

JEDI Strategisch actieplan BrightPensioen (2026-2031)

Dit document beschrijft de specifieke acties die BrightPensioen onderneemt op het gebied van Justice, Equity, Diversity & Inclusion (JEDI). Dit plan is opgesteld op basis van de resultaten van de JEDI Survey (Q2 2026) en dient ter naleving van de B Corp-standaarden.

1. Doelstelling en governance

Het doel van dit plan is om een veilige, inclusieve en rechtvaardige werkomgeving te creëren en onze maatschappelijke impact te vergroten.

- **Eindverantwoordelijke:** B Leader
- **Toezicht:** Het leiderschapsteam
- **Middelen:** BrightPensioen reserveert jaarlijks een realistisch budget voor externe JEDI-expertise, technische website-aanpassingen en stelt uren beschikbaar voor medewerkers om aan deze actiepunten te werken.

2. Actieoverzicht jaar 0/1 (2026/2027)

Focus: fundament en directe barrières wegnemen.

JEDI Code	Actie & omschrijving	Verantwoordelijke	Deadline	Middelen (Resources)	Status
2.a	Publieke JEDI Commitment: Inclusief zero-tolerance racismebeleid.	B Leader	Q3 2026	8 uur (interne tijd)	In uitvoering
2.i	Interne Inclusive Language Guide: Richtlijnen voor voertaal (NL/EN) en inclusieve termen.	MarCom	Q3 2026	16 uur	Gepland
2.p	Externe Content Guide: Representatie van	MarCom	Q1 2027	40 uur + Beeldbank budget	Gepland

JEDI Code	Actie & omschrijving	Verantwoordelijke	Deadline	Middelen (Resources)	Status
	diverse achtergronden in marketing.				
2.r	Redesign Product/Service: Vertaling site/portal naar Engels en focus op pensioenkloof vrouwen.	MarCom en OpEx	Q1 2027	Technisch budget + 80 uur	Gepland
2.n	Publieke Rapportage: Delen van voortgang en uitdagingen in het jaarverslag.	B Leader	Q2 2027	16 uur	Gepland
2.s	Collectieve Actie: Deelname aan Int. Vrouwendag & pensioenkloof-awareness.	MarCom	Q2 2027	Marketingbudget + 40 uur	Gepland

3. Actieoverzicht jaar 3 (2029)

Focus: structurele beleidswijzigingen en toegankelijkheid.

JEDI Code	Actie & Omschrijving	Verantwoordelijke	Middelen (Resources)	Status
2.c	Policy review (HR): Implementatie gestandaardiseerde beloningsstructuur.	HR en Legal	24 uur	Gepland
2.g	Inclusieve werving: Bias-vrije werving en focus op genderdiversiteit per team.	HR en Legal	16 uur + Recruitment tools	Gepland
2.l	Interne tools WCAG: Toegankelijkheidstest van interne software en communicatie.	MarCom en OpEx	24 uur + audit tool	Gepland
2.m	Website WCAG Audit: Volledige technische toegankelijkheidsaudit (AA/AAA).	MarCom en OpEx	Extern audit budget + 40 uur	Gepland

4. Actieoverzicht jaar 5 (2031)

Focus: leiderschap, netwerk en diepgaande impact.

JEDI Code	Actie & Omschrijving	Verantwoordelijke	Middelen (Resources)	Status
2.b	JEDI Training Leaders: Inclusief Leiderschap & Unconscious Bias training voor LT.	B Leader	8 uur + extern trainer budget	Gepland
2.d	Diversiteit leiderschapsteam: Actief beleid op afspiegeling van de community in de top.	HR en LT	Werving & Selectie budget	Gepland
2.o	Supplier diversity: Selectiebeleid voor lokale en diverse leveranciers.	HR	16 uur	Gepland
2.q	Inclusivity assessment: Grootschalig stakeholderonderzoek (o.a. halal beleggen).	MarCom	Survey tool + 24 uur	Gepland

5. Verantwoording exclusies

De volgende JEDI-onderdelen zijn overwogen maar niet opgenomen in dit plan:

- **2.e (Equity Audit).** Niet proportioneel; vervangen door interne data en externe expert-begeleiding.
- **2.f (Affinity Groups).** Sociale veiligheid in een klein team is gebaat bij gezamenlijke dialoog.
- **2.h (Mentorship).** Platte structuur zorgt voor informele begeleiding; geen formeel programma nodig. Bij groei naar 100fte herevaluatie.
- **2.j (Diversity Ratios).** Statistisch niet relevant voor een kleine populatie; focus op proces (2.g).

6. Monitoring & rapportage

Dit strategisch actieplan is geen statisch document, maar een dynamisch kompas dat meebeweegt met de ontwikkeling van BrightPensioen. De status wordt elk kwartaal geüpdatet in de JEDI-werkgroep. De acties en prioriteiten zijn onderhevig aan voortdurende evaluatie en bijsturing. De belangrijkste bronnen voor deze bijsturing zijn:

- **De jaarlijkse JEDI-enquête.**
De resultaten en kwalitatieve feedback uit de jaarlijkse nulmeting en vervolgmetingen leiden direct tot het aanscherpen of toevoegen van actiepunten.
- **Workshops met externe JEDI-expertise.**
De inzichten en adviezen voortvloeiend uit de periodieke sessies met een externe JEDI-expert worden gebruikt om onze methodiek te toetsen aan de actuele maatschappelijke standaarden en de specifieke behoeften van ons team.

Hiermee borgen we dat onze JEDI-strategie altijd gebaseerd is op actuele data en de stem van onze medewerkers, in plaats van een eenmalige exercitie.

Laatst bijgewerkt op: 28 mei 2026