

Standaard uitvraag Gelijkwaardige 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 (indien dit een ander is dan degene die dit formulier invult) : 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: Vul onderstaand formulier in op basis van deze cao als minimum. ☐ Er is of zijn (een) eigen arbeidsvoorwaardenregeling(en) van toepassing Indien er een (eigen) arbeidsvoorwaardenregeling geldt, vul dit formulier dan in op basis van deze arbeidsvoorwaardenregeling. ☐ Er is een cao van toepassing en wij hebben (een) eigen arbeidsvoorwaardenregeling(en) Vul onderstaand formulier in op basis van de arbeidsvoorwaardenregeling met de cao als minimum. Vul cao hierboven in. ☐ Er is geen cao of arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing

	Vul onderstaand formulier in op basis van de arbeidsvoorwaarden van de eigen medewerker(s).
	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 <i>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.</i> 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)
Afwijkende roosters	Zijn er werknemers waarvoor een afwijkende arbeidsduur geldt, bijvoorbeeld omdat zij in een ploegdienst werken of een wisselend arbeidspatroon kennen? ☐ Ja, namelijk de volgende arbeidsduur: _____ in de volgende situatie _____ (bijvoorbeeld bij werken in een vijf of drie ploegdienst) _____ _____ _____ _____ _____ ☐ 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

	<i>Als er sprake is van een uurloofactor dan moet deze worden omgerekend naar een percentage. Dat doe je door de factor met 100% te vermenigvuldigen.</i>
	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
Periodieken	Zijn er periodieke verhogingen? Meerdere opties mogelijk ☐ Ja, deze zijn afhankelijk van een minimale duur dienstverband, namelijk: _____ ☐ Ja, deze zijn afhankelijk van de beoordeling van de werknemer, namelijk: _____ ☐ Ja, namelijk: _____ ☐ Nee, maar wij geven wel andere verhogingen (niet zijnde initiële / eenmalige verhogingen) aan onze werknemers, namelijk: _____ ☐ Nee <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>
	Wanneer wordt de periodieke of andere verhoging toegekend? ☐ Op een vast moment, namelijk: _____ ☐ Per gewerkt jaar, namelijk: _____ ☐ Anders, namelijk: _____
	Hoe wordt de periodieke of andere verhoging berekend?

	☐ Vast percentage van het loon, namelijk: _____ ☐ Vast bedrag, namelijk: _____ ☐ Overeenkomstig de treden in de salaristabellen, namelijk: _____ ☐ Anders, namelijk: _____
Initiële / eenmalige verhogingen	Zijn er initiële / eenmalige verhogingen bekend? ☐ Ja, namelijk: _____ ☐ Nee <i>Als deze later bekend worden, moeten deze alsnog worden doorgegeven en de salaristabellen worden aangepast.</i>
	Beschrijf de regeling en voeg eventueel de aangepaste salaristabellen toe: _____ _____ _____ _____ _____ _____
Betaalde rusttijden en pauzes	Kent jouw onderneming doorbetaalde pauzes of rusttijden? ☐ Ja, namelijk: _____ ☐ Nee <i>Met dit antwoord kunnen wij vaststellen over welke uren recht op loon bestaat.</i>
Toeslagen	
Onregelmatigheidstoeslagen (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
Toeslagen voor werken tijdens stand-by-, consignatie- of bereikbaarheidsdiensten	Ken je toeslagen voor het komen werken tijdens stand-by-, consignatie- of bereikbaarheidsdiensten? <i>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.</i> ☐ 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: _____
	Hoe wordt overwerk vergoed? ☐ Vaste toeslag per tijdvak, namelijk _____ per _____ ☐ Gedifferentieerde toeslag per tijdvak, namelijk:

	 ☐ Anders, namelijk: _____
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: _____
	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 periodeloon ☐ _____% van het minimumloon ☐ _____% van _____
Vergoedingen	
Reiskostenvergoedingen	Welke reiskostenvergoeding(en) kent jouw onderneming? (meerdere opties mogelijk)
<i>Reiskostenvergoeding woon- werk verkeer eigen auto / fiets etc.</i>	Een vergoeding woon- werk verkeer eigen auto / fiets / bromfiets / _____ (invullen wat van toepassing is): ☐ € 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 / _____ (invullen wat van toepassing is): ☐ € 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 zakelijke kilometers OV (werk – werk)</i>	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: _____ _____ _____
<i>Andere reiskostenvergoeding</i>	Andere reiskostenvergoedingen, namelijk: _____ _____ _____
Vergoeding voor reisen en -tijd	Ken je een vergoeding voor reisen 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 reisen of -tijd die niet als normale werktijd wordt beschouwd.
	Beschrijf type vergoeding per tijdseenheid: _____ _____ _____
	Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden: _____ _____ _____
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:
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 de volgende voorwaarden:
	Wordt de internetvergoeding naar rato toegekend wanneer er minder dan de normale fulltime arbeidsduur wordt gewerkt? ☐ Ja ☐ Nee
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? (meerdere opties mogelijk) ☐ Koffiegeld ☐ Maaltijdvergoeding ☐ Wasvergoeding ☐ Vergoeding voor bedrijfskleding of schoenen ☐ Internetvergoeding (optie voor zover niet al bij de thuiswerkvergoeding ingevuld) ☐ Arbo-vergoeding ☐ BYOD (Bring Your Own Device) vergoeding ☐ Anders, namelijk: _____
	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	
Eenmalige 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 <i>Als deze later bekend worden, moeten deze alsnog per omgaande worden doorgegeven.</i>
	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 periodeloan 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: _____
	Geldt er een minimum- of een maximumbedrag? ☐ Ja, namelijk: _____ ☐ Nee
Vaste (onvoorwaardelijke) uitkeringen	Is er een vaste (onvoorwaardelijke) uitkering van toepassing? Denk bijvoorbeeld aan een vaste dertiende maand of een vaste eindejaarsuitkering. ☐ Ja, namelijk: _____ ☐ Nee
	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? _____
	Over welk tijdvak wordt de uitkering uitgekeerd? _____
	Hoe wordt de uitkering toegekend? ☐ Als dertiende maand ☐ 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: _____
Jubileumuitkering	Is er een jubileumuitkering of een vergelijkbare uitkering van toepassing? ☐ Ja, namelijk: _____ ☐ Nee
	Op welk moment wordt deze 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: _____
	Welke voorwaarden zijn van toepassing? Bijvoorbeeld wel / niet meetellen arbeidsverleden in dezelfde holding of bij een gelieerde onderneming of organisatie. _____ _____ _____ _____
Variabele (voorwaardelijke) uitkeringen	Is er een variabele (voorwaardelijke) uitkering van toepassing?

	☐ Ja ☐ Nee
	Wat voor soort uitkering gaat het om? ☐ Performance uitkering ☐ Bonusuitkering ☐ Winstuitkering ☐ Anders, namelijk: _____
	Welke voorwaarden zijn van toepassing? (hieronder volgen meerdere opties, kies welke optie(s) van toepassing is / zijn en licht de voorwaarden toe) ☐ Bepaalde prestatie (performance), namelijk: _____ ☐ Bepaald resultaat (winst), namelijk: _____ ☐ Afhankelijk minimale duur dienstverband, namelijk: _____ ☐ Afhankelijk van dienstverband op bepaalde datum, namelijk: _____ ☐ Anders, namelijk: _____
	Per wanneer wordt de uitkering toegekend? _____
	Over welk tijdvak wordt de uitkering uitgekeerd? _____
	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: _____
	Geldt er een minimum- of een maximumbedrag? ☐ Ja, namelijk: _____ ☐ Nee
Loondoorbetaling bij ziekte	
Loondoorbetaling bij ziekte	Hoe hoog is het percentage dat bij ziekte wordt doorbetaald? ____ % per _____ (tijdvak)
	Zijn er voorwaarden verbonden aan de hoogte van het percentage dat tijdens ziekte wordt doorbetaald? ☐ Ja, namelijk: _____ ☐ Nee
	Zijn er wachtdagen? ☐ Ja, namelijk: _____ ☐ Nee
	Zitten er voorwaarden aan het toekennen van de wachtdagen? Bijvoorbeeld dat er pas na een bepaald aantal ziekmeldingen een wachtdag wordt gehanteerd. ☐ Ja, namelijk: _____ ☐ Nee
	Geldt er een wachtdagcompensatie? ☐ Ja ☐ Nee
Verlof	
ADV of ATV in tijd of in geld	Is er een betaalde ADV / ATV regeling van toepassing? ☐ Ja, namelijk: _____ ☐ Nee

	Hoe wordt ADV / ATV toekend? ☐ In tijd: ____ dagen per ____ (tijdvak) ☐ In tijd: ____ uren per ____ (tijdvak) ☐ In geld, namelijk ____ % van ____
	Geldt er een aanvullende ADV / ATV regeling voor specifieke werknemers? ☐ Ja ☐ Nee
	Voor welke werknemers (en) geldt een aanvullende ADV / ATV regeling? ☐ Ouderen, namelijk: ____ ☐ Op basis van duur dienstverband, namelijk: ____ ☐ Anders, namelijk: ____
	Hoe wordt de aanvullende ADV / ATV toegekend? ☐ In tijd: ____ dagen per ____ (tijdvak) ☐ In tijd: ____ uren per ____ (tijdvak) ☐ In geld, namelijk ____ % van ____
Vakantiedagen	Hoeveel vakantiedagen worden er toegekend? ☐ ____ dagen per ____ (tijdvak) ☐ ____ uren per ____ (tijdvak)
	Gelden er extra vakantiedagen voor specifieke werknemers of omstandigheden? ☐ Ja, ____ extra dagen vanaf een bepaalde leeftijd, namelijk: ____ ☐ Ja, ____ extra uren vanaf een bepaalde leeftijd, namelijk: ____ ☐ Ja, ____ extra dagen per duur dienstverband, namelijk: ____ ☐ Ja, ____ extra uren per duur dienstverband, namelijk: ____ ☐ Ja, anders, namelijk: ____

Bijzonder verlof	Kent jouw onderneming bijzonder verlofregelingen, zoals bijvoorbeeld verlof voor een huwelijk, bij overlijden familielid, voor mantelzorg etc. ☐ Ja, namelijk: _____ ☐ Nee
Aanvulling Wazo	Kent jouw onderneming aanvullende regelingen indien de werknemer een Wazo uitkering geniet, zoals bijvoorbeeld een aanvulling op het betaalde of onbetaalde ouderschapsverlof. ☐ Ja, namelijk een aanvulling op het betaalde ouderschapsverlof van _____ ☐ Ja, namelijk een aanvulling op het onbetaalde ouderschapsverlof van _____ ☐ Ja, namelijk een aanvulling op het aanvullend geboorteverlof _____ ☐ Ja, namelijk een aanvulling op het kortdurend zorgverlof _____ ☐ Ja, namelijk een tegemoetkoming bij langdurend zorgverlof _____ ☐ Ja, namelijk een langere verlofduur: _____ ☐ Anders, namelijk: _____ ☐ Nee
Verplichte aanwending verlof	Kent jouw onderneming periodes, dagen of uren waarbij sprake is van een bedrijfssluiting waarvoor de werknemer verplicht verlof moet aanwenden? Denk aan een brugdag tussen Hemelvaartsdag en het weekend, de bouwvak etc. ☐ Ja ☐ Nee
	Welk verlof dient de werknemer te gebruiken voor de hiervoor genoemde verplichte vrije periodes, dagen of uren? _____
Feestdagen	Hoeveel feestdagen kent jouw onderneming? _____

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

Individueel keuze budget	
Individueel keuzebudget	Ken je een individueel keuze budget (IKB) of een vergelijkbaar budget waarbij de werknemer kan kiezen uit door de werkgever bepaalde keuzes? ☐ Ja ☐ Nee
	Wat is de waarde van dit budget? _____
	Zijn er bepaalde arbeidsvoorwaarden in het budget opgenomen? ☐ Ja ☐ Nee
	Welke arbeidsvoorwaarden zijn in het budget opgenomen (meerdere opties mogelijk); ☐ Bovenwettelijke vakantiedagen voor ____ % van _____ ☐ ADV dagen voor ____ % van _____ ☐ Eindejaarsuitkering voor ____ % van _____ ☐ Vakantiebijslag voor ____ % van _____ ☐ Anders, namelijk: _____
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? Aanvinken wat van toepassing is (meerdere opties mogelijk) ☐ Periodeloon in de schaal ☐ Toeslagen ☐ (Loon over) vakantiedagen ☐ Vakantiebijslag ☐ Vergoedingen zoals: ☐ Eenmalige uitkeringen Anders, namelijk: ☐ Vaste (onvoorwaardelijke) uitkeringen ☐ Variabele (voorwaardelijke) uitkeringen
	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? Aanvinken wat van toepassing is (meerdere opties mogelijk) ☐ 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
	Is er een (individueel) budget verbonden aan deze regelingen voor duurzame inzetbaarheid? ☐ Ja, namelijk: _____ (graag specificeren per regeling) ☐ Nee, bepaal het budget op basis van hetgeen gemiddeld per werknemer aan duurzame inzetbaarheid wordt besteed.
	Hoe hoog is het budget? ☐ ____ % van _____ per _____ (tijdvak) ☐ Vast bedrag namelijk: _____ per _____ (tijdvak) Wordt dit bedrag naar rato toegepast ingeval van een deeltijd dienstverband en/of afhankelijk van de duur van het dienstverband?
	Wordt dit budget uitgekeerd als er geen gebruik van wordt gemaakt? ☐ Ja ☐ Nee
	Ken je opleidingsdagen of dagen verbonden aan duurzame inzetbaarheid? ☐ Ja, namelijk _____ dagen ☐ Nee
	Zijn er voorwaarden verbonden aan de toekenning van het budget of opleidingsdagen? ☐ Ja, namelijk: _____ ☐ Nee
Vitaliteit en gezondheid	Welke regelingen kent jouw onderneming die de vitaliteit en gezondheid van de werknemer bevorderen? ☐ Regeling ter bevordering van de fysieke gezondheid, namelijk: _____ denk vergoeding voor aan (periodieke) gezondheidschecks, vitaliteitsbudget, coaching voor een gezonde leefstijl etc. ☐ Regeling ter bevordering van de mentale gezondheid, namelijk: _____ denk aan vitaliteitsbudget gericht op mentaal welzijn, inzet coach, psycholoog etc. ☐ Regeling ter bevordering van de financiële gezondheid, namelijk: _____ denk aan inzet financieel planner etc.

	☐ Vitaliteitsbudget ☐ Anders, namelijk: _____ ☐ Nee
	Is er een (individueel) budget verbonden aan deze regelingen voor vitaliteit en gezondheid? ☐ Ja ☐ Nee, bepaal het budget op basis van hetgeen gemiddeld per werknemer aan vitaliteit en gezondheid wordt besteed.
	Hoe hoog is het budget? ☐ ____ % van _____ per _____ (tijdvak) ☐ Vast bedrag namelijk _____ per _____ (tijdvak) Wordt dit bedrag naar rato toegepast ingeval van een deeltijd dienstverband en/of afhankelijk van de duur van het dienstverband?
	Wordt dit budget uitgekeerd als er geen gebruik van wordt gemaakt? ☐ Ja ☐ Nee
	Zijn er voorwaarden verbonden aan de toekenning van het budget? ☐ Ja, namelijk: _____ ☐ Nee
Verplichte scholing	Is er sprake van scholing die op grond van de wet of cao noodzakelijk is voor de uitvoering van het werk? ☐ Ja, namelijk: _____ ☐ Nee
	Hoeveel kost de verplichte scholing in tijd? _____
	Wanneer wordt de verplichte scholing gevolgd ☐ Tijdens werktijd, namelijk: _____ ☐ Op een ander moment, namelijk: _____

	Hoeveel kost de verplichte scholing inclusief alle bijkomende kosten (studiemateriaal, examengelden etc.) _____
Duurzame samenleving	Is er een (individueel) budget verbonden aan regelingen voor een duurzame samenleving en een groene aarde? Zoals klimaatbudget, vrije dagen voor vrijwilligerswerk, etc. [] Ja, namelijk: [] Nee, bepaal het budget op basis van hetgeen gemiddeld per werknemer voor een duurzame samenleving en een groene aarde wordt besteed.
	Hoe hoog is het budget? [] ____ % van _____ per _____ (tijdvak) [] Vast bedrag namelijk _____ per _____ (tijdvak) Wordt dit bedrag naar rato toegepast ingeval van een deeltijd dienstverband en/of afhankelijk van de duur van het dienstverband? [] ____ dagen per _____
	Wordt dit budget uitgekeerd als er geen gebruik van wordt gemaakt? [] Ja [] Nee
	Zijn er voorwaarden verbonden aan de toekenning van het budget? [] Ja, namelijk: _____ [] Nee
Aanvullende regelingen	
Aanvullende (sociale zekerheids)regelingen / aanvullingen op (sociale zekerheids)regelingen bijvoorbeeld PAWW (private aanvulling WW), PAZW (private aanvulling Ziektewet) en RVU (regeling voor vervroegde uittrekking)	Ken je aanvullende (sociale zekerheids)regelingen / aanvullingen op (sociale zekerheids)regelingen? [] Ja, namelijk PAWW: (omschrijf de inhoud van de regeling en de hoogte van de werkgevers-/werknemerspremie) _____ _____ [] Ja, namelijk PAZW: (omschrijf de inhoud van de regeling en de hoogte van de werkgevers-/werknemerspremie) _____ _____ [] Anders, namelijk: _____

	☐ Nee
	Ken je een RVU regeling, een generatiepact of regeling om minder te gaan werken richting het pensioen? ☐ Ja, namelijk: _____ ☐ Nee Het gaat hier niet om de toekenning van extra ADV / ATV of verlof aan oudere werknemers
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 invullen _____ _____ _____ Wat is de waarde van deze regeling of arbeidsvoorwaarden? Per arbeidsvoorwaarde of regeling invullen _____ _____ _____

Volledige naam:

Bedrijf:

Handtekening:

P.B. van der Boor

Datum: