

# Standaard uitvraag Gelijkwaardige Beloning (SUGB) Model Inquiry Equitable Pay (MIEP)

Dit pdf-formulier kan het beste ingevuld worden in Adobe Acrobat of Adobe Acrobat Reader. Dit programma kun je [hier](#) downloaden.

Er zijn ook andere programma's die PDF's kunnen weergeven en bewerken. Als je geen Adobe Reader of Acrobat hebt, kun je een ander programma gebruiken om het formulier te bekijken en te proberen het in te vullen, maar het kan zijn dat sommige interactieve elementen niet correct worden weergegeven of bewerkt.

# Standaard uitvraag Gelijkwaardige Beloning (SUGB) Model Inquiry Equitable Pay (MIEP)

Op 1 januari 2026 is de nieuwe Cao voor Uitzendkrachten ingegaan. Deze cao geldt tot en met 31 december 2028. Met de nieuwe cao is iets belangrijks veranderd 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](http://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](http://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 de 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. Wanneer de opdrachtgever niets heeft ingevuld wordt ervan uitgegaan dat de desbetreffende arbeidsvoorwaarde niet van toepassing is.

De opdrachtgever verklaart wijzigingen in de 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 (vervolg)

	<p>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?</p> <p>Je onderneming is lid van de brancheorganisatie</p> <p>De cao is algemeen verbindend verklaard van _____ tot _____</p> <p>De cao wordt van toepassing verklaard in de arbeidsovereenkomst van de werknemers</p>
<b>Functie/functiegroep</b>	Voor welke functie of functiegroep wordt het formulier ingevuld?

## Loon en vergoedingen

### Beloning

#### geldende periodeloan 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 week

per vier weken      per uur

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

*Past het niet in onderstaand veld? Stuur je volledige salaristabel mee als excel-bestand in de bijlage van je e-mail.*

## Loon en vergoedingen (vervolg)

### Beloning

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)

### 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 arbeidsuur:

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

*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)

## Loon en vergoedingen (vervolg)

### Beloning

#### 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

*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.*

Wanneer wordt de periodieke of andere verhoging uitgekeerd?

Op een vast moment, namelijk:

Per gewerkt jaar, namelijk:

Anders, namelijk:

## Loon en vergoedingen (vervolg)

### Beloning

#### Periodieken

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:

Per:

Voorwaarden:

Nee

*Als deze later bekend worden, moeten deze alsnog worden doorgegeven en de salaristabellen worden aangepast.*

Beschrijf de regeling en voeg eventueel de aangepaste salaristabellen toe:

#### Betaalde rusttijden en pauzes

Kent jouw onderneming doorbetaalde pauzes of rusttijden?

Ja, namelijk:

Nee

*Met dit antwoord kunnen wij vaststellen over welke uren recht op loon bestaat.*

## Loon en vergoedingen (vervolg)

### Toeslagen

*Graag per toeslag ook de hoogte van de toeslag opnemen*

**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 ploegdiensten?

Ja, namelijk onder de volgende voorwaarden bij tweeploegendienst:

Ja, namelijk onder de volgende voorwaarden bij drieploegendienst:

Ja, namelijk onder de volgende voorwaarden bij vierploegendienst:

Ja, namelijk onder de volgende voorwaarden bij vijfploegendienst:

Nee

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

Ja, namelijk:

Nee

## Loon en vergoedingen (vervolg)

### Toeslagen

#### 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?

*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

#### Toeslag voor overwerk

Ken je een overwerktoeslag?

Ja

Nee



## Loon en vergoedingen (vervolg)

### Toeslagen

#### Cumulatie toeslagen

Zijn er binnen jouw onderneming toeslagen die (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 periodeloan  
% van het minimumloon  
% van

## Loon en vergoedingen (vervolg)

### Vergoedingen

#### Reiskostenvergoedingen

Welke reiskostenvergoeding(en) kent jouw onderneming?  
(meerdere opties mogelijk)

*Reiskostenvergoeding  
woon- werk verkeer  
eigen auto / fiets etc.*

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:

Geen reiskostenvergoeding

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden:

*Reiskostenvergoeding  
woon- werk verkeer OV*

Woon- werk verkeer OV:

Volledige vergoeding van de gemaakte kosten

Vergoeding per kilometer, namelijk:

Vergoeding per rit, namelijk:

Vergoeding per traject, namelijk:

Anders, namelijk:

Geen vergoeding

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden:

## Loon en vergoedingen (vervolg)

### Vergoedingen

*Reiskostenvergoeding  
zakelijke kilometers  
(werk – werk)*

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:

Geen vergoeding

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden:

*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:

Geen vergoeding

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden:

*Andere  
reiskostenvergoeding*

Andere reiskostenvergoedingen, namelijk:

## Loon en vergoedingen (vervolg)

### Vergoedingen

#### Vergoeding voor reizen en -tijd

Ken je een vergoeding voor reizen 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 reizen 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

*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. Die vind je terug onder Toeslagen.*

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:

## Loon en vergoedingen (vervolg)

### Vergoedingen

#### 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

## Loon en vergoedingen (vervolg)

### Vergoedingen

#### Thuiswerkvergoedingen

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

#### Mobiliteitsvergoeding

Ken je een mobiliteitsregeling, bijvoorbeeld een regeling voor een leaseauto of -fiets of OV, dan wel een mobiliteitsvergoeding?

Ja, namelijk:

Nee

Ken je een mobiliteitsvergoeding als alternatief voor een regeling voor een leaseauto of -fietsregeling, dan wel een OV-vergoeding?

Ja, namelijk:

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:

## Loon en vergoedingen (vervolg)

### Vergoedingen

#### Mobiliteitsvergoeding

Wordt de vergoeding naar rato uitgekeerd 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

Geen kostenvergoeding

Anders, namelijk:

Beschrijf de kostenvergoeding per tijdvak of eenheid:

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden:

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

Ja

Nee

## Loon en vergoedingen (vervolg)

### 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

*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 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?

Ja Nee

Wordt dit bedrag naar rato toegepast 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:

## Loon en vergoedingen (vervolg)

### Bijzondere uitkeringen

Per wanneer wordt de uitkering uitgekeerd?

Op welk moment 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?

Ja Nee

Wordt dit bedrag naar rato toegepast 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 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?

Ja Nee

Wordt dit bedrag naar rato toegepast afhankelijk van de duur van het dienstverband?

Ja Nee

Anders, namelijk:

## Loon en vergoedingen (vervolg)

### Bijzondere uitkeringen

#### Jubileumuitkering

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?

Winstuitkering

Performance uitkering

Bonusuitkering

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:

## Loon en vergoedingen (vervolg)

### Bijzondere uitkeringen

#### Variabele (voorwaardelijke) uitkeringen

Per wanneer wordt de uitkering uitgekeerd?

Over welk tijdvak wordt de uitkering uitgekeerd?

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?

Ja Nee

Wordt dit bedrag naar rato toegepast afhankelijk van de duur van het dienstverband?

Ja Nee

Anders, namelijk:

Geldt er een minimum- of een maximumbedrag of -percentage?

Ja, namelijk:

Nee

### Loondoorbetaling bij ziekte

#### Loondoorbetaling bij ziekte

Hoe hoog is het percentage dat bij ziekte wordt doorbetaald?

% per (tijdvak)

% per (tijdvak)

% per (tijdvak)

% 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



## Verlof (vervolg)

<b>Vakantiedagen</b>	<p>Hoeveel vakantiedagen worden er toegekend?</p> <p>dagen per (tijdvak)</p> <p>uren per (tijdvak)</p> <hr/> <p>Gelden er extra verlofdagen voor specifieke werknemers of omstandigheden?</p> <p>Ja, extra dagen vanaf een bepaalde leeftijd, namelijk:</p> <p>Ja, extra uren vanaf een bepaalde leeftijd, namelijk:</p> <p>Ja, extra dagen per duur dienstverband, namelijk:</p> <p>Ja, extra uren per duur dienstverband, namelijk:</p> <p>Ja, anders, namelijk:</p>
<b>Bijzonder verlof</b>	<p>Kent jouw onderneming bijzonder verlofregelingen, zoals bijvoorbeeld verlof voor een huwelijk, bij overlijden familielid, voor mantelzorg etc.</p> <p>Ja, namelijk:</p> <p>Nee</p>
<b>Tijd voor tijd</b>	<p>Ken je een regeling waarin gewerkte uren (bijvoorbeeld meeruren, overuren) niet tot uitkering komen, maar worden omgezet in tijd?</p> <p>Ja, namelijk:</p> <p>Nee</p>

## Verlof (vervolg)

Aanvulling Wazo	<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 van:</p> <p>Ja, namelijk een aanvulling op het kortdurend zorgverlof van:</p> <p>Ja, namelijk een tegemoetkoming bij langdurend zorgverlof van:</p> <p>Ja, namelijk een langere verlofduur van:</p> <p>Anders, namelijk:</p> <p>Nee</p>
Verplichte aanwending verlof	<p>Kent jouw onderneming periodes, dagen of uren waarbij sprake is van een bedrijfssluiting waarvoor de werknemer verplicht verlof moet aanwenden? <i>Denk aan een brugdag tussen Hemelvaartsdag en het weekend, de bouwvak etc.</i></p> <p>Ja, namelijk</p> <p>Nee</p>
Feestdagen	<p>Hoeveel feestdagen kent jouw onderneming?</p> <p>Welke feestdagen kent jouw onderneming?</p>

## Verlof (vervolg)

	<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>
	<p>Wat zijn de voorwaarden voor toekenning?</p>
	<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>
	<p>Welke voorwaarden gelden er voor de persoonlijke feestdagen?</p>
<p>Waarde van een (verlof)dag</p>	<p>Kennen jouw arbeidsvoorwaardenregeling(en) en/of cao een regeling om de waarde van een (verlof)dag te bepalen?</p> <p>Ja, namelijk % van <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

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

## Individueel keuze budget (vervolg)

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?

*Werknemerspremie is niet van toepassing voor het vaststellen van de gelijkwaardige beloning.*

% van de pensioengrondslag

De volgende staffel(s):

Wat is de hoogte van de werkgeverspremie?

*Werknemerspremie is niet van toepassing voor het vaststellen van de gelijkwaardige beloning.*

% van de pensioengrondslag

## Pensioen (vervolg)

Welke beloningselementen worden voor de pensioengrondslag tot het pensioengevend salaris gerekend? *Aanvinken wat van toepassing is (meerdere opties mogelijk)*

Periodeloon in de schaal

Anders, namelijk:

Toeslagen, namelijk:

(Loon over) vakantiedagen

Vakantiebijslag

Vergoedingen zoals:

*Eenmalige uitkeringen*

*Vaste (onvoorwaardelijke) uitkeringen*

*Variabele (voorwaardelijke) uitkeringen*

*Anders namelijk:*

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:

Geen

Is er een (individueel) budget verbonden aan deze regelingen voor duurzame inzetbaarheid?

Ja, namelijk: *(graag specificeren per regeling)*

Geen vast bedrag, maar bepaal de waarde van het gemiddelde:

Nee

Hoe hoog is het budget?

% van per (tijdvak)

Vast bedrag namelijk: per (tijdvak)

Wordt dit bedrag naar rato toegepast ingeval van een deeltijd dienstverband?

Ja Nee

Wordt dit bedrag naar rato toegepast afhankelijk van de duur van het dienstverband?

Ja Nee

Wordt dit individueel budget uitgekeerd als er geen/niet geheel gebruik van wordt gemaakt?

Ja, onder de volgende voorwaarden:

Nee

Ken je opleidingsdagen of dagen verbonden aan duurzame inzetbaarheid?

Ja, namelijk: dagen

Nee







## Aanvullende regelingen (vervolg)

### Verzekeringen

Ken je verzekeringen die aan de werknemer worden aangeboden?

Ja

Ongevallenverzekering

Andere verzekering, namelijk:

Daarbij hoort de volgende dekking:

Welk deel van de premie betaald de werknemer?

Nee

## Overig

### Overig

Zijn er overige regelingen of arbeidsvoorwaardenregelingen 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

## Ondertekenen

Volledige naam:

Bedrijf:

Handtekening:

Datum:

Dit formulier is geldig van:

---

### **Disclaimer**

De uitlener mag er vanuit gaan dat niet ingevulde velden betekent dat een arbeidsvoorwaarde niet van toepassing is.