

Workshop Pay Gap / Equal Pay

Gido van Puijenbroek & Ramona Boes

2 juni 2021

AnalitiQs helpt organisaties om mens- en organisatievraagstukken met data op te lossen



Gido van Puijenbroek
Managing Partner



Ramona Boes
Data Scientist

**Voel je vrij om tussendoor vragen te stellen.
Dit kan via de chat.**

De druk voor individuele organisaties om gelijke beloning onder mannen en vrouwen te onderzoeken neemt toe

Den Haag, 18 september 2020

Aegon komt met moderne cao

Deze week is er met FNV Finance, CNV Vakmensen en De Unie een nieuwe cao voor de werknemers van Aegon gesloten. De cao is in corona tijd onderhandeld, waaronder een groot deel virtueel. Gedurende de coronacrisis heeft Aegon haar medewerkers zoveel mogelijk de ruimte geboden om de juiste balans tussen werk en privé te creëren. Zo werd het minimum aan werkuren per dag voor medewerkers met jonge kinderen op 4 uur gesteld, zodat zij de ruimte hadden om ook zorgtaken te verrichten.

Recht op onbereikbaarheid

Maarten Edixhoven, CEO van Aegon Nederland: "De afgelopen maanden is nog duidelijker geworden hoe belangrijk een goede balans tussen werk en privé is. Daar wil ik blijvende aandacht voor houden, door te zorgen dat de mogelijkheden om flexibel te kunnen werken zowel technologisch als qua personeelsregelingen op orde zijn. We hebben tijdens de corona crisis gezien dat onze werknemers zelf het beste weten wat een goede balans voor hen is. Dat heeft zelfs geleid tot een hogere klanttevredenheid. Maar we hebben ook gezien dat thuis meer de werkvloer is geworden. Daarom bieden we onze mensen nu ook het recht om onbereikbaar te zijn op de momenten dat je vrij bent."

Pilot onbeperkt verlof & opnemen sabbatical

Aegon wil werknemers niet alleen meer vrijheid en eigen verantwoordelijkheid geven met betrekking tot thuiswerken maar ook wat betreft het opnemen van verlof. Er komt in 2021 een pilot met het opnemen van onbeperkt verlof, wat inhoudt dat er geen maximum aan het aantal op te nemen dagen meer is. De medewerker bepaalt zelf in overleg met zijn of haar leidinggevende hoeveel verlof hij/zij nodig heeft. Daarnaast komt er ook de mogelijkheid om een deels betaalde sabbatical op te nemen. Medewerkers in dienst bij Aegon mogen hier elke 7 jaar gebruik van maken, waarbij zij de eerste maand 70% en de tweede maand 50% krijgen doorbetaald tegen 100% pensioenopbouw.

Onderzoek glazen plafond

Ook is er afgesproken dat er een onderzoek komt naar een glazen plafond, een vervolgstap naar aanleiding van het onderzoek naar gelijke beloning dat Aegon in 2018 deed. Er werd onderzocht of mannen en vrouwen binnen het bedrijf hetzelfde verdienen voor als functie/waarde daarbij weggelaten werden. Het onderzoek naar een oververtegenwoordiging van mannen onderzocht, onder andere met een harde succesplanning en in de top. In dit nieuw



Article 8

Reporting on pay gap between female and male workers

1. Employers with at least 250 workers shall provide the following information concerning their organisation, in accordance with paragraphs 2, 3, and 5:
 - (a) the pay gap between all female and male workers;
 - (b) the pay gap between all female and male workers in complementary or variable components;
 - (c) the median pay gap between all female and male workers;
 - (d) the median pay gap between all female and male workers in complementary or variable components;
 - (e) the proportion of female and male workers receiving complementary or variable components;
 - (f) the proportion of female and male workers in each quartile pay band;
 - (g) the pay gap broken down by organisation.

2. The joint pay assessment shall include the following:

- (a) an analysis of the proportion of female and male workers in each category of workers;
- (b) detailed information on average female and male workers' pay levels and complementary or variable components for each category of workers;
- (c) identification of any differences in pay levels between female and male workers in each category of workers;
- (d) the reasons for such differences in pay levels and objective, gender-neutral justifications, if any, as established jointly by workers' representatives and the employer;
- (e) measures to address such differences if they are not justified on the basis of objective and gender-neutral criteria;
- (f) a report on the effectiveness of any measures mentioned in previous joint pay assessments.

Een korte historie

Aegon is de eerste organisatie in NL die, als onderdeel van een nieuwe cao, het onderwerp heeft beetgepakt



AnalitiQs is ingeschakeld om te helpen als onafhankelijke 3^e

Het uitvoeren van een solide analyse van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen klinkt eenvoudig, maar kan behoorlijk uitdagend zijn

Wat is beloning? En wat telt als 'gelijk werk'?

Welke gegevens zijn nodig voor een gelijk loon analyse?

Hoe voorkom je dat je appels met peren vergelijkt?

Hoe zorg je ervoor dat medewerkers de analyse vertrouwen?

Hoe te handelen op de resultaten?



De analyse kan al uitgevoerd worden met een kleine dataset

Bezettingsdata

Pers. nummer	Geslacht	Leeftijdscategorie	Lengte dienstverband	Functiefamilie	Functieschaal	Leidinggevend j/n	FTE %
1000	M	40-50	10-20 jaar	Consultant	F07	Nee	80
1001	V	50-60	30-40 jaar	Analist	F09	Ja	100
...							

Loondata

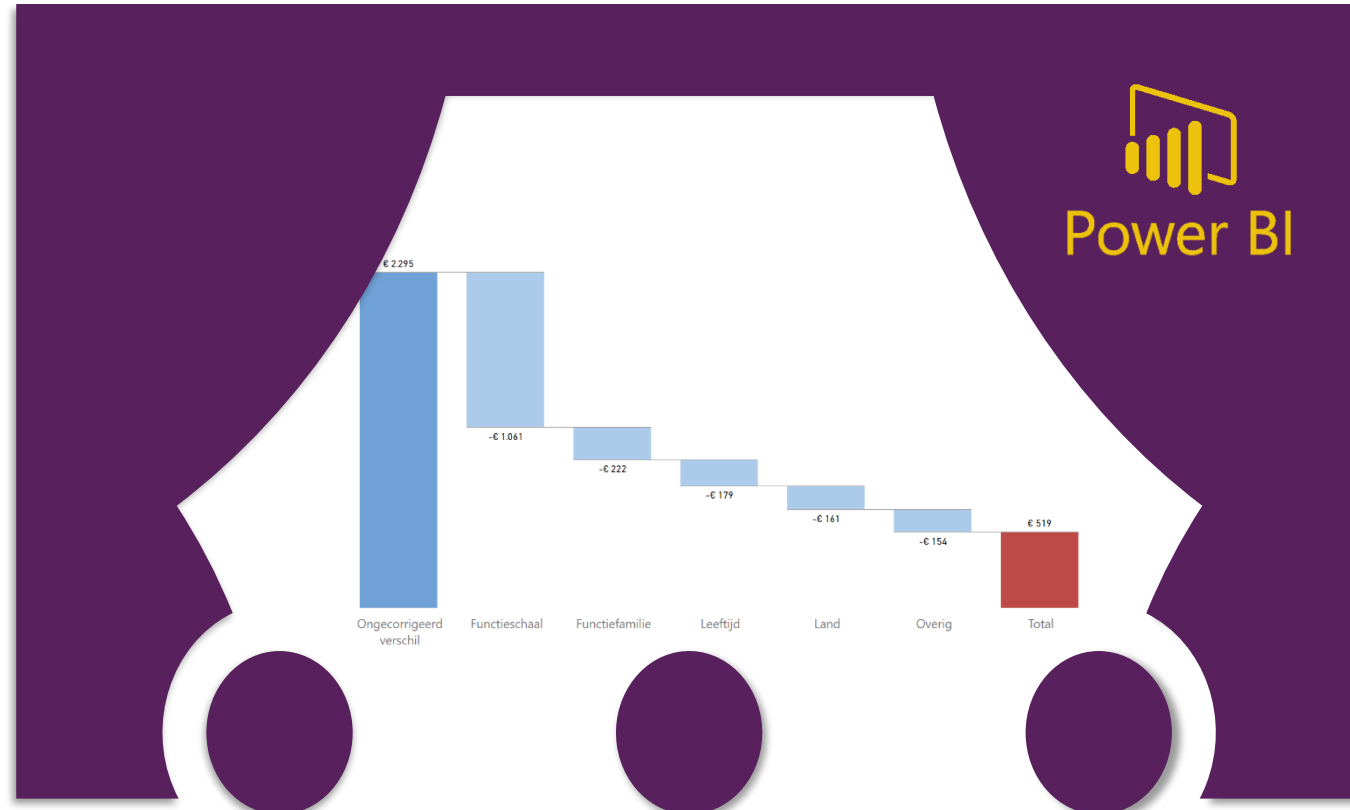
Pers. nummer	Uren bij voltijd werken	Vast / basis salaris	Variabel salaris	Totaal salaris LTM	Vast uurloon	Variabel uurloon	Totaal uurloon
1000	40	€36.000,-	€0,00	€36.000,-	€20,-	€0,00	€20,-
1001	36	€30.000,-	€2.800,-	€32.800,-	€18,29	€3,36	€21,65
...	...	Jaarsalaris dat de medewerker verdient indien hij/zij voltijd werkt	Totaal van alle toelagen en andere vormen van variabel salaris dat een medewerker over 12 maanden verdient bij voltijd werken	Som van vast en variabel salaris	Vast jaarsalaris omgerekend naar vaste beloning per uur	Variabel jaarsalaris omgerekend naar variabele beloning per uur	Som van vast en variabel uurloon

NB1: per medewerker is er 1 rij

NB2: uurloon of salaris op jaarbasis zijn vereist. Vul wel consequent voor iedere medewerker hetzelfde in.

Uiteraard geldt: hoe meer input, hoe groter de kans om het gehele loonverschil te verklaren.

Het resultaat is een dynamisch dashboard dat real time inzicht geeft in gelijke beloning voor specifieke werknemer segmenten



Het unieke aan de AnalitiQs methode is dat ook de oorzaken van het loonverschil worden verklaard. Bekijk het webinar **Gelijk Loon** via onze [website](#).



Veel dank voor uw deelname!

Vragen? Neem contact op met HR Academy:
T 020 - 582 66 00
E academy@mindcampus.nl