

Loonverschilonderzoek 2026

Samenvatting van de resultaten

26-11-2026

asn bank

Onderzoeksresultaten 2026

Bij ASN Bank vinden we het belangrijk dat iedereen zich gerespecteerd, gewaardeerd en gehoord voelt, ongeacht genderidentiteit. We streven naar een inclusieve werkomgeving waar iedereen gelijke kansen krijgt om talenten te ontwikkelen en bij te dragen aan het succes van onze organisatie. In dat licht onderzoeken we ieder jaar de aanwezigheid van gendergerelateerde loonverschillen.

Uit het onderzoek van dit jaar blijkt dat er een gecorrigeerd loonverschil van **0,6%** is in het voordeel van mannen. Hierbij is gecorrigeerd voor functieschaal en leeftijd.

Aangezien het gemiddelde salaris van mannen en vrouwen nooit precies gelijk zal zijn, verwachten we dat het percentage zelden precies 0 is. ASN Bank is trots op een percentage dat dit zo goed mogelijk benadert. Want dat betekent dat mannen en vrouwen nagenoeg hetzelfde loon krijgen in gelijke situaties.

Aanleiding voor het loonverschilonderzoek

Bij ASN Bank wordt voor gelijkwaardig werk in gelijke omstandigheden gelijk beloond. We blijven ons actief inzetten om loonverschillen tussen de verschillende genders verder te verkleinen.

Ook in 2026 werken we verder aan een eerlijk en transparant beloningsbeleid. Dat is niet alleen eerlijk maar helpt ons ook om divers talent aan te trekken, te behouden en te laten doorgroeien in onze organisatie.

Een groot gedeelte van het loonverschil is te verklaren door beroepssegregatie. Mannen en vrouwen vervullen vaak verschillende typen functies. Dit zien we ook terug binnen ASN Bank.

Daarom blijven we ons inzetten voor een evenwichtige samenstelling van ons personeelsbestand op alle niveaus. We hebben hiervoor een diversiteitsstrategie opgesteld die ons helpt om op een gestructureerde manier voortgang te boeken.

We zijn ons ervan bewust dat een evenwichtige gendervertegenwoordiging op alle functieniveaus niet bereikt wordt met alleen een jaarlijkse rapportage, maar continue aandacht en concrete acties vereist.

Gecorrigeerd loonverschil van 0,6%

De scope van het onderzoek

Met een loonverschilanalyse hebben we onderzocht wat het verschil is tussen het gemiddelde salaris van mannen en vrouwen. Voor het berekenen van het gemiddelde salaris hebben we naar het Totale Vaste Inkomen (TVI) gekeken. Eind december 2025 was, gecorrigeerd voor een 36-urige werkweek, het totale vaste inkomen van vrouwen ca. 13% lager dan dat van mannen binnen ASN Bank. 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 ASN Bank corrigeren voor functieschaal en leeftijd. Daarbij is functieschaal een benadering van functiezwaarte (gelijkaardig werk).

Gecorrigeerd voor **functieschaal** blijft er een loonverschil van 1,3% 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 0,6% over in het voordeel van mannen.



Conclusies en aanbevelingen

Hoewel het gecorrigeerde loonverschil klein is en ten opzichte van vorig jaar is afgenomen, blijven we dit onderwerp serieus nemen. Dat doen we niet alleen vanwege wet- en regelgeving, maar vooral vanuit onze eigen ambitie om gelijk te belonen in gelijke omstandigheden.

De resultaten van de verschillende modellen laten zien dat het loonverschil vooral samenhangt met over- en ondervertegenwoordiging in bepaalde functieschalen.

Een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen over alle functieschalen blijft een belangrijk aandachtspunt, waarop we stap voor stap vooruitgang boeken. Daarbij blijft het onze ambitie om het aandeel vrouwen in de hogere schalen te vergroten.

We blijven de loonverschillen jaarlijks analyseren en hierover rapporteren. Daarnaast bereiden we ons voor op de implementatie van de nieuwe loontransparantiewet per juli 2027.

Leeswijzer en methodologische verantwoording

De onderzochte populatie omvat medewerkers die onder en boven de cao vallen. Dit zijn 3.449 interne medewerkers, waarvan 55% man en 45% vrouw*.

Afhankelijke variabele
De afhankelijke variabele in dit onderzoek is het Totaal Vast Inkomen (TVI). Binnen ASN Bank kennen we geen variabele beloning. De salarissen zijn voor de analyse omgerekend naar een standaardwerkweek van 36 uur (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.

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

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

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’ (SMR) onderzocht. Omdat de uitkomstvariabele (TVI) niet normaal verdeeld is, is er een logtransformatie (log2) toegepast.

**We erkennen dat gender niet binair is. Momenteel zijn er te weinig medewerkers die zich niet als man/vrouw identificeren voor een betrouwbare analyse. Onze huidige aanpak voldoet aan wettelijke eisen. Zodra deze groep groot genoeg is, nemen we deze op als aparte categorie in onze analyses. Medewerkers die zich niet als man of vrouw identificeren, worden momenteel bij de minderheidsgroep gevoegd.*

Maak je sterk voor morgen

Start vandaag

RONALD SCHEP
People Analytics
ronald.schep@asnbank.nl

INGRID BROKKE
People Analytics
ingrid.brokke@asnbank.nl

RASHEL MOL
People Analytics
rashel.mol@asnbank.nl

HENK KARSTEL
Compensation & Benefits
henk.karstel@asnbank.nl

26 November 2026

asn bank