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.

setu NBBU ABU

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 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

Opdrachtgever

Naam onderneming(en) / organisatie(s):

Ingevuld door brancheorgansatie: Schoonmakend Nederland

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 uitzendonder-neming 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: Schoonmaak of een subsector (bijv. glasbewassing, reconditionering)

Hoe zijn de arbeidsvoorwaarden voor jouw eigen werknemers geregeld?

☑ Er is een cao van toepassing?

Zo ja, welke: CAO in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf

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 arbeidsvoorwaarden-regeling(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).

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

Functie/functiegroep

Voor welke functie of functiegroep wordt het formulier ingevuld?

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: 38 tot 48 uur per week

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:

Voeg salaristabel met het basisuurloon voor de functie toe aan het formulier.

☐ 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 ploegendienst werken of een wisselend arbeidspatroon kennen?

☐ Ja, namelijk de volgende arbeidsuur:
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:

er zijn uurlonen in de cao vastgelegd voor de functies die onder de cao vallen

☐ 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?

- [x] Ja, relevante werkervaring in de sector wordt als volgt meegenomen
  1 periodiek per dienstjaar (in sector als sprake is van contractswisseling)
- [x] Ja, relevante werkervaring bij onze onderneming wordt als volgt meegenomen
  1 periodiek per dienstjaar bij dezelfde werkgever
- [ ] 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

- [x] Ja, deze zijn afhankelijk van een minimale duur dienstverband, namelijk:
  1 periodiek per dienstjaar (dit is minimaal in de cao geregeld)
- [ ] 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:
- [x] Per gewerkt jaar, namelijk:
  steeds na 1 jaar (datum in dienst of promotiedatum, bij jeugdigen datum verjaardag)
- [ ] 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:

Voeg salaristabellen toe aan het formulier.

☐ Anders, namelijk:

Initiële / eenmalige verhogingen

Zijn er initiële / eenmalige verhogingen bekend?

☐ Ja, namelijk:

☐ 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:

als er minimaal 4,5 uur gewerkt wordt waarvan minimaal 1 uur tussen 0.00 uur en 6.00 uur dan is recht op een doorbetaalde pauze van 0,5 uur (dit is minimaal in de cao geregeld)

☐ Nee

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

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:

artikel 22
di t/m vrij van 00.00 uur tot 06.00 uur = 30%
ma t/m dond van 21.30 uur tot 00.00 uur = 30%
vrij 21.30 uur tot ma 06.00 uur = 50%
feestdagen toeslag = 150%

Uitgezonderd de schoonmaak in hotels. Voor het werken in het weekend geldt een afwijkende regeling (zie artikel 2 D-deel cao).
00:00 tot 06:00: zaterdag, zondag, maandag 50% dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag 30%

☐ Nee

Loon en vergoedingen *(vervolg)*

Toeslagen

Ploegentoeslagen

Zijn er afwijkende toeslagen voor het werken in ploegendiensten?

☐ 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 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?

Loon en vergoedingen *(vervolg)*

Toeslagen

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

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:

Loon en vergoedingen *(vervolg)*

Toeslagen

Toeslag voor overwerk

Hoe wordt overwerk vergoed?

☐ Vaste toeslag per tijdvak, namelijk per

☐ Gedifferentieerde toeslag per tijdvak, namelijk:

☑ Anders, namelijk:

de cao kent geen overwerktoeslag maar een meerurenregeling. als er in het 4de kwartaal minimaal 15% meer uren gewerkt wordt dan in de arbeidsovereenkomst staat, moet er een aangepaste arbeidsovereekomst aangeboden worden (zie artikel 13)

Overige toeslagen

Kent jouw onderneming nog andere toeslagen (bijvoorbeeld BHV of OR)?

☐ Waarnemingstoeslag

☐ Performancetoeslag

☑ Anders, namelijk:

BHV € 10,- bruto per week.

☐ Nee

Welke voorwaarden gelden voor deze toeslagen?

Werknemer moet door werkgever aangewezen zijn als BHV'er.

Cumulatie toeslagen

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

☐ Overwerk en

☐ Ploegentoeslagen en

☐ Toeslagen voor (fysieke) belasting en

☐ Anders, namelijk:

Loon en vergoedingen *(vervolg)*

Toeslagen

Cumulatie toeslagen

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

☑ 8 % van periodeloon incl toeslagen (excl. vakantiegeld en eindejaarsuitk)

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 / eigen vervoermiddel *(invullen wat van toepassing is)*:

☑ € 0,25 per kilometer

☑ Andere vergoeding per kilometer, namelijk 14 cent per kilometer

☐ Vergoeding per tijdvak, namelijk per tijdvak van

☐ Anders, namelijk:

☐ Geen reiskostenvergoeding

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden:

artikel 36 ev. cao
De reiskostenvergoeding is afhankelijk van het aantal kilometers dat iemand reist.
- 0-19 km per dag = geen reiskosten
- 20 - 59 km per dag = 14ct per kilometer
- 60 km of meer per dag = 25 ct per kilometer

Bij reizen met OV worden alle ov kosten vergoed indien minimaal 20 km per dag gereisd wordt.
Uitzondering geldt bij verhuizing en een rit naar arbodienst

Loon en vergoedingen *(vervolg)*

Vergoedingen

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: na minimaal 20 km per dag volledige vergoeding OV kosten
- ☐ Geen vergoeding

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden:

Reiskostenvergoeding zakelijke kilometers (werk – werk)

Zakelijke kilometers (werk – werk) eigen auto / fiets / bromfiets /
(invullen wat van toepassing is):

- ☑ € 0,25 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:
dit geldt als werknemer op meerdere objecten werkt, de afstand tussen objecten (als aansluitend wordt gewerkt), wordt vergoed tegen 25 cent per kilometer. Of als een werknemer op verzoek van werkgever collega's vervoert, onvangt de chauffeur reiskosten tegen 25 cent vanaf het moment dat de eerste collega instapt (bij gebruik eigen vervoermiddel).

Reiskostenvergoeding zakelijke kilometers OV (werk – werk)

Zakelijke kilometers OV (werk-werk):

- ☐ Volledige vergoeding van de gemaakte kosten
- ☑ Vergoeding per kilometer, namelijk: 25 ct
- ☐ Vergoeding per rit, namelijk:
- ☐ Vergoeding per traject, namelijk:
- ☐ Anders, namelijk:
- ☐ Geen vergoeding

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden:
hiervoor is geen aparte regeling in de cao opgenomen. de regeling van 25 ct per km geldt.

Loon en vergoedingen *(vervolg)*

Vergoedingen

Andere reiskostenvergoeding

Andere reiskostenvergoedingen, namelijk:

- reiskosten naar arbodienst worden volledig vergoed.
- als een werknemer verhuist wordt een max van 59 km per dag vergoed tegen 14 ct.
- als een werknemer wordt herplaatst worden de 'extra' kilometers tegen 25 ct vergoed

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: het basisuurloon

☐ Nee

Het gaat hier om een vergoeding van de reisuren of -tijd die niet als normale werktijd wordt beschouwd.

Beschrijf type vergoeding per tijdseenheid:

- Het basisuurloon voor de tijd tussen objecten = reistijd
- en (voor de specialisten het B-deel van de cao) als meer dan 1,5 uur per dag aan woonwerkverkeer gereisd wordt geldt het meerdere als reistijd

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: afhankelijk van het cao deel waar iemand onder valt

Voor deze vergoeding gelden de volgende voorwaarden:

A-deel = 1 euro bruto per uur dat iemand oproepbaar (geconsigneerd) is
B-deel (specialisten) = 90 euro bruto per week dat iemand oproepbaar (geconsigneerd) is

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 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: eindejaarsuitkering

☐ Nee

Welke voorwaarden zijn van toepassing?

☑ Afhankelijk minimale duur dienstverband, namelijk: 6 maanden

☐ Afhankelijk van dienstverband op bepaalde datum, namelijk:

☐ Anders, namelijk:

Loon en vergoedingen *(vervolg)*

Bijzondere uitkeringen

Per wanneer wordt de uitkering uitgekeerd?

aan het einde van ieder kalenderjaar of bij einde dienstverband (naar rato van het aantal maanden dat iemand van dat kalenderjaar in dienst is). Indien iemand totaal meer dan 6 maanden in dienst is.

Op welk moment wordt de uitkering uitgekeerd?

uiterlijk 15 december van elk kalenderjaar

Hoe wordt de uitkering toegekend?

- ☐ Als dertiende maand
- ☑ Vast percentage van het loon, namelijk:
  - ☐ % van het periodeloon of
  - ☑ 5 % van loon incl alle toeslagen, excl vakantietoeslag, loyaliteitsbonus en VET
- ☐ 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: wordt bruto-netto uitgekeerd bij fiscale ruimte (woon/werk verkeer)

Jubileumuitkering

Is er een jubileumuitkering of een vergelijkbare uitkering van toepassing?

- ☑ Ja, namelijk: loyaliteitsbonus
- ☐ Nee

Op welk moment wordt deze uitkering uitgekeerd?

het is geen jubileum uitkering maar een vergelijkbare uitkering. deze wordt uitgekeerd bij 20 jaar werkzaam in de branche (zie artikel 19 en 19A)

Hoe wordt de uitkering toegekend?

- ☐ Vast percentage van het loon, namelijk:
  - ☐ % van het periodeloon of
  - ☐ % van
- ☑ Vast bedrag, namelijk: € 1.000,- bruto (of naar rato bij pt)

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.

Loon en vergoedingen *(vervolg)*

Bijzondere uitkeringen

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 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 of -percentage?

☐ Ja, namelijk:

☐ Nee

Loondoorbetaling bij ziekte

Loondoorbetaling bij ziekte

Hoe hoog is het percentage dat bij ziekte wordt doorbetaald?

85	% per	4 weken of maand (vh dagloon)	(tijdvak)
90	% per	4 weken of maand (vh dagloon)	(tijdvak)
100	% per	4 weken of maand (vh dagloon	(tijdvak)
	% per		(tijdvak)

Zijn er voorwaarden verbonden aan de hoogte van het percentage dat tijdens ziekte wordt doorbetaald?

☑ Ja, namelijk: duur v/h contract min 2 jr =85%, 2-6 jr is 90%, na 6 jr= 100%, min WML.

☐ 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 en wat is hier de waarde van?

☐ Ja, namelijk:

☑ Nee

Verlof

Loondoorbetaling bij ziekte

ADV of ATV in tijd of in geld

Is er een betaalde ADV / ATV regeling van toepassing?

☐ Ja, namelijk:

☐ Nee

Hoe wordt ADV / ATV toegekend?

☐ In tijd: dagen per (tijdvak)

☐ In tijd: uren per (tijdvak)

☐ In geld, namelijk % van

Gelden er extra verlofdagen voor specifieke werknemers?

☐ Ja ☐ Nee

Voor welke werknemers gelden er extra verlofdagen?

☐ Ouderen, namelijk:

☐ Op basis van duur dienstverband, namelijk:

☐ Anders, namelijk:

Hoe wordt dit extra verlof toegekend?

☐ In tijd: dagen per (tijdvak)

☐ In tijd: uren per (tijdvak)

☐ In geld, namelijk % van

Vakantiedagen

Hoeveel vakantiedagen worden er toegekend?

☐ dagen per (tijdvak)

☑ 10% uren per per uitbetaald uur (tijdvak)

Gelden er extra verlofdagen 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:

Verlof *(vervolg)*	
Bijzonder verlof	Kent jouw onderneming bijzonder verlofregelingen, zoals bijvoorbeeld verlof voor een huwelijk, bij overlijden familielid, voor mantelzorg etc. ☑ Ja, namelijk: 1 dg eigen huwelijk; rouwverlof 5 dg (1e graad) en 2 dg (2e graad); 1 dg verjaardag ☐ Nee
Tijd voor tijd	Ken je een regeling waarin gewerkte uren (bijvoorbeeld meeruren, overuren) niet tot uitkering komen, maar worden omgezet in tijd? ☐ 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 van: ☐ Ja, namelijk een aanvulling op het kortdurend zorgverlof van: ☐ Ja, namelijk een tegemoetkoming bij langdurend zorgverlof van: ☐ Ja, namelijk een langere verlofduur van: ☐ 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?

Verlof *(vervolg)*

Feestdagen

Hoeveel feestdagen kent jouw onderneming?

9 (en om de 5 jaar 10)

Welke feestdagen kent jouw onderneming?

nieuwjaarsdag, 1e en 2e paasdag, hemelvaartsdag, 1e en 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag, koningsdag, 5 mei (in de lustrumjaren)

Gelden er voorwaarden voor het genieten van een feestdag?

Wn is vrij zonder verlof in te leveren, als er wel gewerkt wordt op een feestdag kan een werknemer vragen om vrij te zijn zonder verlof in te leveren in beide gevallen is er loondoorbetaling van 100%, behalve voor de werknemers in de hotels: niet werken op een

Ken je feestdagen die niet elk jaar worden toegekend?

- [x] Ja
- [ ] Nee

Wat zijn de voorwaarden voor toekenning?

5 mei alleen in de lustrumjaren

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?

Individueel keuze budget (vervolg)

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

10,7 % 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

☐ Anders, namelijk:

☑ Toeslagen, namelijk:
alle toeslagen

☑ (Loon over) vakantiedagen

☑ Vakantiebijslag

☑ Vergoedingen zoals:

- ☑ *Eenmalige uitkeringen*
- ☐ *Vaste (onvoorwaardelijke) uitkeringen*
- ☐ *Variabele (voorwaardelijke) uitkeringen*
- ☐ *Anders namelijk:*

Hanteer je een franchise?

☑ Ja, namelijk:
7,72 euro per uur (2026)

☐ 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)*

- [x] 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
- [x] Anders, namelijk:

  Taaltrajecten
- [ ] 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 en/of afhankelijk van de duur van het dienstverband?

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

Zijn er voorwaarden verbonden aan de toekenning van het budget of opleidingsdagen?

- [ ] Ja, namelijk:
- [ ] Nee

Duurzaam werken en leven *(vervolg)*

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, namelijk:

☐ 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 en/of afhankelijk van de duur van het dienstverband?

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

☐ Ja, onder de volgende voorwaarden:

☐ Nee

Zijn er voorwaarden verbonden aan de toekenning van het budget?

☐ Ja, namelijk:

☐ Nee

Duurzaam werken en leven *(vervolg)*

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 uren kost de verplichte scholing?

- dat is afhankelijk van de opleiding

Wanneer wordt de verplichte scholing gevolgd

☑ Tijdens werktijd, namelijk: als niet mogelijk worden de uren extra betaald

☐ 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

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

☐ Ja, onder de volgende voorwaarden:

☐ 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)

Ken je aanvullende (sociale zekerheids)regelingen / aanvullingen op (sociale zekerheids)regelingen?

☑ Ja, namelijk een aanvullingsregeling in geval van werkloosheid
(omschrijf de inhoud van de regeling en de hoogte van de werkgevers-/werknemerspremie)

☑ PAWW:
zie hier onder

☐ Anders, namelijk:

☑ Ja, namelijk een aanvullingsregeling in geval van arbeidsongeschiktheid:
(omschrijf de inhoud van de regeling en de hoogte van de werkgevers-/werknemerspremie)

PAWW: Premie 0,1% van het bruto loon.
Het doel van de PAWW (Private Aanvulling WW en WGA) is het bieden van een financiële aanvulling na afloop van de wettelijke WW- of loongerelateerde WGA-uitkering, om zo de duur van de inkomenszekerheid te verlengen tot het niveau van vóór de versobering in 2016.

☐ Anders, namelijk:

☐ Nee

RVU (regeling voor vervroegde uittreding)

Ken je een RVU regeling, een generatiepact of regeling om minder te gaan werken richting het pensioen?

☑ Ja, namelijk: RVU en GP

☐ Nee

Het gaat hier niet om de toekenning van extra ADV / ATV of verlof aan oudere werknemers

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:
Brancheverenigingen

Handtekening:

Datum:
27-10-2026

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