

Nota van Inlichtingen behorende inkooptraject Uitzendkrachten en Payroll

Betreft	Nota van Inlichtingen	Datum	22 april 2026
Van	Veiligheidsregio Haaglanden	Ref.	TN 579802

Nr.	Betreft	Vraag
1.	Programma van Eisen eis 13 – pensioenregeling	<p>In eis 13 is opgenomen dat Opdrachtnemer zorgdraagt voor het STIPP-pensioen. Aangezien bij Opdrachtgever de ABP-pensioenregeling geldt, geldt in het kader van gelijkwaardige beloning dat het pensioen van de uitzendkracht moet worden aangevuld tot het niveau van de bij Opdrachtgever geldende regeling. Tegen die achtergrond kan deze bepaling niet los worden gezien van de pensioenregeling die bij Opdrachtgever van toepassing is.</p> <p>Kan Opdrachtgever verduidelijken hoe eis 13 zich verhoudt tot de verplichtingen die voortvloeien uit gelijkwaardige beloning, aangezien binnen de organisatie van Opdrachtgever de ABP-pensioenregeling geldt en het Stipp pensioen van de uitzendkracht daardoor moet worden aangevuld tot dat niveau?</p>
Antwoord	<p>Als de werkgeverspremie van de eigen pensioenregeling van de inlener (= de VRH en pensioenfonds ABP) meer bedraagt dan de werkgeverspremie bij pensioenfonds StiPP, dan heeft de uitzendkracht recht op compensatie en kan Opdrachtnemer in rekening brengen bij Opdrachtgever.</p>	

Nr.	Betreft	Vraag
2.	Prijzenblad – loonsomfactor	<p>In het prijzenblad wordt inschrijver verplicht om één loonsomfactor aan te bieden voor zowel uitzenden als payroll. Dit is niet werkbaar, omdat daarmee onvoldoende rekening wordt gehouden met de wezenlijke verschillen tussen beide dienstverleningsvormen. Deze verschillen zien niet alleen op kostenstructuur, juridische uitgangspunten, pensioenverplichtingen en de doorwerking van arbeidsvoorwaarden en gelijkwaardige beloning, maar ook op de aard van de dienstverlening zelf. Zo behoren kosten voor werving en selectie wel tot de kostprijs of marge van uitzenden, maar niet tot payroll. Daarnaast geldt bij uitzenden STIPP als basis, terwijl bij payroll volledige aansluiting bij ABP geldt. Ook het werken met vooraf bepaalde bandbreedtes en vinkopties maakt een transparante en realistische prijsstelling onmogelijk, nu inschrijvers niet zelfstandig een reële loonsomfactor per dienstverleningsvorm kunnen aanbieden. De huidige uitvraag is daarmee op meerdere fronten niet realistisch en in de praktijk onwerkbaar.</p> <p>Is Opdrachtgever bereid het prijzenblad aan te passen en een transparant en werkbaar prijstemplate beschikbaar te stellen, waarin</p>

		voor uitzenden en payroll afzonderlijke loonsomfactoren of separate prijsregels kunnen worden opgegeven?
Antwoord	De verwachting is dat de verdeling tussen uitzend en payroll ongeveer gelijk zal zijn, vandaar de keuze voor 1 loonsomfactor. Wij zullen deze splitsen waarbij beide onderdelen voor 50% tellen. Een nieuw prijzenblad wordt toegevoegd.	

Nr.	betreft	Vraag
3.	Programma van Eisen eis 33 – opzegtermijn	In eis 33 is opgenomen dat, indien in de opdracht geen opzegtermijn is genoemd, Opdrachtnemer akkoord gaat met een opzegtermijn van 5 werkdagen, met uitzondering van disfunctioneren van een flexibele externe arbeidskracht. Deze termijn achten wij bijzonder kort. Is Opdrachtgever bereid de opzegtermijn te verruimen naar 1 maand, conform de ABU-cao en de bij Opdrachtnemer geldende systematiek, zodat sprake is van een werkbare en marktconforme uitvoering van de opdracht?
Antwoord	Deze eis is slechts een vangnet voor het geval er geen nadere afspraken zijn gemaakt.	

Nr.	betreft	Vraag
4.	Programma van Eisen eis 30 – scholing	Kan Opdrachtgever bevestigen of de scholing zoals genoemd in eis 30 betrekking heeft op verplichte scholing in de zin van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden?
Antwoord	Ja, dat is correct.	

Nr.	Betreft	Vraag
5.	Programma van Eisen eis 28 – integriteitsverklaring bij payroll	In eis 28 is opgenomen dat Opdrachtnemer ervoor zorgt dat de arbeidskracht vóór aanvang van de werkzaamheden een integriteitsverklaring tekent. Bij payroll ligt de werving en selectie bij Opdrachtgever. Is Opdrachtgever bereid overeen te komen dat zij bij payroll verantwoordelijk is voor het laten ondertekenen van de integriteitsverklaring door payrollkrachten?
Antwoord	Ja, Opdrachtgever is hiertoe bereid.	

Nr.	Betreft	Vraag
6.	Programma van Eisen eis 27 – VOG	In eis 27 is opgenomen dat de VOG bij start van de inzet aan Opdrachtgever wordt overgedragen. Dit is niet in lijn met de richtlijnen van de Autoriteit Persoonsgegevens. Is Opdrachtgever bereid eis 27 aan te passen, zodat Opdrachtnemer uitsluitend bevestigt dat een geldige VOG aanwezig is?
Antwoord	De aanwezigheid van een geldige VOG is voldoende om aan deze eis te voldoen.	

Nr.	Betreft	Vraag
7.	Programma van Eisen eis 26 – beoordeling	In eis 26 staat dat Opdrachtnemer garandeert dat gekwalificeerd en vakbekwaam flexibel extern personeel wordt geleverd en dat de kwaliteit en geschiktheid door VRH wordt beoordeeld.

	kwaliteit en geschiktheid	Kan Opdrachtgever verduidelijken op welke wijze VRH de kwaliteit en geschiktheid van het personeel beoordeelt, aan de hand van welke criteria dit gebeurt en op welk moment deze beoordeling plaatsvindt?
Antwoord	De VRH beoordeelt kwaliteit en geschiktheid op basis van de aangeleverde informatie als CV en toelichting, referenties en eventuele gesprekken.	

Nr.	Betreft	Vraag
8.	Programma van Eisen eis 25 – arbo, veiligheid en aansprakelijkheid	Ten aanzien van eis 25 merken wij op dat arbo en veiligheid mede behoren tot de verantwoordelijkheid van Opdrachtgever, nu de werkzaamheden plaatsvinden onder leiding en toezicht van Opdrachtgever en op diens locatie. In dat verband achten wij Opdrachtgever ook aansprakelijk voor de gevolgen van bedrijfsongevallen overkomen door uitzend- en payrollkrachten. Is Opdrachtgever het hiermee eens en is zij bereid Opdrachtnemer voor deze gevolgen te vrijwaren?
Antwoord	Opdrachtgever gaat hier niet mee akkoord.	

Nr.	Betreft	Vraag
9.	Programma van eisen eis 18 – verlofdagen	In eis 18 staat dat de opbouw van verlofdagen gaat conform de CAO van de opdrachtnemer. De opbouw van verlofdagen gaat per 1-1-2026 ook conform CAO opdrachtgever. Is de opdrachtgever bereid dit aanpassen?
Antwoord	Eis 18 is hiermee aangepast naar: Deze opbouw is conform CAO Opdrachtgever.	

Nr.	Betreft	Vraag
10.	Programma van Eisen eis 14 – kosteloze overname na 936 gewerkte uren	In eis 14 is opgenomen dat Opdrachtgever gerechtigd is om na 936 gewerkte uren de flexibele externe arbeidskracht kosteloos in dienst te nemen. Kan Opdrachtgever bevestigen of deze bepaling ook geldt voor payrollkrachten? Wij merken op dat een kosteloze overnamebepaling bij payroll minder gebruikelijk is, nu werving en selectie in dat geval door Opdrachtgever zelf heeft plaatsgevonden. Graag ontvangen wij op dit punt een nadere toelichting.
Antwoord	Deze eis is ook van toepassing bij Payroll.	

Nr.	Betreft	Vraag
11.	Programma van Eisen eis 12 – IKB	Kan Opdrachtgever nader specificeren wat binnen deze opdracht onder het IKB wordt verstaan en welke componenten hiervan deel uitmaken?
Antwoord	Het IKB binnen de CAO Veiligheidsregio is 18,63% en bestaat uit de volgende componenten: 8 % vakantiegeld, 8,33 % eindejaarsuitkering, 1,5% Levensloopbijdrage en 0,8 % bovenwettelijk verlof.	

Nr.	Betreft	Vraag
12.	Programma van Eisen eis 10 – ZW/WIA, WW en transitievergoeding bij payroll	In eis 10 is opgenomen dat de verplichtingen en risico's met betrekking tot ZW/WIA, WW en transitievergoeding volledig bij Opdrachtnemer liggen. Kan Opdrachtgever toelichten hoe zij dit ziet in relatie tot payroll, nu Opdrachtnemer in dat geval in de praktijk beperkt invloed heeft op de instroom, begeleiding en uitstroom van de arbeidskracht? Is Opdrachtgever bereid deze eis voor payroll nader te specificeren dan wel aan te passen?
Antwoord	De opdrachtgever ziet geen aanleiding om eis 10 aan te passen of nader te specificeren voor payroll. Ook in het geval van payroll blijven de verplichtingen en risico's met betrekking tot ZW/WIA, WW en de transitievergoeding volledig bij de opdrachtnemer liggen, conform de gestelde eis.	

Nr.	Betreft	Vraag
13.	Programma van Eisen eis 8 – feitelijk gewerkte uren	In eis 8 staat dat uitsluitend de feitelijk gewerkte uren van het flexibel extern personeel in rekening mogen worden gebracht. Betekent dit dat geen vaste urenomvang of urengarantie kan en mag worden overeengekomen, waarbij het risico van doorbetaling van niet-gewerkte uren bij Opdrachtgever ligt? Graag ontvangen wij op dit punt een nadere toelichting.
Antwoord	Uitgangspunt is een vaste urenomvang, tenzij vooraf duidelijk is aangegeven dat de werkzaamheden op basis van een variabel aantal uren worden verricht.	

Nr.	Betreft	Vraag
14.	Programma van Eisen eis 2 – toepasselijke cao bij payroll	In eis 2 staat opgenomen dat voor zowel uitzenden als payroll de cao van Opdrachtnemer van toepassing is. Voor payroll geldt echter dat de arbeidsvoorwaarden in beginsel aansluiten bij die van Opdrachtgever. Is Opdrachtgever bereid deze eis aan te passen en voor payroll expliciet uit te gaan van de bij Opdrachtgever geldende arbeidsvoorwaarden en/of cao?
Antwoord	Ja, de Opdrachtgever is bereid deze eis aan te passen. Voor payroll zal expliciet worden uitgegaan van de bij de Opdrachtgever geldende arbeidsvoorwaarden en/of cao.	

Nr.	Betreft	Vraag
15.	Conceptovereenkomst artikel 7.1 – ontbinding	Is Opdrachtgever bereid overeen te komen dat in geval van ontbinding geen ongedaanmakingsverbintenissen zullen intreden?
Antwoord	Dit zal per situatie worden beoordeeld.	

Nr.	Betreft	Vraag
16.	Beschrijvend document 5.3 Gunningscriterium 3 – payrollproces / werkgeversrol	Bij Gunningscriterium 3 wordt gevraagd op welke wijze Opdrachtnemer de werkgeversrol richting payrollkrachten tot uiting brengt in de eigen organisatie. Kan Opdrachtgever verduidelijken wat hieronder precies wordt verstaan en op welke onderdelen van de werkgeversrol zij in de beoordeling specifiek doelt?
Antwoord	Hiermee bedoelt de Opdrachtgever welke rol en activiteiten de Opdrachtnemer naar de Payrollkrachten onderneemt.	

Nr.	Betreft	Vraag
17.	Beschrijvend document 3.6 – Stichting Normering Arbeid / identiteitscontrole	Is Opdrachtgever bereid overeen te komen dat de controle en vaststelling van de identiteit op de werkvloer plaatsvindt door Opdrachtgever aan de hand van het originele identiteitsdocument, mede gelet op het risico van persoonsverwisseling? En is Opdrachtgever bereid Opdrachtnemer te vrijwaren voor de gevolgen van een onjuiste en/of tekortschietende controle op de werkvloer?
Antwoord	Niet akkoord.	

Nr.	Betreft	Vraag
18.	Beschrijvend document 1.10 – VOG-verplichting	Kan Opdrachtgever toelichten waarom zij in paragraaf 1.10 een VOG-verplichting noodzakelijk acht voor de beoogde functies en werkzaamheden?
Antwoord	Alle medewerkers van de Opdrachtgever worden met een VOG getoetst, dus ook de tijdelijke krachten.	

Nr.	Betreft	Vraag
19.	Beschrijvend document 1.9 – loonsomfactor en cao-wijzigingen	In paragraaf 1.9 is opgenomen dat de loonsomfactor gedurende de volledige looptijd van de overeenkomst vast is en alleen per 1 januari mag worden aangepast voor zover dit rechtstreeks voortvloeit uit wijzigingen in wettelijke werkgeverslasten, sociale premies of verplichte pensioenpremies. Is Opdrachtgever bereid te bevestigen dat ook wijzigingen die rechtstreeks voortvloeien uit aanpassingen in de ABU-cao gedurende de looptijd van de overeenkomst mogen worden doorberekend?
Antwoord	Dit is uitdrukkelijk niet akkoord.	

Nr.	Betreft	Vraag
20.	Beschrijvend document 1.7 – omvang van de opdracht	Kan Opdrachtgever aangeven wat binnen de opdracht de verwachte verdeling is tussen inzet op basis van uitzenden en inzet op basis van payroll?

Antwoord	Zie antwoord op vraag 2.
----------	--------------------------

Nr.	Betreft	Vraag
21.	Beschrijvend document – aansprakelijkheid	<p>In het beschrijvend document missen wij een bepaling over de verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid voor de veiligheid op en van de werkvloer en de gebruikte bedrijfsmiddelen. Aangezien de werkzaamheden van zowel uitzend- als payrollkrachten worden verricht onder leiding en toezicht van Opdrachtgever, op locatie van Opdrachtgever, gaan wij ervan uit dat Opdrachtgever verantwoordelijk is voor de arbeidsomstandigheden en aansprakelijk is voor de gevolgen van eventuele bedrijfsongevallen die deze medewerkers overkomen.</p> <p>Is Opdrachtgever bereid dit expliciet te bevestigen en overeen te komen dat Opdrachtnemer wordt gevrijwaard voor de gevolgen van bedrijfsongevallen overkomen door uitzend- en payrollkrachten?</p> <p>Ter toelichting: Opdrachtnemer is vanuit haar aansprakelijkheidsverzekering gehouden hierover met opdrachtgevers expliciete afspraken te maken.</p>
Antwoord	Niet akkoord.	

Nr.	Betreft	Vraag
22.	Bijlage 4 Prijzenblad	<p>In onze branche is het niet gebruikelijk om op deze manier een inschrijving te doen op prijs. Gebruikelijk is dat inschrijvers hun kostprijsofbouw invoeren, waaruit uiteindelijk de loonsomfactor ontstaat waarmee inschrijver zich aanbiedt. Aangezien uitzenden en payroll andere dienstverlening omvat waarvoor ook andere reserveringen in de kostprijs gedaan moeten worden is het ook niet gebruikelijk om hiervoor één prijs aan te bieden.</p> <p>Daarnaast heeft u de loonsomfactor beperkt tussen 1,8 en 2,4. In de huidige markt is dat niet meer realistisch. Door de hogere kosten die inschrijvers moeten maken voor uitzenden en payroll en de afdrachten die zij moeten doen is een bovengrens van 2,4 te laag. Bent u bereid om deze grens minimaal te verhogen tot 2,75 en uw prijzenblad aan te passen. Indien nee, waarom niet?</p>
Antwoord	Zie het antwoord bij vraag 2.	

Nr.	Betreft	Vraag
23.	Beschrijvend document	Welke managementinformatie mist u momenteel om daadwerkelijk te kunnen sturen op de samenwerking?
Antwoord	De Opdrachtgever heeft hiervoor geen voorbeelden.	

Nr.	Betreft	Vraag
24.	Beschrijvend document	Kunt u concreet maken in welke situaties ingehuurd kandidaten in het verleden géén goede match bleken, en waar dat volgens u in het proces misging (werving, selectie, onboarding of aansturing)?
Antwoord	Deze ervaringen heeft de Opdrachtgever niet.	

Nr.	Betreft	Vraag
25.	Beschrijvend document 5.4	Kunt u concreet maken in welke situaties of op welke momenten u zich in de huidige of eerdere samenwerking juist níet ontzorgd voelde, en wat daarin voor u het verschil had gemaakt?
Antwoord	De Opdrachtgever heeft hiervoor geen voorbeelden.	

Nr.	Betreft	Vraag
26.	Beschrijvend document 5.4	Aanbestedende dienst geeft aan dat de loonsomfactor wordt tijdens de looptijd van de Overeenkomst niet aangepast danwel geïndexeerd. U wenst een overeenkomst aan te gaan voor 6 jaar. Om die reden waarin ook de operationele kosten door inflatie en loonkosten zullen stijgen is het niet mogen hanteren van een indexering (gedurende de gehele periode) in onze ogen niet reëel. Gaat u ermee akkoord dat vanaf 1 januari 2028 jaarlijks op basis van de CBS indexering zakelijke dienstverlening het tarief geïndexeerd mag worden zodat opdrachtnemer de hoge kwaliteit van zijn dienstverlening aan u kan blijven realiseren?
Antwoord	Niet akkoord. Door de stijging van de CAO lonen stijgen de vergoedingen voor de Opdrachtnemer mee. Een indexering van de loonsomfactor zou hiermee dubbel indexeren zijn.	

Nr.	Betreft	Vraag
27.	Prijzenblad	Kan de aanbestedende dienst verklaren waarom in het prijzenblad een loonsomfactor is opgenomen van 1.8 en 1.9 terwijl op basis van de geldende arbeidsvoorwaarden CAR(-UWO) veiligheidsregio's voor de Veiligheidsregio's en de toepassing van de "wet gelijke beloning" de loonsomopbouw minimaal een hoge 1.9 - 2.0 zouden moeten bedragen. Door een factor van 1.8 en 1.9 en 2.0 als aanbestedende dienst als inschrijving mogelijk te maken brengt dit met zich mee dat inschrijvers zich niet aan de geldende wet en regelgeving zouden houden.
Antwoord	Gelijke beloning staat los van de loonsomfactor. U bent vrij om binnen de gegeven keuze een passende loonsomfactor aan te bieden, voor de door u aangeboden dienstverlening.	

Nr.	Betreft	Vraag
28.	Beschrijvend document	Inschrijver merkt op dat de loonsomfactor jaarlijks mag worden aangepast aan wettelijke werkgeverslasten, sociale premies of verlichte pensioenpremies. Inschrijver stelt voor deze aanpassing uit te breiden met CAO wijzigingen en/of belastingen alsmede te doen gelden wanneer een van deze deze wijziging in werking treedt. Het zou immers kunnen voorkomen dat de wijzigingen halverwege het jaar ingaan. Gaat u hiermee akkoord?
Antwoord	Niet akkoord.	

Nr.	Betreft	Vraag
29.	Beschrijvend document	Kan de aanbestedende dienst aangeven waarom de inhuur van flexibele arbeidskrachten van 2023 elk jaar in volume/omzet afneemt en wat de verwachting is voor 2026?
Antwoord	De inhuur is sterk afhankelijk van de vraag, eigen beschikbare capaciteit en daardoor moeilijk te voorspellen.	

Nr.	Betreft	Vraag
30.	Raamovereenkomst	Kan de aanbestedende dienst in de raamovereenkomst artikel 4 uitbreiden met de in het beschrijvend document paragraaf 1.9 gestelde bepaling voor het jaarlijks mogen wijzigen van loonsomfactor aan wettelijke werkgeverslasten, sociale premies en/of belastingen, verlichte pensioenpremies en CAO wijzigingen.
Antwoord	Artikel 4 zal worden aangepast met verwerking van de tekst in paragraaf 1.9 van het Beschrijvend document.	

Nr.	Betreft	Vraag
31.	Beschrijvend document	Kan de aanbestedende dienst aangeven hoeveel aanvragen uitgezet zijn als payroll opdracht en hoeveel als uitzenden in de afgelopen 2 jaar en welke verwachting u heeft naar de toekomst?
Antwoord	In de afgelopen twee jaar zijn er 6 uitzend en 11 payroll opdrachten voor deze profielen gegeven. Het is moeilijk te voorspellen wat het voor de komende jaren zal betekenen.	

Nr.	Betreft	Vraag
32.	Beschrijvend document	Binnen welke functieprofielen die ook worden uitgezet binnen deze aanbesteding ervaart de aanbestedende dienst zelf een krapte van geschikte kandidaten op de arbeidsmarkt?
Antwoord	Opdrachtgever maakt geen onderscheid tussen de profielen op het moment dat er krapte wordt ervaren.	

Nr.	Betreft	Vraag
33.	Beschrijvend document	Kan de aanbestedende dienst aangeven hoe de omzet van de afgelopen jaar is verdeeld over de verschillende afdelingen en van de verschillende M & O adviseurs?
Antwoord	Het zwaartepunt ligt op bedrijfsvoering.	

Nr.	Betreft	Vraag
34.	Beschrijvend document	Kunt u aangeven hoeveel functies de afgelopen twee jaar zijn geplaatst waarbij het de bedoeling was om de medewerker vast in dienst te laten treden? Hoeveel aanvragen zijn er uitgezet voor het opvangen van piek en ziek?
Antwoord	De aanvragen waren in de afgelopen twee jaar vooral gericht op tijdelijke inzet. Soms heeft dit, als de gelegenheid zich voordeed, alsnog geleid tot indiensttreding.	

Nr.	Betreft	Vraag
35.	Beschrijvend document	Kan de aanbestedende dienst aangeven hoeveel van deze aanvragen ook daadwerkelijk wordt ingevuld en voor welke functies dat lastig bleek?
Antwoord	Nee, de aanbestedende dienst beschikt niet over deze specifieke informatie en kan daarom niet aangeven hoeveel van deze aanvragen daadwerkelijk zijn ingevuld of voor welke functies dit lastig is gebleken.	

Nr.	Betreft	Vraag
36.	Beschrijvend document	Kan de aanbestedende dienst aangeven hoeveel aanvragen vanuit de verantwoordelijke M&O adviseur (en dus de afdelingen) heeft uitgezet in de afgelopen 2 jaar?
Antwoord	Zie antwoord vraag 31.	

Nr.	Betreft	Vraag
37.	Beschrijvend document, §1.7 – Omvang van de opdracht	In §1.7 van het Beschrijvend document wordt de geraamde totale jaarlijkse omzet van de opdracht aangegeven. De opdracht bestaat echter uit twee afzonderlijke diensten met een wezenlijk verschillende kostprijsopbouw, te weten uitzenddienstverlening en payrolldienstverlening. Kan de aanbestedende dienst een indicatieve verdeling geven van de historische en/of verwachte omzet tussen uitzenddienstverlening enerzijds en payrolldienstverlening anderzijds?
Antwoord	Een indicatieve verdeling is 50% - 50%.	

Nr.	Betreft	Vraag
38.	Beschrijvend document, §1.5 – Onderwerp van de aanbesteding	In §1.5 worden de functieclusters genoemd waarvoor uitzenddienstverlening wordt gevraagd, maar er ontbreekt informatie over waar het zwaartepunt in de inzet ligt. Kunnen jullie een indicatie geven van hoe de inzet van uitzendkrachten historisch gezien verdeeld was over de genoemde functieclusters? En hoeveel uitzendkrachten waren er gemiddeld tegelijkertijd actief? Dit helpt ons om een realistisch aanbod te doen en de juiste kandidatenpool klaar te hebben staan.
Antwoord	De enkele keer dat er meerdere uitvragen tegelijk waren gedaan, was dat voor verschillende profielen.	

Nr.	Betreft	Vraag
39.	PvE eis 9 in samenhang met Bijlage 4 – Prijzenblad	In eis 9 van het PvE worden de loonsomfactor en de bureaumarge als twee afzonderlijke componenten benoemd, met eigen eisen. In het prijzenblad (Bijlage 4) wordt de bureaumarge echter als onderdeel van de loonsomfactor opgenomen en lijkt er slechts één totaalfactor te worden uitgevraagd. Moeten de loonsomfactor en de bureaumarge als één gecombineerde factor worden aangeboden, of worden deze als twee aparte componenten uitgevraagd? En hoe kan VRH bij één totaalfactor toetsen of de bureaumarge voldoet aan de eisen uit eis 9?
Antwoord	Eis 9, het deel over bureaumarge komt te vervallen. Er is alleen sprake van een loonsomfactor.	

De termijn voor het stellen van vragen voor de tweede Nota van Inlichtingen sluit 7 mei 2026 om 10:00.