



1. Vacatures en sollicitaties

- ☐ Vacatureteksten en functienamen zijn neutraal geformuleerd, zonder onderscheid naar geslacht of andere beschermde kenmerken. Denk aan ras, leeftijd of handicap. Alleen objectieve factoren mogen een rol spelen bij beloning.
- ☐ Kandidaten worden beoordeeld op basis van objectieve, transparante en vooraf vastgestelde criteria, zoals opleiding, ervaring, prestaties of functiezwarte. Criteria als onderhandelingsvaardigheid of het laatstverdiende salaris zijn niet toegestaan.
- ☐ Het aanvangssalaris (of de bandbreedte daarvan) wordt vóór of tijdens het eerste gesprek vermeld, inclusief de relevante beloningscriteria.
- ☐ Er wordt niet gevraagd naar het eerder verdiende salaris van kandidaten.
- ☐ Informatie over overige arbeidsvoorwaarden, zoals bonussen, toeslagen en overwerk, wordt vooraf gegeven.

2. Cao Retail Non-Food en beloningsstructuur

- ☐ De cao wordt correct en volledig toegepast (functies, schalen, toeslagen).
- ☐ Afwijkingen van de cao zijn alleen toegestaan als deze objectief gerechtvaardigd en transparant zijn.
- ☐ Afwijkingen worden schriftelijk vastgelegd en zijn voor alle medewerkers inzichtelijk.
- ☐ De beloningsstructuur (alle regels en criteria waarmee de hoogte van het loon en de opbouw daarvan wordt bepaald) is transparant: het ligt vooraf vast, is objectief en geldt voor iedereen. Het waarborgt gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.

3. Afwijkingen van de cao (indien van toepassing)

- ☐ Loonverschillen bij vergelijkbaar werk zijn objectief en transparant uitlegbaar en gebaseerd op vooraf vastgestelde criteria. Vergelijkbaar werk is werk dat qua inhoud, verantwoordelijkheden, omstandigheden en vereiste kwalificaties gelijk is – ook als functietitels of precieze taken verschillen.
- ☐ Dezelfde regels en criteria gelden voor alle medewerkers in vergelijkbare functies.
- ☐ Eigen loonafspraken zijn schriftelijk en eenvoudig vastgelegd.
- ☐ Uitzonderingen op gelijke beloning zijn alleen toegestaan als dat wettelijk toegestaan en goed gemotiveerd is (denk aan verworven rechten bij overgang van de onderneming).

4. Informatie aan medewerkers

- ☐ Medewerkers kunnen informatie over het beloningsniveau van collega's in gelijkwaardige functies opvragen en ontvangen dit binnen twee maanden. Denk hierbij aan gegevens over het eigen loon, het beloningsniveau van collega's in gelijkwaardige functies en de criteria waarop deze beloning is gebaseerd. Werknemers hebben er recht op die informatie in te zien.
- ☐ Medewerkers mogen vrij over hun loon spreken, zonder negatieve gevolgen of maatregelen.
- ☐ Medewerkers worden jaarlijks geïnformeerd over hun recht op looninformatie.
De informatie wordt verstrekt in begrijpelijke taal en op een toegankelijke manier.

5. Bescherming en uitzendkrachten

- ☐ Medewerkers worden niet benadeeld of gesanctioneerd als zij vragen stellen over loon of gebruikmaken van hun rechten.
- ☐ Uitzendkrachten vallen onder dezelfde regels voor gelijke beloning als reguliere werknemers.
- ☐ Bij uitzendovereenkomsten wordt de identiteit van de inlenende onderneming bekendgemaakt.

6. Flexibele arbeid en oproepkrachten

- ☐ Voor oproepkrachten en flexibele arbeid worden de minimaanspraken op loon en de arbeidsomvang correct toegepast.
- ☐ Afwijkingen van de loondoorbetalingsplicht zijn alleen toegestaan binnen de wettelijke grenzen en worden schriftelijk vastgelegd.

7. Alleen bij grotere organisaties

- ☐ 50+ medewerkers: regels en criteria voor loonontwikkeling zijn inzichtelijk en transparant voor alle medewerkers. Dit gaat om de manier waarop het loon zicht in de tijd ontwikkelt, bijvoorbeeld door periodieke verhogingen, schaalstijgingen, bonussen of andere structurele aanpassingen.
- ☐ 100+ medewerkers: periodieke rapportage over loonverschillen tussen mannen en vrouwen is voorbereid en voldoet aan de wettelijke eisen.