

BeYourself

Statement diversiteit en inclusie
BeFrank



Augustus 2026



Onze kernwaarden zijn persoonlijk, eenvoudig en toekomstgericht. Diversiteit en inclusie maken ons sterker als team en als organisatie. Voel je je gezien en gewaardeerd? Dan haal je het beste uit jezelf. Dat zie je terug in hoe we met elkaar omgaan. Onze cultuur is open en mensgericht. Zo bouwen we samen aan een plek waar jouw talent tot bloei komt. Daar werken we samen met plezier aan onze missie: pensioen dichterbij brengen, zodat iedereen zelf keuzes kan maken voor de toekomst.

De BeFrank-cultuur kenmerkt zich door haar openheid en het gevoel er samen voor te gaan. De cultuurwolk hieronder is door alle BeFrankers samengesteld en vat het in een aantal woorden. BeFrankers zeggen zelf over de cultuur dat hij inclusief is, dat je jezelf mag zijn, dat het gevoel van saamhorigheid en betrokkenheid groot is. In ons onderzoek naar de medewerkerstevredenheid stellen we jaarlijks vragen over inclusie en gelijkwaardigheid. Zo weten we hoe we hierop scoren en waar het beter kan. Een cultuur die open is, toegankelijk en waar mensen zich welkom voelen. Waar we voor elkaar zorgen en respectvol met elkaar omgaan. Één team, één taak.





Organisatieopbouw

Op dit moment bestaat BeFrank uit een team van 170 medewerkers. Deze groep van 170 bestaat uit zowel mensen met een dienstverband bij BeFrank als externe medewerkers. Van de groep interne medewerkers is de man-vrouwverhouding 57/43%. De gemiddelde leeftijd is 38,5 jaar. Op moment van schrijven zijn er 18 leidinggevers bij BeFrank, daarvan zijn 9 vrouwen en 9 mannen leidinggevend. In het Management Team is de verdeling 2 mannen, 3 vrouwen.

Ieder jaar vindt er een analyse plaats om de salariëring van mannen en vrouwen binnen BeFrank te onderzoeken. De conclusie eind 2025 was dat de verschillen minimaal zijn, in sommige teams verdienen de vrouwen gemiddeld meer dan de mannen. De conclusie van BeFrank op bovenstaande is dat er op het HR- en aannamebeleid geen wijzigingen hoeven plaats te vinden om de gelijkheid te verbeteren. Uiteraard blijven wij deze verhoudingen wel monitoren zodat we deze gelijke verdeling kunnen bewaken.

Wat doen we concreet: een aantal voorbeelden

Om te beginnen heeft BeFrank een cultuur waar diversiteit en inclusie naadloos in passen. We koesteren wat we samen hebben opgebouwd. Voorbeelden hoe we onze cultuur koesteren zijn: een HR- beleid voeren met aandacht voor de mens en positief verrassen, open en eerlijk zijn en iedereen betrekken en overal voor uitnodigen. Met dezelfde behandeling en kansen voor iedereen. En voor alle informele events is dit geen verplichting.

Daarnaast doen we meer, hieronder enkele voorbeelden:

Werving

Ons doel is inclusief werven. Motivatie en geschiktheid staat voorop. Via Textmetrics screenen we onze vacatureteksten op inclusiviteit. Daarnaast staat het volgende statement in iedere vacaturetekst opgenomen: "Iedereen hoort erbij bij BeFrank! Wij geloven in de kracht van een inclusieve werkomgeving, waarin je 100% jezelf kunt zijn. Daarom vinden we het belangrijk dat iedereen met een drive om de pensioenwereld te vernieuwen zich welkom voelt om bij ons te solliciteren." Alle vacatures, ook die eerst intern opengesteld worden, worden met héél BeFrank gedeeld. Iedereen krijgt de kans te solliciteren en zijn interesse bekend te maken. We gaan vervolgens met iedereen in gesprek waarvan wij op basis van cv en motivatie voldoende aanknopingspunten zien.

D&I coaches

BeFrank heeft D&I coaches die zich naast hun reguliere werk inzetten om ervoor te zorgen dat iedereen erbij hoort bij BeFrank. Door onder andere energizers, workshops en lezingen in D&I thema's te organiseren.

NN Pride, Woman in Leadership Network en NN Young Professionals

Via ons moederbedrijf NN Group zijn we aangesloten bij NN Pride, het Women in Leadership Network en NN Young Professionals. Dit zijn drie netwerkgroepen die mensen met allerlei soorten achtergronden samenbrengen. NN Pride is een netwerkgroep die voor iedereen open staat en waar events rondom jezelf zijn, netwerken en awareness over LHBTQ+ zaken centraal staan. Women in Leadership is vanzelfsprekend voor alle vrouwen (of mensen die zich daarbij verbonden voelen). Vrouwelijke empowerment, het vergroten van de kansen van vrouwelijke talenten binnen de organisatie, staat hierbij centraal. NN Young Professionals netwerkgroep is voor alle mensen onder de 35 jaar, ongeacht functie of achtergrond. Zij moedigen sociaal contact en persoonlijke ontwikkeling aan.



Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen

BeFrank conformeert zich als dochterbedrijf aan de Gedragscode van NN Group. Een onderdeel hiervan is 'hoe gaan we om met elkaar en met anderen'. BeFrank kent een eigen aanvullende regeling namelijk de 'Klachtenregeling ongepaste omgangsvormen'. Deze is bedoeld om duidelijkheid te geven over de mogelijkheden die er zijn om (gesignaleerde) ongepaste omgangsvormen binnen BeFrank bespreekbaar te maken en hoe het management omgaat met klachten over ervaren of gesignaleerde ongepaste omgangsvormen. Een veilige werksfeer is cruciaal voor een gezond bedrijf. Dat betekent dat BeFrankers in een veilige arbeidsomgeving moeten kunnen werken en respectvol met elkaar omgaan.

No - one size fits all

Bij BeFrank houden we rekening met individuele voorkeuren en behoeften. Dit komt onder andere naar voren in onze BeFlexibel-regeling, de regeling waarin hybride werken bij BeFrank is vormgegeven. BeFlexibel biedt medewerkers de gelegenheid om binnen de gestelde kaders zelf de balans te vinden die voor hen werkt qua werkomgeving. Ook bij informele gelegenheden zoals uitjes, diners en cadeaus houden we rekening met individuele voorkeuren en behoeften zoals eetwensen, drinkwensen en dieetwensen. Dit wordt altijd van tevoren uitgevraagd zodat niemand zich op het moment zelf bezwaard voelt.

Kantoor

Bij neurodivergente mensen werkt het brein anders dan wat wordt gezien als de norm. Bekende voorbeelden zijn autisme, AD(H)D en dyslexie. Dit heeft ook gevolgen op de werkvloer en voor wat medewerkers als een prettige werkomgeving ervaren of hoe zij hun werk kunnen uitvoeren. Bij BeFrank willen we dat verschillende mensen met verschillende voorkeuren zich welkom en veilig voelen. In het ontwerp van ons kantoor is hier rekening mee gehouden door een diversiteit aan soort werkplekken (open werkplek, belplek, stilleruimte, afsluitbare concentratiewerkplekken en semi-open werkplekken). Daarnaast is er een ontspanningsruimte ingericht voor medewerkers die behoefte hebben om zich even af te sluiten van de werkvloer. Deze ruimte is bedoeld om in stilte tot rust te komen. Verder is het kantoor volledig toegankelijk voor mindervalide medewerkers.

Ontwikkeling

Iedereen binnen BeFrank heeft dezelfde toegang tot interne opleidingen, kennisbanken en mogelijkheden tot het volgen van externe opleidingen, trainingen en cursussen. BeFrankers volgen bij indiensttreding allemaal hetzelfde onboardingsprogramma: de BeAcademy. Dit onboardingsprogramma duurt ongeveer een maand en bestaat uit ongeveer één college per dag, gegeven door een collega. Het doel van de BeAcademy is dat je als nieuwe collega begrijpt hoe BeFrank (samen)werkt, wat de belangrijkste processen en systemen zijn waarmee we werken, wat ieder team doet, en vooral het BeFrank-gevoel en de cultuur leert kennen!

Persoonlijke Feestdag

Je krijgt jaarlijks één persoonlijke feestdag. Die kun je inzetten voor een feestelijk moment voor jezelf. Voor een dagje de natuur in, jouw verjaardag of die van je kind of je zet hem in tijdens het Suikerfeest. Zo lang jij er blij van wordt.

BeFrank – BeYourself