



Loonverschilanalyse 2025

Samenvatting van de uitkomsten

Onderzoeksresultaten 2025



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 **0,9%** 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 loonverschil onderzoek

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 2025 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.

In de afgelopen jaren zijn mooie stappen gezet. Sinds dit jaar is de analyse aangepast. Dit heeft onder andere te maken met gewijzigde wetgeving van toezichthouders. Hierdoor zijn de jaar-op-jaar resultaten niet meer goed met elkaar te vergelijken.

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 0,9%

De scope van het onderzoek

Anders dan voorgaande jaren, hebben we in dit onderzoek naast de medewerkers die onder de cao vallen ook de boven-cao medewerkers meegenomen, zodat de resultaten beter aansluiten op de herziene wet- en regelgeving.

Met een loonverschil analyse 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 2024 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. Waarbij functieschaal een benadering is voor functiezwaarte (gelijkwaardig werk).

Gecorrigeerd voor **functieschaal** blijft er een loonverschil van 1,4% 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 0,9% over in het voordeel van mannen.



Conclusies en aanbevelingen

Hoewel het gecorrigeerde loonverschil klein is, nemen we dit onderwerp serieus. Niet alleen vanwege wet- en regelgeving, maar vooral vanuit onze eigen ambitie voor gelijke beloning in gelijke omstandigheden.

Als we de resultaten van de verschillende modellen naast elkaar leggen, kunnen we concluderen dat het loonverschil vooral te verklaren is door een over- en ondervertegenwoordiging in bepaalde functieschalen.

Een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen over alle functieschalen blijft een belangrijk aandachtspunt. Hierop wordt stap voor stap vooruitgang geboekt. De ambitie blijft om het aandeel vrouwen in de hogere schalen te laten groeien.

We blijven de loonverschillen jaarlijks monitoren en rapporteren.

Leeswijzer en methodologische verantwoording

De populatie die onderzocht is betreft de medewerkers die onder en boven de cao vallen. Dit zijn 3.691 interne medewerkers met de volgende verdeling: 53% man en 47% 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 standaard 36-urige werkweek (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.

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

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

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 log transformatie (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

Lead People Analytics
ronald.schep@asnbank.nl

HENK KARSTEL

Compensation & Benefits Specialist
henk.karstel@asnbank.nl