



Geachte lezer,

In dit document vindt u de vragenlijst die gebruikt is bij het onderzoek naar de beloning bij het MKB in de sectoren Industrie, Logistiek en Productie. Deelnemers hebben tijdens het invullen van de vragenlijst de volledige functiebeschrijvingen beschikbaar gekregen.

Mocht u geïnteresseerd zijn in de volledige functiebeschrijvingen of naar meer informatie omtrent het onderzoek dan kunt contact met opnemen met mevr. drs. Loes de Cock via e-mail op loes@eprom.nl of telefonisch 06-27032892.

Algemene vragen

Algemene organisatiegegevens (alle velden verplicht in te vullen)

Naam organisatie:	—
Sector:	Logistiek/Productie/Industrie/ Anders
Locatie:	Keuzemogelijkheid (per provincie)
Bedrijfsomvang:	50-75/ 75-125/ 125-250

Algemene regelingen

Collectieve arbeidsduur:	XXX uur per week
Pensioenvoorzieningen:	Ja/Nee
Bedrijfstak Franchise:	EUR per jaar
Bedrijfstak Pensioenpremie:	XX %
Werkgeversbijdrage pensioen:	XX % van de pensioenpremie
Winstdelingregeling:	Ja/Nee
<i>(gemiddelde v.d. afgelopen 3 jaar of een schatting hiervan)</i>	XX % van het vaste loon
Optieregeling:	Ja/Nee
<i>(gemiddelde v.d. afgelopen 3 jaar of een schatting hiervan)</i>	EUR per jaar
Aandelenopties	Ja/Nee
Ie er binnen de organisatie de mogelijkheid voor bedrijfssparen?	Ja/Nee

Geef aan welke regelingen beschikbaar zijn:

- | | |
|--|------------------|
| <input type="radio"/> spaarloon | XXX EUR per jaar |
| <input type="radio"/> levensloopregeling | XXX EUR per jaar |
| <input type="radio"/> anders | XXX EUR per jaar |
-

Marktconformiteit

In hoeverre is marktconform belonen binnen uw organisatie van belang?	zeer belangrijk/ belangrijk/ enigszins belangrijk/ nauwelijks belangrijk/ niet belangrijk
Hoe vaak gaat u na of de lonen marktconform zijn?	Met zeer grote regelmaat/ op vaste momenten gedurende het jaar (periodiek)/ één keer per jaar/ nooit/ anders
Wat is volgens u een reden om marktconformiteit te toetsen?	<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Ik wil marktconform belonen<input type="radio"/> Moeite bij het aannemen van gekwalificeerd personeel<input type="radio"/> Veel verloop van personeel<input type="radio"/> Nieuwe functie<input type="radio"/> Duidelijkheid voor medewerkers in lonen t.o.v. de markt.<input type="radio"/> Anders
Wat is volgens u een reden om <u>niet</u> marktconformiteit te toetsen?	<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> wij betalen wel marktconform<input type="radio"/> Te arbeidsintensief<input type="radio"/> Ik bepaal het zelf<input type="radio"/> Te ingewikkeld<input type="radio"/> Onderzoek is te duur<input type="radio"/> Anders
Hoe is uw beloningsbeleid ingericht in relatie tot marktconform belonen?	Wij willen graag <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> onder<input type="radio"/> gelijk aan<input type="radio"/> boven<input type="radio"/> weet niet ten opzichte van de markt belonen.
In hoeverre heeft u zicht op de beloning door uw organisatie in relatie tot marktconform belonen?	Wij belonen op dit moment <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> onder

- o gelijk aan
- o boven
- o weet niet

ten opzichte van de markt.

Functie specifieke vragen

Per sector uitvouwbaar.


Hoeveel medewerkers binnen uw organisatie bekleeden deze functie?	–
o Aantal mannen	–
o Aantal vrouwen	–
Werkelijke arbeidsduur:	XX uur per week
	0-1 jaar
	1-3 jaar
	3-5 jaar
Gemiddelde aantal jaren ervaring:	5-7 jaar
	7 > jaar
	Keuzemogelijkheid

Primaire arbeidsvoorzieningen

Gemiddeld vast loon: ?	EUR bruto per maand	
Salaris bandbreedte jaarbasis: (Excl. 13 ^e maand uitkering en excl. vakantiegeld)	Van _ tot _ EUR	
Hoogste genoten salaris voor deze functie:	EUR bruto per maand	M/V ?
Laagste genoten salaris voor deze functie:	EUR bruto per maand	M/V ?

Secundaire arbeidsvoorzieningen

Arbeidsmarkttoeslag:	Ja/Nee
<i>bovenop het vast loon</i>	EUR per maand
Bonusregeling/prestatieloon:	Ja/Nee
	EUR per jaar
Bonus/Prestatieloon is toegekend n.a.v	–

Dertiende maand	Ja/Nee
Veertiende maand	Ja/Nee
Onkostenvergoeding 	Ja/Nee
	EUR per maand
Auto van de zaak	Ja/Nee
Cataloguswaarde	EUR
Eigen bijdrage	EUR per maand
Privé kilometers	XXXX (km per jaar)

Algemene vragen per functie

Verwachte loonstijging of daling 2008:	%
	Onder
In hoeverre denkt u dat het gemiddelde salaris bij deze functie marktconform is?	Gelijk
	Boven
	Weet niet
Welke percentage schat u bij afwijking van de vorige vraag?	XXX %
Geef aan met een cijfer tussen 0-10 in hoeverre u denkt dat werknemers tevreden zijn met hun primaire en secundaire beloning:	1 – 10
Is de functiehouder vakvolwassen?	Ja / Nee

Definitielijst

Aandelenopties: Mogelijkheid aangeboden door werkgever aan werknemers om één of meer aandelen te kopen in de vennootschap van de werkgever of in een vennootschap waarmee de werkgever is verbonden.

Arbeidsmarkttoeslag: Toeslag die tijdelijk toegekend wordt aan een functie in verband met de schaarste op de markt. Een dergelijke toeslag kan oplopen tot wel 20% van het bruto maandsalaris.

Bonusregeling/prestatieloon: Een uitkering van bijzondere aard, een premie of een aandeel in de winst. Deze uitkering is direct gekoppeld aan een de prestatie van de werknemer. Hierover worden schriftelijke afspraken gemaakt met de werknemer.

Werkelijke arbeidsduur: De werkelijke tijd dat een werknemer ter beschikken staat van de werkgever. Dit staat gelijk aan het aantal uren genoemd in de arbeidsovereenkomst met de werknemer.

Collectieve arbeidsduur

Arbeidsduur afgesproken in een collectief verband zoals bijvoorbeeld bij CAO afspraken of collectieve regelingen.

Bedrijfstak Franchise: De franchise is een deel van het salaris dat niet meetelt voor de opbouw van het pensioen. Voor het AOW-deel hoeft geen pensioen te worden opgebouwd. De franchise wordt van het salaris afgetrokken voor de pensioenberekening.

Bedrijfstak Pensioenpremie: De totale premie die benodigd is om een pensioen op te bouwen. De premie bestaat vaak uit een werkgeversbijdrage en een werknemersbijdrage. Dit premie wordt uitgedrukt als percentage van het bruto-salaris.

Dertiende maand: Extra betaling boven op de gewone (maand)loon en vakantiegeld. Een dertiende maand is een bruto-uitkering ter hoogte van een maandloon.

Levensloopregeling: Het recht van werknemers om te sparen voor tussentijds verlof en/of om eerder te kunnen stoppen met werken. Van het brutoloon wordt een bepaald bedrag ingehouden voor de levensloop regeling.

Marktconform salaris: Gemiddeld (primair) salaris dat in de markt wordt betaald voor

een bepaalde functie.

Pensioenvoorzieningen: Alle kosten die gemaakt worden voor de oudedagsvoorziening.

Spaarloon: Regeling waarbij werknemer deel van zijn brutosalaris kan sparen. Over het gespaarde bedrag hoeft geen loonheffing betaald te worden. De werknemer mag maximaal 613 euro per jaar sparen.

Vast loon: Het individueel overeengekomen loon voor een dienstverband overeenkomstig de arbeidsovereenkomst.

Veertiende maand: Extra betaling boven op de gewone (maand)loon, dertiende maand en vakantiegeld. Een veertiende maand is een bruto-uitkering ter hoogte van een maandloon.

Werkgeversbijdrage pensioen: Deel van de pensioenpremie dat betaald wordt door de werkgever.

Winstdelingregeling: Mogelijkheid aangeboden door werkgever aan werknemers om mee te delen in de (fiscale of commerciële) winst van het bedrijf of van één of meer bedrijven waarmee het eigen bedrijf verbonden is.
