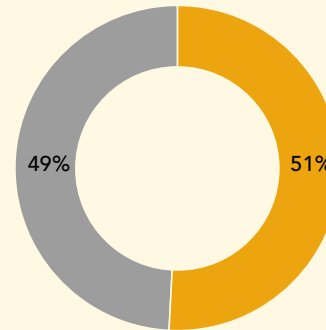


### Enkele voorbeelden van beleid om genderdiversiteit te bevorderen

- ✓ 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.
- ✓ Twee jaar geleden is gestart met volledig anoniem solliciteren voor een aantal specifieke functies. Dit om bias (vooroordelen) tijdens instroom zoveel mogelijk te vermijden. Hierbij worden geen persoonsgegevens gedeeld of uitgewisseld tot aan het sollicitatiegesprek.
- ✓ 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 leidinggevendenden bij a.s.r. volgen de verplichte training 'unconscious implicit bias'. In deze training leren leidinggevendenden 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 perceptie van kansgelijkheid 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).
- ✓ In 2024 voert a.s.r. een landelijke abri-campagne die vrouwelijke rolmodellen bij a.s.r. in de schijnwerpers zet. Door het delen van hun persoonlijke verhalen wil a.s.r. ook andere vrouwen stimuleren, inspireren en motiveren.

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

Het afgelopen jaar begonnen er nagenoeg evenveel mannen als vrouwen bij α.s.r. in een nieuwe functie.

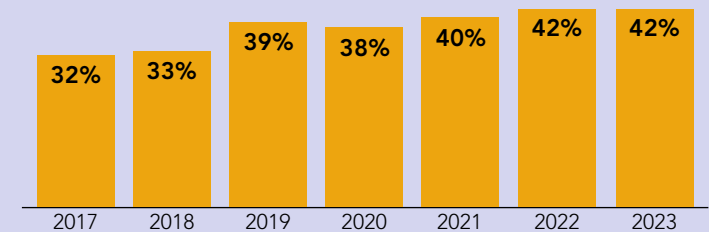


Verdeling man / vrouw binnen instroom

■ 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.



Aandee 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 hetzelfde 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 de verbetering in gendergelijkheid stagneert.

## Vragen?



Simone Roos  
Manager HR Data & Digitaal  
[simone.roos@asr.nl](mailto:simone.roos@asr.nl)



Annelies Blanken  
Data Scientist HR Data & Digitaal  
[annelies.blanken@asr.nl](mailto:annelies.blanken@asr.nl)



---

**A.S.I.**

Archimedeslaan 10

3584 BA Utrecht

[www.asr.nl](http://www.asr.nl)

Human Resources, K.v.K. Utrecht 30070695

50438\_0324