

Standaard uitvraag Gelijwaardige Beloning (SUGB) Model Inquiry Equitable Pay (MIEP)

Op 1 januari 2026 gaat de nieuwe Cao voor Uitzendkrachten in. Hierin verandert iets belangrijks voor uitzendkrachten: zij hebben dan recht op gelijkwaardige beloning. Dat betekent dat zij minimaal gelijkwaardig beloond moeten worden als vaste medewerkers van de opdrachtgever met een gelijke of vergelijkbare functie. Niet alle onderdelen hoeven dus precies hetzelfde te zijn, zolang de optelsom maar klopt.

Uitvraag arbeidsvoorwaarden

Om een uitzendkracht gelijkwaardig te kunnen belonen, moet de uitzendonderneming precies weten welke arbeidsvoorwaarden gelden bij de opdrachtgever. Pas als de uitzendonderneming deze informatie heeft, kun je het arbeidsvoorwaardenpakket voor de uitzendkracht samenstellen en de vertaling maken naar gelijkwaardige beloning.

Voor je ligt de [standaard uitvraag gelijkwaardige beloning](#).

Deze standaard uitvraag is ontwikkeld door de ABU en de NBBU en is zorgvuldig opgesteld met hulp van experts. De standaard helpt om gestructureerd alle arbeidsvoorwaarden bij de opdrachtgever op te vragen. Deze standaard helpt om tijd te besparen, fouten in de beloning te beperken en zorgt voor een gelijk speelveld in de sector. Op [wijzerbelonen.nl](#) wordt de gelijkwaardige beloning van de uitzendkracht uitgebreid toegelicht. Niet alleen staat hier stap voor stap uitgelegd hoe de gelijkwaardige beloning van de uitzendkracht kan worden vastgesteld, ook worden hier alle onderdelen uit de standaard uitvraag uitgelegd. Het is aan te raden om [wijzerbelonen.nl](#) bij het invullen van de standaard uitvraag bij de hand te houden.

Verplicht verstrekken arbeidsvoorwaarden

De opdrachtgever moet volgens de wet (artikel 12a Waadi) alle informatie over de eigen arbeidsvoorwaarden kloppend, op tijd en compleet aan de uitzendonderneming doorgeven. Om te zorgen dat hierin geen fouten worden gemaakt, kan het handig zijn om de HR-functionaris bij het invullen van de standaard uitvraag te betrekken, omdat die vaak goed weet welke arbeidsvoorwaarden er zijn.

Als er veranderingen zijn in de arbeidsvoorwaarden, moet de opdrachtgever de uitzendonderneming hier **meteen** over informeren, zodat deze wijzigingen ook in de gelijkwaardige beloning kunnen worden meegenomen.

De uitzendonderneming gaat uit van de door de opdrachtgever verstrekte informatie over zijn arbeidsvoorwaarden om de gelijkwaardige beloning van de uitzendkracht te kunnen vaststellen.

Met het invullen van de standaard uitvraag verklaart de opdrachtgever alle arbeidsvoorwaarden die van belang zijn voor het vaststellen van de gelijkwaardige beloning van de uitzendkracht, volledig en correct te hebben doorgegeven. Ook verklaart de opdrachtgever wijzigingen in zijn arbeidsvoorwaarden direct door te geven zodra deze bekend zijn.

Alle arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden van de opdrachtgever kunnen op verschillende manieren zijn vastgelegd.

Er kan bijvoorbeeld:

- een cao van toepassing zijn waar de belangrijkste arbeidsvoorwaarden in staan.
- een eigen arbeidsvoorwaardenregeling zijn opgesteld. Denk bijvoorbeeld aan een personeels- of arbeidsvoorwaardenreglement of een bedrijfsregeling. Deze arbeidsregeling kan op zichzelf staan, maar ook een aanvulling zijn op een cao die van toepassing is.
- een aanvullende arbeidsvoorwaardenregeling gelden. Denk bijvoorbeeld aan een aparte duurzaamheids- of mobiliteitsregeling.

Alle arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn moeten worden doorgegeven. Het maakt niet uit waar of op welke manier deze zijn vastgelegd.

Standaard uitvraag invullen voor één of meerdere uitzendkrachten?

De standaard uitvraag kan voor één uitzendkracht worden ingevuld of voor meerdere uitzendkrachten tegelijk. Als de standaard uitvraag voor meerdere uitzendkrachten tegelijk wordt ingevuld, dan zijn er een aantal aandachtspunten:

- Je kan één standaard uitvraag gebruiken als de opdrachtgever werkt vanuit meerdere ondernemingen (met verschillende KvK- of OIN-nummers) die dezelfde cao of arbeidsvoorwaardenregelingen toepassen.
- Als er binnen de verschillende ondernemingen van de opdrachtgever verschillende cao's of arbeidsvoorwaardenregelingen van toepassing zijn, dan moet er per cao of regeling een aparte standaard uitvraag worden ingevuld. Dit geldt ook als binnen één onderneming meerdere cao's of regelingen gelden.
- Per doelgroep wordt een aparte standaard uitvraag ingevuld als de opdrachtgever specifieke arbeidsvoorwaarden hanteert voor bepaalde doelgroepen (bijvoorbeeld: vakantiekrachten of mensen met een arbeidsbeperking). Dit geldt als het relevant is voor de inzet van uitzendkrachten in die doelgroep.
- Niet alle arbeidsvoorwaarden gelden voor elke medewerker. Daarom wordt in de standaard uitvraag gevraagd naar de voorwaarden die gelden bij een bepaalde arbeidsvoorwaarde. Bijvoorbeeld: een overwerktoeslag die alleen geldt tot een bepaalde functiegroep, of een eindejaarsuitkering waarvoor iemand het hele jaar in dienst moet zijn geweest.

| Algemeen | |
|---|---|
| Opdrachtgever | Naam onderneming(en) / organisatie(s): |
| Is er geen KvK nummer? Kies dan voor een ander identificatienummer (bijvoorbeeld het OIN). | Bijbehorende KvK of een ander identificatienummer van de onderneming(en) / organisatie(s) waarvoor dit uitvraagformulier geldt: |
| Door ondertekening van dit formulier en het verstrekken van de gevraagde informatie aan de uitzendonderneming verklaart de ondergetekende hiertoe bevoegd te zijn. | Contactgegevens persoon die dit uitvraagformulier invult: Naam: E-mailadres: Telefoonnummer: Functie: |
| | Contactgegevens contactpersoon <i>(indien dit een ander is dan degene die dit formulier invult) :</i> Naam: E-mailadres: Telefoonnummer: Functie: Vervanger bij afwezigheid: |
| | In welke sector ben je actief? Sector: |
| | Hoe zijn de arbeidsvoorwaarden voor jouw eigen werknemers geregeld? Er is een cao van toepassing? Zo ja, welke: <i>Vul onderstaand formulier in op basis van deze cao als minimum.</i> Er is of zijn (een) eigen arbeidsvoorwaardenregeling(en) van toepassing <i>Indien er een (eigen) arbeidsvoorwaardenregeling geldt, vul dit formulier dan in op basis van deze arbeidsvoorwaardenregeling.</i> Er is een cao van toepassing en wij hebben (een) eigen arbeidsvoorwaardenregeling(en) <i>Vul onderstaand formulier in op basis van de arbeidsvoorwaardenregeling met de cao als minimum. Vul cao hierboven in.</i> Er is geen cao of arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing <i>Vul onderstaand formulier in op basis van de arbeidsvoorwaarden van de eigen medewerker(s).</i> |

Algemeen (vervolg)

Een cao is van toepassing als de werkgever lid is van de brancheorganisatie, doordat de cao door de minister van SZW algemeen verbindend is verklaard voor de sector waarin de werkgever actief is of omdat deze in de arbeidsovereenkomst van de medewerker van toepassing wordt verklaard. Wat geldt er binnen jouw onderneming?

Je onderneming is lid van de brancheorganisatie

De cao is algemeen verbindend verklaard van _____ tot _____

De cao wordt van toepassing verklaard in de arbeidsovereenkomst van de werknemers

Loon en vergoedingen

Beloning

Geldende periodeloon in de schalen

Wat is de normale arbeidsduur per week?

Hiermee wordt de arbeidsomvang per week bedoeld gebaseerd op een voltijdsdienstverband.

40 uur 38 uur 36 uur Anders, namelijk

Als je een arbeidsomvang over een langere duur dan een week hebt, vul dan het gemiddelde per week in.

Hoe is de beloning vastgesteld?

per maand

Per vier weken

Per week

Per uur

Welke functiegroepen (zonder functienamen) en salaristabellen kent de onderneming?

Zijn in jouw arbeidsvoorwaardenregeling of cao uurlonen voor eigen werknemers vastgelegd of kent jouw cao of arbeidsvoorwaardenregeling een eenduidige berekeningsmethodiek om het maand-/periodeloon terug te rekenen naar een uurloon?

Ja, namelijk:

Nee

Als er sprake is van een uurloonfactor dan moet deze worden omgerekend naar een percentage. Dat doe je door de factor met 100% te vermenigvuldigen.

Als jouw arbeidsvoorwaardenregeling of cao geen uurlonen of een eenduidige berekeningsmethodiek kent, dan wordt het uurloon als volgt berekend:

Maandloon / (4,35 x normale arbeidsduur)

Loon en vergoedingen (vervolg)

Beloning

Afwijkende roosters

Zijn er werknemers waarvoor een afwijkende arbeidsduur geldt, bijvoorbeeld omdat zij in een ploegendienst werken of een wisselend arbeidspatroon kennen?

Ja, namelijk de volgende arbeidsduur:

in de volgende situatie: *(bijvoorbeeld bij werken in een vijf of drie ploegendienst)*

Ja, namelijk een wisselend arbeidspatroon van _____ per _____

Nee

Zijn in jouw arbeidsvoorwaardenregeling of cao uurlonen vastgelegd of kent jouw cao of arbeidsvoorwaardenregeling een eenduidige berekeningsmethodiek om het maand-/periodeloon terug te rekenen naar een uurloon voor de werknemer waarvoor een afwijkende arbeidsduur geldt?

Ja, namelijk:

Nee

Als er sprake is van een uurloonfactor dan moet deze worden omgerekend naar een percentage. Dat doe je door de factor met 100% te vermenigvuldigen.

Als jouw arbeidsvoorwaarden of cao geen uurlonen of een eenduidige berekeningsmethodiek kent, dan wordt het uurloon voor de werknemer waarvoor een afwijkende arbeidsduur geldt als volgt berekend: maandloon / (4,35 x normale arbeidsduur)

Inschaling

Wordt werkervaring bij de inschaling meegenomen?

Ja, relevante werkervaring in de sector wordt als volgt meegenomen

Ja, relevante werkervaring bij onze onderneming wordt als volgt meegenomen

Ja, relevante werkervaring in dezelfde functie (ongeacht de sector) wordt als volgt meegenomen

Ja, namelijk als volgt

Nee

Loon en vergoedingen (vervolg)

Beloning

| | |
|---|---|
| Periodieken | <p>Zijn er periodieke verhogingen? Meerdere opties mogelijk</p> <p>Ja, deze zijn afhankelijk van een minimale duur dienstverband, namelijk:</p> <p>Ja, deze zijn afhankelijk van de beoordeling van de werknemer, namelijk:</p> <p>Ja, namelijk:</p> <p>Nee, maar wij geven wel andere verhogingen (niet zijnde initiële / eenmalige verhogingen) aan onze werknemers, namelijk:</p> <p>Nee</p> <p><i>Als zich een periodieke of andere verhoging voordoet die nu nog niet bekend is, moet deze worden doorgegeven op het moment dat deze bekend wordt.</i></p> |
| | <p>Wanneer wordt de periodieke of andere verhoging toegekend?</p> <p>Op een vast moment, namelijk:</p> <p>Per gewerkt jaar, namelijk:</p> <p>Anders, namelijk:</p> |
| | <p>Hoe wordt de periodieke of andere verhoging berekend?</p> <p>Vast percentage van het loon, namelijk:</p> <p>Vast bedrag, namelijk:</p> <p>Overeenkomstig de treden in de salaristabellen, namelijk:</p> <p>Anders, namelijk:</p> |
| Initiële / eenmalige verhogingen | <p>Zijn er initiële / eenmalige verhogingen bekend?</p> <p>Ja, namelijk:</p> <p>Nee</p> <p><i>Als deze later bekend worden, moeten deze alsnog worden doorgegeven en de salaristabellen worden aangepast.</i></p> |
| | <p>Beschrijf de regeling en voeg eventueel de aangepaste salaristabellen toe:</p> |
| Betaalde rusttijden en pauzes | <p>Kent jouw onderneming doorbetaalde pauzes of rusttijden?</p> <p>Ja, namelijk:</p> <p>Nee</p> <p><i>Met dit antwoord kunnen wij vaststellen over welke uren recht op loon bestaat.</i></p> |

Loon en vergoedingen (vervolg)

Toeslagen

Onregelmatigheids-
toeslagen (waaronder
feestdagen)

Ken je toeslagen voor werken in onregelmatigheid?

Ja, namelijk onder de volgende voorwaarden:

Nee

Ploegentoeslagen

Zijn er afwijkende toeslagen voor het werken in ploegendiensten?

Ja, namelijk onder de volgende voorwaarden:

Nee

Geldt er een afbouwregeling wanneer er wordt gestopt met werken in ploegendiensten of er op een andere manier in ploegendiensten wordt gewerkt?

Ja, namelijk:

Nee

Toeslagen voor
verschoven diensten

Ken je afwijkende toeslagen voor verschoven diensten?

Ja, namelijk:

Nee

Wanneer is sprake van verschoven diensten?

Toeslagen voor
(fysieke) belasting

Ken je toeslagen voor (fysiek) belastend werk? *Denk aan een koude toeslag, een vuilwerk toeslag of een toeslag voor het werken met gevaarlijke stoffen.*

Ja, namelijk onder de volgende voorwaarden:

Nee

Loon en vergoedingen (vervolg)

Toeslagen

Toeslagen voor werken tijdens stand-by-, consignatie- of bereikbaarheidsdiensten

Ken je toeslagen voor het komen werken tijdens stand-by-, consignatie- of bereikbaarheidsdiensten?
Het gaat hier om toeslagen voor de uren die worden gewerkt nadat de medewerker vanuit de stand-by-, consignatie- of bereikbaarheidsdienst is opgeroepen om te komen werken. Dit is anders dan de vergoeding over de uren die de medewerker stand-by staat of bereikbaar is om te komen werken.

Ja, namelijk onder de volgende voorwaarden:

Nee

Overwerk

Ken je een overwerktoeslag?

Ja

Nee

Wanneer is er sprake van overwerk?

Wanneer meer wordt gewerkt dan de overeengekomen arbeidsomvang

Wanneer meer wordt gewerkt dan de normale fulltime arbeidsduur van uur

Wanneer meer wordt gewerkt dan de normale arbeidsduur per dag van uur

Wanneer meer wordt gewerkt dan het overeengekomen afwijkende rooster

Anders, namelijk:

Toeslagen voor verschoven diensten

Hoe wordt overwerk vergoed?

Vaste toeslag per tijdvak, namelijk per

Gedifferentieerde toeslag per tijdvak, namelijk:

Anders, namelijk:

Loon en vergoedingen (vervolg)

Toeslagen

Overige toeslagen

Kent jouw onderneming nog andere toeslagen?

Waarnemingstoeslag

Performancetoeslag

Anders, namelijk:

Welke voorwaarden gelden voor deze toeslagen?

Cumulatie toeslagen

Zijn er binnen jouw onderneming toeslagen die (kunnen) cumuleren?

Ja

Nee

De volgende toeslagen kunnen cumuleren:

Overwerk en

Ploegentoeslagen en

Toeslagen voor (fysieke) belasting en

Anders, namelijk:

Toeslagen voor verschoven diensten

Op welke manier cumuleren de toeslagen?

De toeslagen worden naast elkaar toegekend maar er wordt geen toeslag over een toeslag gerekend

Bijvoorbeeld: de medewerker kent een toeslag vanwege fysiek zwaar werk. Daarnaast ontvangt hij een overwerktoeslag. De overwerktoeslag wordt alleen over het loon berekend en niet over de toeslag voor fysiek zwaar werk.

De toeslagen worden (deels) over elkaar berekend, namelijk:

Bijvoorbeeld: de medewerker kent een toeslag vanwege fysiek zwaar werk. Daarnaast ontvangt hij een overwerktoeslag. De overwerktoeslag wordt ook berekend over de toeslag voor fysiek zwaar werk, maar de toeslag voor fysiek zwaar werk wordt niet berekend over de overwerktoeslag.

Vakantiebijslag

Vakantiebijslag

Hoeveel bedraagt de vakantiebijslag?

% van het periodeloan

% van het minimumloon

% van

Loon en vergoedingen (vervolg)

Vergoedingen

| | |
|--|---|
| Reiskostenvergoedingen | Welke reiskostenvergoeding(en) kent jouw onderneming? <i>(meerdere opties mogelijk)</i> |
| <i>Reiskostenvergoeding woon- werk verkeer eigen auto / fiets etc.</i> | Een vergoeding woon- werk verkeer eigen auto / fiets / bromfiets / <i>(invullen wat van toepassing is):</i> € 0,23 per kilometer Andere vergoeding per kilometer, namelijk _____ per kilometer Vergoeding per tijdvak, namelijk _____ per tijdvak van _____ Anders, namelijk: _____ |
| | Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden: |
| <i>Reiskostenvergoeding woon- werk verkeer OV</i> | Woon- werk verkeer OV: Volledige vergoeding van de gemaakte kosten Vergoeding per kilometer, namelijk: Vergoeding per rit, namelijk: Vergoeding per traject, namelijk: Anders, namelijk: Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden: |
| <i>Reiskostenvergoeding zakelijke kilometers (werk – werk)</i> | Zakelijke kilometers (werk – werk) eigen auto / fiets / bromfiets / <i>(invullen wat van toepassing is):</i> € 0,23 per kilometer Andere vergoeding per kilometer, namelijk _____ per kilometer Vergoeding per tijdvak, namelijk _____ per tijdvak van _____ Anders, namelijk: _____ |
| | Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden: |

Loon en vergoedingen (vervolg)

Vergoedingen

*Reiskostenvergoeding
zakelijke kilometers OV
(werk – werk)*

Zakelijke kilometers OV (werk-werk):
Volledige vergoeding van de gemaakte kosten
Vergoeding per kilometer, namelijk:
Vergoeding per rit, namelijk:
Vergoeding per traject, namelijk:
Anders, namelijk:
Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden:

*Andere
reiskostenvergoeding*

Andere reiskostenvergoedingen, namelijk:

**Vergoeding voor
reisuren en -tijd**

Ken je een vergoeding voor reisuren of reistijd?
Ja, namelijk percentage van per
Ja, namelijk een vaste vergoeding van per
Ja, namelijk:
Nee
Het gaat hier om een vergoeding van de reisuren of -tijd die niet als normale werktijd wordt beschouwd.

Beschrijf type vergoeding per tijdseenheid:

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden:

Loon en vergoedingen (vervolg)

Vergoedingen

| | |
|---|--|
| Vergoeding voor stand-by-, piket-, consignatie- of bereikbaarheidsdiensten | Ken je een vergoeding voor de tijd die de werknemer stand-by of bereikbaar moet zijn? Ja Nee <i>Het gaat hier om de vergoeding voor de uren die de medewerker bereikbaar is om te komen werken. Dit is anders dan de toeslagen voor de uren die worden gewerkt nadat de werknemer vanuit de stand-by- consignatie- of bereikbaarheidsdienst is opgeroepen om te komen werken.</i> |
| | Welke vergoeding kent jouw onderneming voor stand-by-, piket-, consignatie- of bereikbaarheidsdiensten? Vaste vergoeding, namelijk: Vergoeding per tijdvak, namelijk: Vast percentage van het loon, namelijk % van: Percentage per tijdvak, namelijk: Anders, namelijk: |
| | Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden: |
| Vergoeding voor de (aanvullende) zorgverzekering | Ken je een vergoeding voor de (aanvullende) zorgverzekering? Ja Nee |
| | Hoe ziet deze vergoeding eruit? Vergoeding per tijdseenheid, namelijk: Anders, namelijk: |
| | Geldt er een minimum- of een maximumbedrag voor de vergoeding? Ja, namelijk: Nee |
| | Wordt de vergoeding naar rato toegekend wanneer er minder dan de normale fulltime arbeidsduur wordt gewerkt? Ja Nee |
| | Voor deze vergoeding gelden verder de volgende voorwaarden: |

Loon en vergoedingen (vervolg)

Vergoedingen

| | |
|-----------------------|---|
| Thuiswerkvergoedingen | Ken je een thuiswerkvergoeding? Ja Nee |
| | Vergoeding per tijdseenheid, namelijk: |
| | Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden: |
| | Wordt de vergoeding naar rato toegekend wanneer er minder dan de normale fulltime arbeidsduur wordt gewerkt? Ja Nee |
| | Zit in de thuiswerkvergoeding een internetvergoeding besloten? Ja Nee |
| | Wordt er naast de thuiswerkvergoeding ook een internetvergoeding verstrekt? Ja Nee |
| | Vergoeding per tijdseenheid, namelijk: |
| | Voor deze vergoeding gelden verder de volgende voorwaarden: |
| | Wordt de internetvergoeding naar rato toegekend wanneer er minder dan de normale fulltime arbeidsduur wordt gewerkt? Ja Nee |

Loon en vergoedingen (vervolg)

Vergoedingen

| | |
|------------------------------|--|
| Mobiliteitsvergoeding | Ken je een mobiliteitsregeling, bijvoorbeeld een regeling voor een leaseauto of -fiets of OV, dan wel een mobiliteitsvergoeding? Ja Nee |
| | Ken je een mobiliteitsvergoeding als alternatief voor een regeling voor een leaseauto of -fietsregeling, dan wel een OV-vergoeding? Ja Nee, bepaal dan de waarde van de mobiliteitsvergoeding of het lease-bedrag of het bedrag van de OV-vergoeding. |
| | Hoeveel bedraagt de mobiliteitsvergoeding? Vergoeding per tijdseenheid, namelijk: Anders, namelijk: |
| | Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden: |
| | Wordt de vergoeding naar rato toegekend wanneer er minder dan de normale fulltime arbeidsduur wordt gewerkt? Ja Nee |
| Kostenvergoedingen | Welke kostenvergoedingen ken je verder? <i>(meerdere opties mogelijk)</i> Koffiegeld Maaltijdvergoeding Wasvergoeding Vergoeding voor bedrijfskleding of schoenen Internetvergoeding <i>(optie voor zover niet al bij de thuiswerkvergoeding ingevuld)</i> Arbo-vergoeding BYOD (Bring Your Own Device) vergoeding Anders, namelijk: |

Loon en vergoedingen (vervolg)

Vergoedingen

Beschrijf de kostenvergoeding per tijdvak of eenheid:

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden:

Wordt de vergoeding naar rato toegekend wanneer er minder dan de normale fulltime arbeidsduur wordt gewerkt?

Ja

Nee

Bijzondere uitkeringen

Enmalige uitkeringen

Zijn er eenmalige uitkeringen bekend?

Denk bijvoorbeeld aan een eenmalige vergoeding ter vervanging van een loonsverhoging of een eenmalige vergoeding vanwege de hoge energiekosten.

Ja, namelijk:

Nee

Als deze later bekend worden, moeten deze alsnog per omgaande worden doorgegeven.

Welke voorwaarden zijn van toepassing?

Afhankelijk minimale duur dienstverband, namelijk:

Afhankelijk van dienstverband op bepaalde datum, namelijk:

Anders, namelijk:

Per wanneer wordt de uitkering toegekend?

Hoe wordt de uitkering toegekend?

Vast percentage van het loon, namelijk:

% van het periodeloon of

% van

Vast bedrag, namelijk:

Wordt dit bedrag naar rato toegepast ingeval van een deeltijd dienstverband en/of afhankelijk van de duur van het dienstverband? Ja Nee

Anders, namelijk:

Loon en vergoedingen (vervolg)

Bijzondere uitkeringen

| | |
|--|---|
| | <p>Geldt er een minimum- of een maximumbedrag?</p> <p>Ja, namelijk:</p> <p>Nee</p> |
| Vaste (onvoorwaardelijke) uitkeringen | <p>Is er een vaste (onvoorwaardelijke) uitkering van toepassing? <i>Denk bijvoorbeeld aan een vaste dertiende maand of een vaste eindejaarsuitkering.</i></p> <p>Ja, namelijk:</p> <p>Nee</p> |
| | <p>Welke voorwaarden zijn van toepassing?</p> <p>Afhankelijk minimale duur dienstverband, namelijk:</p> <p>Afhankelijk van dienstverband op bepaalde datum, namelijk:</p> <p>Anders, namelijk:</p> |
| | <p>Per wanneer wordt de uitkering toegekend?</p> |
| | <p>Over welk tijdvak wordt de uitkering uitgekeerd?</p> |
| | <p>Hoe wordt de uitkering toegekend?</p> <p>Als dertiende maand</p> <p>Vast percentage van het loon, namelijk:</p> <p> % van het periodeloon of</p> <p> % van</p> <p>Vast bedrag, namelijk:</p> <p>Wordt dit bedrag naar rato toegepast ingeval van een deeltijd dienstverband en/of afhankelijk van de duur van het dienstverband? Ja Nee</p> <p>Anders, namelijk:</p> |
| Jubileumuitkering | <p>Is er een jubileumuitkering of een vergelijkbare uitkering van toepassing?</p> <p>Ja, namelijk:</p> <p>Nee</p> |
| | <p>Op welk moment wordt deze uitkering toegekend?</p> |

Loon en vergoedingen (vervolg)

Bijzondere uitkeringen

| | |
|--|--|
| | <p>Hoe wordt de uitkering toegekend?</p> <p>Vast percentage van het loon, namelijk:</p> <p style="padding-left: 40px;">% van het periodeloon of</p> <p style="padding-left: 40px;">% van</p> <p>Vast bedrag, namelijk:</p> <p>Wordt dit bedrag naar rato toegepast ingeval van een deeltijd dienstverband en/of afhankelijk van de duur van het dienstverband? Ja Nee</p> <p>Anders, namelijk:</p> |
| | <p>Welke voorwaarden zijn van toepassing?</p> <p><i>Bijvoorbeeld wel / niet meetellen arbeidsverleden in dezelfde holding of bij een gelieerde onderneming of organisatie.</i></p> |
| Variabele (voorwaardelijke) uitkeringen | <p>Is er een variabele (voorwaardelijke) uitkering van toepassing?</p> <p style="padding-left: 40px;">Ja</p> <p style="padding-left: 40px;">Nee</p> |
| | <p>Wat voor soort uitkering gaat het om?</p> <p>Performance uitkering</p> <p>Bonusuitkering</p> <p>Winstuitkering</p> <p>Anders, namelijk:</p> |
| | <p>Welke voorwaarden zijn van toepassing?</p> <p><i>(hieronder volgen meerdere opties, kies welke optie(s) van toepassing is / zijn en licht de voorwaarden toe)</i></p> <p>Bepaalde prestatie (performance), namelijk:</p> <p>Bepaald resultaat (winst), namelijk:</p> <p>Afhankelijk minimale duur dienstverband, namelijk:</p> <p>Afhankelijk van dienstverband op bepaalde datum, namelijk:</p> <p>Anders, namelijk:</p> |
| | <p>Per wanneer wordt de uitkering toegekend?</p> |

Verlof (vervolg)

| | |
|--|--|
| <p>Aanvulling Wazo</p> | <p>Kent jouw onderneming aanvullende regelingen indien de werknemer een Wazo uitkering geniet, zoals bijvoorbeeld een aanvulling op het betaalde of onbetaalde ouderschapsverlof.</p> <p>Ja, namelijk een aanvulling op het betaalde ouderschapsverlof van</p> <p>Ja, namelijk een aanvulling op het onbetaalde ouderschapsverlof van</p> <p>Ja, namelijk een aanvulling op het aanvullend geboorteverlof</p> <p>Ja, namelijk een aanvulling op het kortdurend zorgverlof</p> <p>Ja, namelijk een tegemoetkoming bij langdurend zorgverlof</p> <p>Ja, namelijk een langere verlofduur:</p> <p>Anders, namelijk:</p> <p>Nee</p> |
| <p>Verplichte aanwending verlof</p> | <p>Kent jouw onderneming periodes, dagen of uren waarbij sprake is van een bedrijfssluiting waarvoor de werknemer verplicht verlof moet aanwenden?</p> <p><i>Denk aan een brugdag tussen Hemelvaartsdag en het weekend, de bouwvak etc.</i></p> <p>Ja</p> <p>Nee</p> |
| | <p>Welk verlof dient de werknemer te gebruiken voor de hiervoor genoemde verplichte vrije periodes, dagen of uren?</p> |
| <p>Feestdagen</p> | <p>Hoeveel feestdagen kent jouw onderneming?</p> |
| | <p>Welke feestdagen kent jouw onderneming?</p> |
| | <p>Gelden er voorwaarden voor het genieten van een feestdag?</p> |
| | <p>Ken je feestdagen die niet elk jaar worden toegekend?</p> <p>Ja</p> <p>Nee</p> |

| Verlof (vervolg) | |
|----------------------------|---|
| | Wat zijn in de voorwaarden voor toekenning? |
| | <p>Ken je persoonlijke feestdagen?</p> <p><i>Denk aan een extra feestdag of diversiteitsdag die de werknemer kan opnemen op een voor hem belangrijke dag zoals bijvoorbeeld het Suikerfeest.</i></p> <p>Ja, namelijk:</p> <p>Nee</p> |
| | Welke voorwaarden gelden er voor de persoonlijke feestdagen? |
| Waarde van een (verlof)dag | <p>Kennen jouw arbeidsvoorwaardenregeling(en) en/of cao een regeling om de waarde van een (verlof)dag te bepalen?</p> <p>Ja, namelijk %</p> <p><i>(als je geen percentage maar een factor hanteert, reken deze dan om naar een percentage)</i></p> <p>Nee. In dat geval wordt de waarde op 0,385% vastgesteld, waarbij dit percentage is gebaseerd op 260 werkbare dagen.</p> |

| Individueel keuze budget | |
|--------------------------|---|
| Individueel keuzebudget | <p>Ken je een individueel keuze budget (IKB) of een vergelijkbaar budget waarbij de werknemer kan kiezen uit door de werkgever bepaalde keuzes?</p> <p>Ja</p> <p>Nee</p> |
| | Wat is de waarde van dit budget? |
| | <p>Zijn er bepaalde arbeidsvoorwaarden in het budget opgenomen?</p> <p>Ja</p> <p>Nee</p> |
| | <p>Welke arbeidsvoorwaarden zijn in het budget opgenomen (meerdere opties mogelijk);</p> <p>Bovenwettelijke vakantiedagen voor % van</p> <p>ADV dagen voor % van</p> <p>Eindejaarsuitkering voor . % van</p> <p>Vakantiebijslag voor % van</p> <p>Anders, namelijk:</p> |

Pensioen

| | |
|----------|---|
| Pensioen | Ken je een pensioenregeling? Ja Nee |
| | Wat is de hoogte van de werkgeverspremie? % van de pensioengrondslag |
| | Welke beloningselementen worden voor de pensioengrondslag tot het pensioengevend salaris gerekend? <i>Aanvinken wat van toepassing is (meerdere opties mogelijk)</i> Periodeloon in de schaal Anders, namelijk: Toeslagen (Loon over) vakantiedagen Vakantiebijslag Vergoedingen zoals: <i>Enmalige uitkeringen</i> <i>Vaste (onvoorwaardelijke) uitkeringen</i> <i>Variabele (voorwaardelijke) uitkeringen</i> <i>Anders namelijk:</i> |
| | Hanteer je een franchise? Ja, namelijk: Nee |

Duurzaam werken en leven

| | |
|------------------------|---|
| Duurzame inzetbaarheid | Welke regelingen kent jouw onderneming die de duurzame inzetbaarheid van de werknemer bevorderen? <i>Aanvinken wat van toepassing is (meerdere opties mogelijk)</i> Opleidingen Loopbaancoaching Outplacementtrajecten Voorlichting met betrekking tot het in Nederland werken en verblijven van de niet permanent in Nederland woonachtige werknemer Scholing met betrekking tot het in Nederland werken en verblijven van de niet permanent in Nederland woonachtige werknemer Sociale begeleiding met betrekking tot het in Nederland werken en verblijven van de niet permanent in Nederland woonachtige werknemer Anders, namelijk: Nee |
|------------------------|---|

Duurzaam werken en leven (vervolg)

| | |
|--|--|
| | <p>Is er een (individueel) budget verbonden aan deze regelingen voor duurzame inzetbaarheid?</p> <p>Ja, namelijk: <i>(graag specificeren per regeling)</i></p> <p>Nee, bepaal het budget op basis van hetgeen gemiddeld per werknemer aan duurzame inzetbaarheid wordt besteed.</p> |
| | <p>Hoe hoog is het budget?</p> <p>% van _____ per _____ (tijdvak)</p> <p>Vast bedrag namelijk: _____ per _____ (tijdvak)</p> <p>Wordt dit bedrag naar rato toegepast ingeval van een deeltijd dienstverband en/of afhankelijk van de duur van het dienstverband?</p> |
| | <p>Wordt dit budget uitgekeerd als er geen gebruik van wordt gemaakt?</p> <p>Ja</p> <p>Nee</p> |
| | <p>Ken je opleidingsdagen of dagen verbonden aan duurzame inzetbaarheid?</p> <p>Ja, namelijk: _____ dagen</p> <p>Nee</p> |
| | <p>Zijn er voorwaarden verbonden aan de toekenning van het budget of opleidingsdagen?</p> <p>Ja, namelijk:</p> <p>Nee</p> |
| <p>Vitaliteit en gezondheid</p> | <p>Welke regelingen kent jouw onderneming die de vitaliteit en gezondheid van de werknemer bevorderen?</p> <p>Regeling ter bevordering van de fysieke gezondheid, namelijk: <i>denk vergoeding voor aan (periodieke) gezondheidschecks, vitaliteitsbudget, coaching voor een gezonde leefstijl etc.</i></p> <p>Regeling ter bevordering van de mentale gezondheid, namelijk: <i>denk aan vitaliteitsbudget gericht op mentaal welzijn, inzet coach, psycholoog etc.</i></p> <p>Regeling ter bevordering van de financiële gezondheid, namelijk: <i>denk aan inzet financieel planner etc.</i></p> <p>Vitaliteitsbudget</p> <p>Anders, namelijk:</p> <p>Nee</p> |

Duurzaam werken en leven (vervolg)

| | |
|-----------------------------|--|
| | <p>Is er een (individueel) budget verbonden aan deze regelingen voor vitaliteit en gezondheid?</p> <p>Ja</p> <p>Nee, bepaal het budget op basis van hetgeen gemiddeld per werknemer aan vitaliteit en gezondheid wordt besteed.</p> |
| | <p>Hoe hoog is het budget?</p> <p>% van per (tijdvak)</p> <p>Vast bedrag namelijk: per (tijdvak)</p> <p>Wordt dit bedrag naar rato toegepast ingeval van een deeltijd dienstverband en/of afhankelijk van de duur van het dienstverband?</p> |
| | <p>Wordt dit budget uitgekeerd als er geen gebruik van wordt gemaakt?</p> <p>Ja</p> <p>Nee</p> |
| | <p>Zijn er voorwaarden verbonden aan de toekenning van het budget?</p> <p>Ja, namelijk:</p> <p>Nee</p> |
| Verplichte scholing | <p>Is er sprake van scholing die op grond van de wet of cao noodzakelijk is voor de uitvoering van het werk?</p> <p>Ja, namelijk:</p> <p>Nee</p> |
| | <p>Hoeveel kost de verplichte scholing in tijd?</p> |
| | <p>Wanneer wordt de verplichte scholing gevolgd</p> <p>Tijdens werktijd, namelijk:</p> <p>Op een ander moment, namelijk:</p> |
| | <p>Hoeveel kost de verplichte scholing inclusief alle bijkomende kosten (studiemateriaal, examengelden etc.)</p> |
| Duurzame samenleving | <p>Is er een (individueel) budget verbonden aan regelingen voor een duurzame samenleving en een groene aarde? Zoals klimaatbudget, vrije dagen voor vrijwilligerswerk, etc.</p> <p>Ja, namelijk:</p> <p>Nee, bepaal het budget op basis van hetgeen gemiddeld per werknemer voor een duurzame samenleving en een groene aarde wordt besteed.</p> |

Duurzaam werken en leven (vervolg)

| | |
|--|---|
| | <p>Hoe hoog is het budget?</p> <p>% van _____ per _____ (tijdvak)</p> <p>Vast bedrag namelijk: _____ per _____ (tijdvak)</p> <p>Wordt dit bedrag naar rato toegepast ingeval van een deeltijd dienstverband en/of afhankelijk van de duur van het dienstverband?</p> <p>_____ dagen per _____</p> |
| | <p>Wordt dit budget uitgekeerd als er geen gebruik van wordt gemaakt?</p> <p>Ja</p> <p>Nee</p> |
| | <p>Zijn er voorwaarden verbonden aan de toekenning van het budget?</p> <p>Ja, namelijk:</p> <p>Nee</p> |

Aanvullende regelingen

| | |
|--|---|
| <p>Aanvullende (sociale zekerheids)regelingen / aanvullingen op (sociale zekerheids)regelingen</p> <p>bijvoorbeeld PAWW (private aanvulling WW), PAZW (private aanvulling Ziektewet) en RVU (regeling voor vervroegde uittreding)</p> | <p>Ken je aanvullende (sociale zekerheids)regelingen / aanvullingen op (sociale zekerheids)regelingen?</p> <p>Ja, namelijk PAWW: <i>(omschrijf de inhoud van de regeling en de hoogte van de werkgevers-/werknemerspremie)</i></p> <p>Ja, namelijk PAZW: <i>(omschrijf de inhoud van de regeling en de hoogte van de werkgevers-/werknemerspremie)</i></p> <p>Anders, namelijk:</p> <p>Nee</p> |
| | <p>Ken je een RVU regeling, een generatiepact of regeling om minder te gaan werken richting het pensioen?</p> <p>Ja, namelijk:</p> <p>Nee</p> <p><i>Het gaat hier niet om de toekenning van extra ADV / ATV of verlof aan oudere werknemers</i></p> |

Overig

| | |
|--------|--|
| Overig | Zijn er overige regelingen of arbeidsvoorwaarden van toepassing? Ja, namelijk: Nee |
| | Hoe luiden deze regelingen of arbeidsvoorwaarden? Welke voorwaarden voor toekenning gelden er? Per arbeidsvoorwaarde of regeling Wat is de waarde van deze regeling of arbeidsvoorwaarden? Per arbeidsvoorwaarde of regeling invullen |

Volledige naam:

Bedrijf:

Handtekening:

K.A. Schalkwijk

Datum:

