

Collectieve Arbeidsovereenkomst

GENPACT

GENERATING IMPACTSM

Genpact NL BV

te

Wormer

Looptijd: 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016
Versie: 01-2016



A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and strokes, located in the bottom right corner of the page.

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1: Algemeen	4
Artikel 2: Relatie werkgever – medewerker	6
Artikel 3: Arbeidsduur, werktijden en algemeen verlof	9
Artikel 4: Beloning	13
Artikel 5: Toeslagen	16
Artikel 6: Werk en privé	17
Artikel 7: Employability	19
Artikel 8: Arbeidsongeschiktheid	20
Artikel 9: Vergoedingen en tegemoetkomingen	23
Artikel 10: Pensioen	24
Artikel 11: Keuzeregeling arbeidsvoorwaarden	27
Artikel 12: Duur, wijziging en opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst	28
Artikel 13: Slotbepaling	29
Bijlage I Salarisschalen	30
Bijlage II Overgangsmaatregel leeftijdsdagen	31
Bijlage III Keuzeregeling arbeidsvoorwaarden	32
Bijlage IV Eisen re-integratiebedrijf en regeling re-integratie	38
Bijlage V Bepalingen uit de Wet Arbeid en Zorg	39
Bijlage VI Protocol 2016 Speerpunten en evaluatiemomenten	40
Bijlage VII Bloed- en aanverwantschap	42



Ondergetekenden:

Genpact NL BV te Wormer

als partij ter ene zijde

en

FNV Zakelijke Dienstverlening, onderdeel van FNV te Amsterdam

als partij ter andere zijde

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Copyright

© 2016 cao-partijen.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao.

Artikel 1: Algemeen

1. Looptijd

De cao treedt in werking op 1 januari 2016 en eindigt van rechtswege op 31 december 2016 zonder dat enige opzegging is vereist.

2. Werkingssfeer

De cao geldt voor alle medewerkers van Genpact NL BV van wie de functie is ingedeeld in een van de salarisschalen, zoals opgenomen in bijlage I van deze cao.

De cao is niet van toepassing op:

- medewerkers boven band 4 / salarisschaal 15
- stagiairs;
- uitzendkrachten.

3. Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. **Werkgever:**
Partij ter ene zijde.
- b. **Vakverenigingen:**
Partijen ter andere zijde.
- c. **Medewerker:**
Iedere persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en waarvan de functie is ingedeeld of gezien de aard der werkzaamheden behoort te worden ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 15 resp. de schaal van vakantiewerkers als genoemd in bijlage I van deze cao. Als medewerkers in de zin van deze cao worden niet beschouwd stagiairs, uitzendkrachten en. Medewerkers boven band 4 / salarisschaal 15
- d. **Partner:**
 1. Echtgeno(o)t(e) of bij de burgerlijke stand geregistreerde partner van de medewerker;
 2. Een persoon met wie de medewerker met het oogmerk op duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, blijkend uit een daartoe strekkende notariële akte of een door beide partners ondertekende schriftelijke verklaring; niet als partner wordt beschouwd een persoon met wie een bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
- e. **OR:**
De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
- f. **cao:**
Deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen.
- g. **BW:**
Burgerlijk Wetboek (Boek 7 titel 10).
- h. **Werkrooster:**
Een werktijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen en dagen van de week medewerkers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze onderbreken en beëindigen.
- i. **Maand:** een kalendermaand.
- j. **Maandsalaris:**
Het voor de werknemer geldende uur salaris, vermenigvuldigd met 261/260 maal het tussen werknemer en werkgever overeengekomen arbeidsduur per 52 weken, gedeeld door 12.
- k. **Uur salaris:**
Het uur salaris zoals geregeld in bijlage I van deze cao.
- l. **Maand inkomen:**
Het maand salaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag.
- m. **Jaarsalaris:**
twaalf keer het maandsalaris.
- n. **Jaar inkomen:**
Twaalf keer het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag.



- o. Volledig dienstverband:
Een dienstverband aangegaan voor de gebruikelijke arbeidsduur per jaar (zoals vermeld in artikel 3 lid 1 sub a van deze cao).
- p. Deeltijd dienstverband:
Een dienstverband aangegaan voor minder dan de gebruikelijke arbeidsduur per jaar.
- q. Vakantiewerker
Iedere scholier, schoolverlater of student die tijdens een vakantiesluiting van een onderwijsinstelling als medewerker gedurende ten hoogste 12 weken arbeid verricht.
- r. Roostervrije uren/dagen: Op roostervrije uren/dagen is een medewerker niet ingeroosterd met uitzondering van weekenddagen.
- s. Meeruren: indien een medewerker in Band 5 (tot en met schaal 9) met instemming van de leidinggevende af en toe meeruren werkt dan het afgesproken werkrooster, kunnen deze meeruren gecompenseerd worden door op een ander moment minderuren te schrijven.
- t. Overuren: na akkoord van de leidinggevende kan een medewerker in Band 5 (tot en met schaal 9) overuren schrijven, die uren worden tegen 135% uitbetaald en tellen niet mee in de grondslagen voor overige arbeidsvoorwaarden. Overuren worden afgerekend en tellen derhalve niet mee in de meeruren die eventueel gecompenseerd kunnen worden met minderuren.
- u. Nationale feestdagen:
Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Koningsdag, hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen.

4. Toepassing cao

De werkgever zal geen medewerkers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze cao. In individuele gevallen kan door de werkgever in voor de medewerker positieve zin worden afgeweken van deze cao.

5. Deeltijdmedewerker

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gebruikelijke arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur bij een volledig dienstverband, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.



Artikel 2: Relatie werkgever – medewerker

1. Verplichtingen van de werkgever

- a. Arbeidsovereenkomst
De werkgever zal met iedere medewerker schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze cao integraal van toepassing wordt verklaard.
- b. Uitreiking cao
De werkgever zal aan de medewerker (uitgezonderd vakantiewerkers) een exemplaar van de cao, alsmede van de wijzigingen daarop, uitreiken. Bij de wijzigingen wordt de datum van ingang vermeld. Vakantiewerkers kunnen een exemplaar van de cao opvragen.
- c. Geheimhouding
De werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in de Wet Bescherming Persoonsgegevens en zonder toestemming van de medewerker, geen zaken openbaar maken dan wel mededelingen doen over zaken die in de persoonlijke levenssfeer van de medewerker liggen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding is vereist.
- d. Arbeidsomstandigheden
De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de medewerker te behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. Gezien de aard van de werkzaamheden draagt de werkgever zorg voor een preventief RSI-beleid.
- e. Uitzendkrachten
Uitzendkrachten die vakkracht zijn, hebben vanaf de eerste dag dat zij worden ingeleend recht op de volgende bij werkgever geldende arbeidsvoorwaarden:
 - het naar tijdsruimte vastgestelde loon;
 - de van toepassing zijnde arbeidsduur;
 - toeslagen voor onregelmatigheid en consignatie;
 - initiële verhogingen bij Genpact NL B.V.;
 - kostenvergoedingen;
 - de salarisherzieningssystematiek.

Onder vakkracht wordt verstaan iemand die voldoet aan de vereisten die aan de uit te voeren functie worden gesteld.
- f. Werkgeversbijdrage
De werkgever verklaart zich bereid om gedurende de looptijd van deze cao analoog aan de tussen AWWN en FNV afgesloten overeenkomst in 2013 een werkgeversbijdrage zoals jaarlijks berekend door het FNV per medewerker te verstrekken aan het FNV.
- g. Vakbondsfaciliteiten
De vakverenigingen kunnen van de beschikbare zakelijke e-mailadressen van hun leden bij Genpact NL B.V. gebruik maken om met hen te communiceren. De leden kunnen via de beschikbare e-mailfaciliteiten in contact treden met de vakverenigingen.
- h. Zorgstelsel
Werkgever heeft een collectieve zorgverzekering afgesloten waaraan de medewerkers kunnen deelnemen. Zij hebben daarbij - naast de basisverzekering - de keuze uit verschillende aanvullende pakketten. Indien een medewerker hieraan deelneemt, zal de verschuldigde premie worden ingehouden op het maandsalaris.
- i. Betalingsmoment salaris
Het salaris wordt op de 25^e van de maand betaald, tenzij dit in het weekend of op een feestdag valt dan zal de betaling voorafgaand aan de 25^e plaatsvinden.



2. Verplichtingen van de medewerker

- a. Goed medewerkerschap
De medewerker zal de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed medewerker behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
- b. Uitvoering opgedragen werkzaamheden
De medewerker zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren.
- c. Nevenwerkzaamheden
 - i. Indien de medewerker met een volledig dienstverband tegen beloning enigerlei arbeid voor derden verricht of gaat verrichten, of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, is voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever vereist. De medewerker die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van nevenwerkzaamheden, waarvoor de werkgever geen schriftelijke toestemming heeft gegeven, maar waarvoor wel toestemming is vereist, verliest elke aanspraak op het bovenwettelijk deel van de in artikel 8 geregelde loondoorbetaling dan wel aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid
 - ii. Indien een deeltijdmedewerker tegen beloning enigerlei arbeid voor derden verricht of gaat verrichten, of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, dient hij dit aan de werkgever te melden. Indien de medewerker door de nevenwerkzaamheden in totaliteit meer uren per week dan een volledig dienstverband arbeid zal verrichten, is het bepaalde onder sub i. van toepassing.
- d. Geheimhouding
Zowel gedurende als na het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de medewerker volstrekte geheimhouding betrachten ten aanzien van alle gegevens welke hem omtrent de werkgever, de activiteiten van de werkgever, de klanten van de werkgever en met de werkgever gelieerde ondernemingen bekend zijn, waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze, waarop deze hem ter ore is gekomen
- e. Misbruik van positie
Zonder schriftelijke toestemming van de werkgever zal de medewerker zich ervan onthouden:
 1. Middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan ten behoeve van de onderneming door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;
 2. Middellijk of onmiddellijk geschenken met handelswaarde, provisie of beloning aan te nemen van personen of rechtspersonen, waarmee hij door of vanwege zijn functie direct of indirect in aanraking komt;
- f. Intellectueel eigendom
 1. De werkgever heeft het uitsluitende recht op de door de medewerker in het kader van zijn arbeidsovereenkomst, al dan niet in samenwerking met anderen verkregen uitkomsten, uitgedachte werkwijzen, modellen, rekeningen, software, geschreven en/of vervaardigde werken.
 2. De werkgever is niet verplicht een andere bescherming aan te vragen voor de in het eerste lid bedoelde rechten, bijvoorbeeld octrooirechten, auteursrechten, merkenrechten, enz.
 3. De medewerker vindt in het krachtens de arbeidsovereenkomst genoten salaris vergoeding voor het gemis van de aan de werkgever toevallende rechten van intellectuele eigendom.



3. De individuele arbeidsovereenkomst

- a. De wettelijke bepalingen met betrekking tot de duur en beëindiging van arbeidsovereenkomsten (de artikelen 667 tot en met 679 boek 7 van het BW) zijn van toepassing. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld of het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd betreft. Ontbreekt deze vermelding dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
- b. In afwijking van het bepaalde in artikel 668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaand aan zijn indiensttreding bij werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met het uitzendbureau, voor wat betreft hetgeen in artikel 668a lid 1 BW is bepaald.

4. Proeftijd

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd, met uitzondering van een arbeidsovereenkomst korter dan 6 maanden. De duur van de proeftijd bedraagt:

- bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar: een maand;
- bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarbij het einde niet op een kalenderdatum is bepaald: een maand;
- bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd twee maanden.

5. Opzegtermijn

Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dienen de wettelijke opzegtermijnen als bepaald in artikel 7:672 BW in acht te worden genomen.

Zie onderstaande tabel wettelijke opzegtermijn werkgever bij ontslag:

Duur dienstverband	Opzegtermijn werkgever
Korter dan 5 jaar	1 maand
Tussen de 5 en 10 jaar	2 maanden
Tussen de 10 en 15 jaar	3 maanden
15 jaar of langer	4 maanden

Voor de werknemer die ontslag wil nemen is de wettelijke opzegtermijn 1 maand, op te zeggen tegen het einde van de maand. Deze maand geldt ongeacht de duur van het dienstverband van de medewerker.

- b. De opzegging van de arbeidsovereenkomst kan alleen geschieden uiterlijk tegen het einde van de maand. In overleg tussen werkgever en medewerker kan hiervan worden afgeweken.
- c. De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.



Artikel 3: Arbeidsduur, werktijden en algemeen verlof

1. Arbeidsduur

- a. De gebruikelijke arbeidsduur bij een volledig dienstverband bedraagt 2088 uren per kalenderjaar, en 40 uur per week.
- b. Voor full time medewerkers in Band 5 geldt in principe een standaard rooster van 8 uur per dag en 40 uur per week. Het volgens werkrooster te werken aantal uren bedraagt ten hoogste (conform de Arbeidstijdenwet):
 - 10 uren per dag;
 - 200 uren per 4 weken;
 - 540 uren per 12 weken, waarbij dit tijdvak niet mag overlappen met een ander tijdvak van 12 weken
- c. Voor fulltime medewerkers in Band 5 geldt: Indien meer uren wordt gewerkt dan het werkrooster aangeeft, kan dit alleen met instemming van de directe leidinggevende. Het aantal te werken uren bedraagt dan ten hoogste:
 - 11 uren per dag;
 - 54 uren per week;
 - 540 uren per 12 weken, waarbij dit tijdvak niet mag overlappen met een ander tijdvak van 12 weken.
- d.. Op de medewerkers in Band 4 en hoger (salarisschaal 10 en hoger) zijn de leden 1 b. en 1.c, van dit artikel niet van toepassing. Met inachtneming van lid 1.a. geldt voor deze medewerkers een werkrooster met als uitgangspunt een arbeidsduur van 8 uur per dag en 40 uur per week. De uren die de medewerker meer werkt dan dit werkrooster worden niet beschouwd als arbeidsuren (meer-uren en/of overuren).

2. Werktijden

- a. De normale werktijd (ten behoeve van reiskosten regeling voor Band 5, waarbij reistijd buiten normale werktijd als werkuren geschreven kan worden tot een max van 4 uur per enkele reis) kan worden vastgesteld op:
 - maandag t/m vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur
 - zaterdag tussen 07.00 en 19.00 uur.
- b. Per week wordt in principe gemiddeld 5 werkdagen ingeroosterd.
- c.
 - i. Indien de aard van de werkzaamheden daartoe noodzaakt, kunnen 6 werkdagen per week worden ingeroosterd.
 - ii. Een medewerker is niet verplicht een rooster te aanvaarden waarin 6 werkdagen zijn opgenomen.
 - iii. Aan de partijen die de cao zijn overeengekomen kan een oordeel worden gevraagd over de noodzaak van een werkrooster waarin 6 werkdagen zijn opgenomen.
 - iiii. De werktijden kunnen worden ingeroosterd van maandag tot en met zaterdag.
- d. Vaststelling van nieuwe en wijziging van bestaande individuele werkroosters vindt plaats in overleg tussen de leidinggevende en medewerker, *zodat individuele medewerkers, binnen de bedrijfsmogelijkheden, ruimte krijgen voor individuele wensen.*
- e. Het werkrooster wordt uiterlijk 2 weken van te voren vastgesteld en bekend gemaakt aan de medewerker.



3. Meer en minder gewerkte uren Band 5

- a. Uitgangspunt is dat in een kalenderjaar gemiddeld het aantal contracturen wordt gewerkt. Indien een medewerker met instemming van zijn leidinggevende meeruren werkt dan het oorspronkelijk afgesproken aantal te werken uren (werkrooster), kunnen de meer gewerkte uren door de medewerker, in overleg met de leidinggevende, worden opgenomen in vrije tijd op een ander moment.

Indien een medewerker meeruren wil compenseren in tijd, wordt het tijdstip daarvan in overleg tussen de leidinggevende en de medewerker vastgesteld. Het is niet de bedoeling dat hele vakantiedagen of hele dagen vrij worden gepland door minder (of geen) uren te schrijven.

- b. Deze regeling meer gewerkte uren en minderuren geldt niet voor medewerkers in de Band 4 (salarisschalen 10 en hoger).

4. Overwerk Band 5

Medewerkers in Band 5 (tot en met schaal 9) kunnen na akkoord van hun leidinggevende overuren schrijven. Deze overuren worden tegen 135% van het uurloon uitbetaald en tellen niet mee in de grondslagen voor overige arbeidsvoorwaarden. Overuren worden afgerekend en tellen derhalve niet mee in de meeruren die eventueel gecompenseerd kunnen worden met minderuren.

5. Roostervrije uren/dagen (zowel variant structureel voor part timers als variant flexibel voor full timers)

- a. Roostervrije uren/dagen: indien een medewerker een gemiddeld aantal contracturen heeft overeengekomen van minder dan 40 uur per week, worden de overige uren ingepland als roostervrije uren/dagen.
- b. In overleg met de leidinggevende kan de medewerker kiezen voor de variant structureel voor medewerkers met een parttime rooster of de variant flexibele roostervrije dagen voor medewerkers met een regulier fulltime rooster.
- c. Een structureel parttime rooster is een vast rooster dat per tijdvak (per 1,2,3 of 4 weken) wordt overeengekomen.
- d. De variant flexibele roostervrije uren/dagen betekent dat in overleg met de leidinggevende een regulier full time werkrooster wordt afgesproken van 5 x 8 uur en 40 uur per week, terwijl de afgesproken contracturen tussen de 36 en 39 uur per week zijn vastgelegd en worden verloond. Met het verschil contract-rooster per week ontstaat een budget van roostervrije uren/dagen. Deze roostervrije uren/dagen kunnen in overleg met de leidinggevende flexibel ingepland worden. Deze variant is bedoeld om voor extra vrije tijd/dagen te creëren. De opgebouwde uren worden niet financieel gewaardeerd en derhalve dient het budget altijd ingepland te worden en (eind van het jaar) op nul/0 te staan.
- e. Roostervrije uren/dagen zijn niet hetzelfde als vakantie uren/dagen.
- f. Voor roostervrije uren/dagen geldt dat indien een medewerker arbeidsongeschikt wordt op een geplande roostervrije dag, de medewerker zich niet bij de werkgever ziek dient te melden, deze ziekte dag is voor risico van de medewerker.

6. Opbouw van vakantie-uren

- a. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalender jaar.
- b. De fulltime medewerker heeft per vakantiejaar recht op 160 wettelijke vakantie-uren met behoud van het maandinkomen.
- c. De fulltime medewerker heeft per vakantiejaar bovendien recht op 57,05 bovenwettelijke vakantie-uren met behoud van het maandinkomen. Bovenwettelijke vakantie-uren zijn het totale aantal vakantie-uren minus het wettelijke minimum aantal vakantie-uren.



7. Opnemen van vakantie-uren

- a. Het moment van opname van vakantie-uren wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. Zoveel mogelijk zal rekening gehouden worden met de wensen van de medewerker. Hierin bestaat de ruimte voor de individuele medewerker om afspraken te maken met de leidinggevende betreft verlof om maatwerk te faciliteren, zodat de medewerker, binnen de bedrijfsmogelijkheden, ruimte krijgen voor individuele wensen.
- b. Het wettelijk minimum aantal vakantie-uren dient in principe opgenomen te worden in het kalenderjaar, waarin zij zijn verworven. Het wettelijk minimum aantal vakantie-uren bij een volledig dienstverband is 160 uur per jaar.
- c. Het wettelijk minimum aantal vakantie-uren dat wordt verworven in enig kalenderjaar kan uiterlijk tot 1 juli van het daarop volgende kalenderjaar worden opgenomen. Bij uitzondering kunnen individueel afwijkende afspraken worden gemaakt.
- d. De medewerker kan tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid vakantie-uren opnemen als ware hij niet arbeidsongeschikt.
- e. Arbeidsongeschiktheid van de medewerker heeft geen invloed op de opbouw en opname van de vakantie-uren.
- f. De bovenwettelijke vakantie-uren kan de medewerker ook aanwenden in het kader van het keuzesysteem arbeidsvoorwaarden.
- g. Van de in artikel 3 lid 5 genoemde wettelijke vakantie-uren dienen als regel minimaal 10 dagen aaneengesloten worden verleend. Op verzoek van de medewerker worden 15 vakantiedagen aaneengesloten verleend. De werkgever en de medewerker dienen in overleg te bepalen in welke maand deze dagen worden opgenomen.

8. Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie

Indien de medewerker arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of tijdens een vakantiedag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd als gevolg van door de medewerker schriftelijke geleverde bewijsvoering dan wel over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.

- a. De medewerker moet de werkgever van de arbeidsongeschiktheid terstond telefonisch in kennis stellen. Bij arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie in het buitenland is schriftelijke bewijsvoering verplicht.
- b. Artikel 8.a en b zijn niet van toepassing bij arbeidsongeschiktheid op roostervrije uren/dagen.

9. Vakantie bij ontslag

- a. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de medewerker in overleg met de werkgever, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen.
- b. Indien de medewerker de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen, zal de resterende vakantie bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
- c. Teveel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.



10. Vervaltermijn en verjaring van vakantie

- a. De wettelijke vakantiedagen vervallen aan het eind van de maand juni van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarin deze dagen zijn verworven.
- b. Bovenwettelijke vakantiedagen die niet zijn opgenomen en waaraan geen andere bestemming is gegeven conform het bepaalde in het keuzesysteem arbeidsvoorwaarden, verjaren na 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

11. Nationale Feestdagen

- a. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze cao worden de zon- en feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten, dat aanvangt op 0.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.
- b. Op zon- en feestdagen wordt niet gewerkt, tenzij de gewenste dienstverlening aan de klant daartoe noodzaakt.
In dat geval geldt dat medewerkers op maximaal 2 feestdagen per jaar mogen worden ingeroosterd.
- c. Indien op een maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het inkomen over die feestdag doorbetaald.
- d. De medewerker, die voor de viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden dit niet toelaten, met voorrang op andere verlofaanvragen in de gelegenheid worden gesteld hiervoor een vakantiedag op te nemen.
- e. 5 Mei wordt niet beschouwd als Nationale feestdag, maar zal jaarlijks als vrije dag gehandhaafd blijven, zolang de klanten van de werkgever dit accepteren. Als de klanten op 5 mei dienstverlening eisen dan kunnen medewerkers ingeroosterd worden. Zij kunnen voor deze gewerkte uren op een ander moment verlof opnemen. In tegenstelling tot geen vermeld in artikel 3 lid 3 sub a van deze cao, geldt dat bij een full time contract deze vrije dag op een ander moment kan worden opgenomen.



Artikel 4: Beloning

1. Algemeen

- a. De Indeling van functies is gebaseerd op de "Hay-methode voor functie-evaluatie en –profilering".
- b. Bij elke functie behoort een band en een salarisschaal. De medewerker wordt beloond volgens de zogenaamde open schaal: iedere salarisschaal kent een minimum- en een maximumsalaris en heeft een normbedrag. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- c. De medewerker ontvangt schriftelijk mededeling van de functie, de band en de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn maandsalaris.

2. Leeftijdsschaal

De medewerker die jonger is dan 19 jaar, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het maandsalaris dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op per eerste dag van de maand, waarin de medewerker jarig is.

Per eerste dag van de maand, waarin de medewerker 19 jaar wordt, is lid 3 van dit artikel van toepassing.

3. Indiensttreding

- a. De medewerker van 19 jaar of ouder ontvangt bij indiensttreding in het algemeen het minimum salaris van de salarisschaal.
- b. De medewerker die nog niet over de vereiste kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van de functie zijn vereist, wordt in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. Zodra de medewerker beschikt over de voor de functie benodigde kundigheden en ervaring, vindt overgang naar de met de functie overeenkomende salarisschaal plaats. De medewerker die in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het minimum-schaalsalaris te belonen, kan – in overeenstemming met die ervaring – hoger worden ingeschaald.

4. Herziening van het salaris

- c. De salarisverhoging vindt op grond van beoordeling in beginsel één maal per jaar op de eerste dag van de eerste maand van het nieuwe kalenderjaar plaats volgens onderstaande staffel. Een en ander totdat het maximum van de salarisschaal is bereikt.

Beoordelingsniveau	Beoordelingsniveau Genpact	Beoordelingsniveau Genpact NL	Salarisverhoging
A = voldoet niet aan de minimum eisen	LE10	LE10-a	0 x normbedrag
B = functioneren is (nog) niet voldoende	LE10	LE10-b	1,0 x normbedrag, tweede jaar 0 x normbedrag
C = in overeenstemming met de vereiste standaard	HV70	HV70	1 x normbedrag
D = duidelijk beter dan de vereiste standaard	T20	T20-d	1,5 x normbedrag
E = uitzonderlijk goed in verhouding tot de vereiste standaard	T20	T20e	2 x normbedrag



- d. De medewerker die bij aanvang van het nieuwe kalenderjaar voor minimaal het tweede opeenvolgende jaar een B-beoordeling heeft gekregen, ontvangt geen salarisverhoging.
- e. De medewerker die het maximum van de schaal al heeft bereikt en een D-beoordeling respectievelijk een E-beoordeling heeft gekregen, ontvangt in de eerste maand van het nieuwe kalenderjaar een eenmalige beoordelingsuitkering van 3% respectievelijk 5% van het jaarsalaris.
- d. Indien na 30 juni van enig jaar indiensttreding plaatsvindt, kan de salarisverhoging bij aanvang van het nieuwe kalenderjaar achterwege blijven. Bij een aanheensluitende uitzendperiode van 6 maanden of langer direct voorafgaande aan het dienstverband wordt deze termijn meegenomen bij de bepaling van de datum in dienst.

5. Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie (promotie)

- a. De medewerker die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de datum van overplaatsing.
- b. Bij indeling in een hogere salarisschaal bedraagt de verhoging van het maandsalaris het normbedrag van de nieuwe schaal.
- c. Indien de beoordeling en de indeling in een hogere salarisschaal gelijktijdig op 1 januari van enig jaar plaatsvindt dan wordt, indien dat in het kader van de beoordeling aan de orde is, het maandsalaris verhoogd met het normbedrag uit de oude salarisschaal, zie artikel 5 lid 4. De verhoging van het maandsalaris ten gevolge van de indeling in een hogere salarisschaal bedraagt het normbedrag van de nieuwe schaal.

6. Performance bonus

- a. De werkgever kent een regeling voor prestatiebeloning: de performance bonus, waarbij individuele doelen worden gesteld in relatie tot de bedrijfsvoering. Afhankelijk van de realisatie van deze doelen wordt de individuele performance bonus uitbetaald.
- b. De individuele doelen worden jaarlijks per kalenderjaar vastgesteld. Het aantal doelen bedraagt minimaal 3. Deze doelen worden vastgesteld door de direct leidinggevende in overleg met de betreffende medewerker.
- c. Ieder jaar wordt door de direct leidinggevende bepaald in hoeverre de medewerker de doelen behaald heeft. Voordat de mate van het behalen van de individuele doelen definitief wordt vastgesteld, vindt een zogenaamd normafstemmingsoverleg (Session C) plaats op unitniveau.
- d. Jaarlijks wordt het budget voor de uitbetaling van de performance bonus vastgesteld, afhankelijk van de bedrijfsresultaten.
- e. Jaarlijks wordt afhankelijk van het budget het uitbetalingspercentage (multiplier) per beoordelingsniveau (op de norm (C), onder de norm (A of B) of boven de norm D of E) vastgesteld.
- f. Het minimale uitbetalingspercentage van de bonus voor iedereen die in aanmerking komt voor uitbetaling (minimaal goede = C beoordeling) is 3,27% van de bonusgrondslag.



- g. Het bonuspotentieel ("at target bonuspercentage") is conform onderstaande tabel per salarisschaal vastgesteld:

Schaal	Band	Bonuspotentieel
1-9	5	7,5 % van de bonusgrondslag
10-15	4	10 % van de bonusgrondslag

- h. De bonusgrondslag is de som van de in het bonusjaar uitgekeerde maandsalarissen, exclusief overwerkvergoeding, onregelmatigheidsvergoeding en persoonlijke toeslagen en vakantietoeslag.
- i. In aanmerking voor uitbetaling van de performance bonus komen die medewerkers die op 31 december van het bonusjaar in dienst zijn. De performance bonus wordt ieder jaar in april van het volgende kalenderjaar uitbetaald.
- j. Niet in aanmerking voor de bonusuitbetaling komen:
1. medewerkers met een onvoldoende beoordeling (onder de norm: A of B);
 2. medewerkers die 31 december van het bonusjaar langer dan een jaar arbeidsongeschikt zijn.
- k. De performance bonusuitkering maakt geen onderdeel uit van het salaris, pensioengrondslag, grondslag voor vakantietoeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

7. Vakantiewerker

Artikel 4 is niet van toepassing op de vakantiewerker. De vakantiewerker ontvangt bij indiensttreding afhankelijk van zijn leeftijd een salaris volgens de vakantiewerker schaal, zoals opgenomen in bijlage I.



Artikel 5: Toeslagen

1. Vakantietoeslag

- a. Het vakantietoeslagjaar loopt vanaf 1 juni tot en met 31 mei.
- b. Over het totaal van de maandsalarissen dat is verdiend in het in lid a bedoelde tijdvak, en de in dat zelfde tijdvak uitbetaalde meer gewerkte uren wordt 8% vakantietoeslag betaald.
- c. Zij die niet het gehele vakantiejaar in dienst zijn geweest of in deeltijd werken, ontvangen de vakantietoeslag naar rato.
- d. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand mei van elk kalenderjaar.

2. Toeslag overwerk op zon- en feestdagen voor medewerkers in Band 5 (tot en met salarisschaal 9)

- a. Indien in opdracht van de werkgever op zon- en feestdagen (met uitzondering van 5 mei) wordt gewerkt geldt als toeslag een percentage van 100% van het voor de medewerker geldende uursalaris. Dit wordt uitbetaald conform overwerk en deze uitbetaalde overuren worden niet meegenomen in de grondslag voor berekening van secundaire voorwaarden.

3. Consignatietoeslag

- a. Indien de medewerker zich volgens rooster in opdracht van de werkgever bereikbaar en beschikbaar houdt op tijden buiten het vastgestelde werkrooster, teneinde na oproep werk te verrichten wordt een toeslag per consignatie-uur gegeven als percentage van het voor de medewerker geldende uur salaris:

maandag t/m vrijdag	0.00 - 24.00 uur	6,5%;
zaterdag	0.00 - 24.00 uur	11%;
zondag	0.00 - 24.00 uur	13%.

- b. De vergoeding voor verrichte werkzaamheden zal op basis van de volgende richtlijnen worden vastgesteld.
 - i. indien tussen 0.00 uur en 06.00 uur na oproep werkzaamheden dienen te worden verricht, ontvangt de medewerker per gewerkt uur het uur salaris. De beloning zal ten minste één uur salaris bedragen.
 - ii. indien op andere uren na oproep werkzaamheden worden verricht, ontvangt de medewerker per gewerkt uur het uur salaris.
 - iii. indien de medewerker naar het bedrijf dient te komen wordt de feitelijk gewerkte tijd en de reistijd beloond. In dit geval zal als beloning minimaal twee uur salarissen worden toegekend.

Indien wordt gewerkt op zon- en feestdagen, geldt de vergoeding conform het bepaalde in lid 2 sub a van dit artikel.

- c. Deze regeling geldt voor medewerkers in de salarisschalen 1 tot en met 12, met uitzondering van leidinggevenden.



Artikel 6: Werk en privé

Wetgeving.nl

1. Algemeen

De werkgever wil zorgdragen voor het scheppen van een goede balans tussen werk en privé van haar medewerkers. Zij geeft dit inhoud door in haar arbeidsvoorwaardenbeleid adequate voorzieningen op te nemen die de medewerker de mogelijkheid bieden om bepaalde situaties in de privésfeer op te vangen. Op de vakantiewerker is lid 5 van dit artikel niet van toepassing.

2. Buitengewoon verlof

a. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 628 BW geldt het volgende:

In de navolgende gevallen kan de medewerker doorbetaald verlof opnemen mits de medewerker zo spoedig mogelijk indien mogelijk tenminste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van zijn afwezigheid kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- A. bij ondertrouw van de medewerker: de benodigde tijd met een maximum van 1 dag;
- B. bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de medewerker: 2 dagen;
- C. bij huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste graad of in de tweede graad: 1 dag;
- D. bij bevalling van de partner van de medewerker: gedurende de bevalling
- E. na de bevalling van de echtgenote, partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent: 2 dagen
- F. bij overlijden van de partner of een inwonend ongehuwd kind of pleegkind: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie met een maximum van 5 dagen; indien de medewerker de begrafenis moet regelen: de extra noodzakelijke tijd;
- G. bij overlijden van één der niet onder f genoemde bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad of een van zijn huisgenoten: 1 dag en bovendien voor bijwoning van de begrafenis/ crematie een tweede dag; indien de medewerker de begrafenis moet regelen: de extra noodzakelijke tijd;
- H. bij 25-jarig dienst- of huwelijksjubileum van de medewerker: 1 dag;
- I. bij 40-jarig dienst of huwelijksjubileum van de medewerker: 1 dag;
- J. bij een examen dat voor het bedrijf van belang wordt geacht: de noodzakelijke tijd.
- J. bij 25, 40 en 50-jarig huwelijksjubileum van ouders, schoonouders en (aangehuwde) grootouders: 1 dag, mits hiervoor 'aantoonbaar bewijs' wordt getoond.

b. Buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de medewerker op diens schriftelijk verzoek buitengewoon verlof met of zonder behoud van zijn gehele of gedeeltelijke maandinkomen verlenen, indien de omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen.

3. Calamiteitenverlof

Indien niet reeds geregeld in lid 2 van dit artikel, heeft de medewerker conform artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg recht op verlof met behoud van het maandinkomen voor een korte naar billijkheid te berekenen tijd. In bijlage V van deze cao is de regelgeving gebaseerd op artikel 4:1 weergegeven.

4. Overig verlof

De medewerker kan conform de Wet arbeid en zorg, artikel 5 aanspraak maken op overig verlof. De belangrijkste bepalingen uit dit artikel zijn in bijlage V van deze cao weergegeven.



5. Vakbondsverlof

- a. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging waarvan de betrokken medewerker lid is aan de medewerker betaald verlof toekennen gedurende maximaal 5 dagen per jaar in de navolgende gevallen:
Voor het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bondsvergadering of bondscongres, of als ondernemingsraad lid aan een door een vakvereniging georganiseerde cursus of deelneemt of als kaderlid van een vakvereniging deelneemt aan door deze organisatie georganiseerde scholingsactiviteiten mits door de vakvereniging het verzoek daartoe tijdig aan de werkgever kenbaar is gemaakt.
- b. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging waarvan de betrokken medewerker lid is aan de medewerker verlof toekennen voor het deelnemen aan vergaderingen van de cao-commissie, indien de medewerker lid is van deze commissie. De vakvereniging zal de werkgever daartoe informeren over de samenstelling van de commissie.

Artikel 7: Employability

1. Algemeen

Vanwege de voortdurende veranderingen waarmee de werkgever en de medewerker te maken hebben, hechten partijen groot belang aan de employability van medewerkers. Werken aan blijvende inzetbaarheid, ongeacht functie of leeftijd, staat daarin centraal. Bijzondere aandacht zal daarbij worden gegeven aan de ontwikkeling van de competenties van de medewerker. Onder competenties wordt verstaan het geheel van kennis, vaardigheden en gedrag. Hierin bestaat de ruimte voor de individuele medewerker om afspraken te maken met de leidinggevende betreft opleidingen om maatwerk te faciliteren zodat de medewerker, binnen de bedrijfsmogelijkheden, ruimte krijgt voor individuele wensen.

2. Employabilitybeleid

Het employabilitybeleid van de werkgever "*In beweging blijven*" is erop gericht om medewerkers ook in de toekomst inzetbaar te houden voor Genpact NL. Meer informatie hierover is te verkrijgen via de afdeling P&O.

3. Opleidingsfaciliteiten

Werkgever heeft een regeling ter ondersteuning van de ontwikkeling van medewerkers (na instemming van de ondernemingsraad) vastgesteld. Deze regeling biedt faciliteiten om:

- a. medewerkers in staat stellen de deskundigheid die de organisatie van hen vraagt te behouden en te ontwikkelen;
- b. optimale ontwikkelingsmogelijkheden te bieden aan medewerkers om hun (toekomstige) inzetbaarheid binnen de onderneming te vergroten.
- c. Medewerkers de gelegenheid te bieden een loopbaanscan te doen.

De aard en omvang van de faciliteiten worden in overleg tussen de leidinggevende en de medewerker vastgesteld, al dan niet als onderdeel van een persoonlijk ontwikkelingsplan of voortkomend uit beoordelings- en/ of functioneringsgesprekken. Indien de opleiding noodzakelijk of gewenst is voor de huidige of toekomstige functie binnen het bedrijf, zal de werkgever de opleidingskosten vergoeden.

4. Stageplaatsen

Stageplaatsen staan open voor jongeren, bij voorkeur in relatie tot de arbeidsmarkt, van alle opleidingsniveaus, inclusief snuffelstages.



Artikel 8: Arbeidsongeschiktheid

1. Indien de medewerker ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling zijn arbeid niet kan verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Wet Arbeid en Zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2.
 - a. *Wettelijke periode van de eerste 52 weken*
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de medewerker gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maand inkomen, tot maximaal het voor de medewerker geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
 - b. *Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken*
Gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de medewerker, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maand inkomen.
Gedurende de tweede 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de medewerker, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het maand inkomen.
 - c. *Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken*
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de medewerker 70% van het maand inkomen worden doorbetaald.
 - d. *Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken*
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de medewerker, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maand inkomen. Indien de werkgever, op grond van de wet Poortwachter, wordt verplicht tot loondoorbetaling langer dan 104 weken, wordt ook de aanvulling met dezelfde termijn verlengd.
 - e. *Gedeeltelijk werken in het tweede ziektejaar*
De medewerker die in de tweede periode van 52 weken ten minste 25% van de omvang van zijn dienstverband arbeid verricht (inclusief arbeidstherapie), ontvangt over deze uren een aanvulling tot 100% van zijn maand inkomen. Over de niet gewerkte uren ontvangt de medewerker een aanvulling tot 90% van het maand inkomen.
 - f. *Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt*
De medewerker die gedurende de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW recht krijgt op een uitkering krachtens de IVA (regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten) ontvangt in afwijking van sub a, b, c en d van dit artikellid gedurende de eerste periode van 52 weken een aanvulling op de IVA-uitkering tot 100% van het maand inkomen en gedurende de tweede periode van 52 weken een aanvulling op de IVA-uitkering tot 90% van het maand inkomen. Gedurende het derde tot en met zevende jaar van arbeidsongeschiktheid, ontvangt de medewerker die een IVA-uitkering ontvangt, onderstaande aanvullingen op de IVA-uitkering:

Derde jaar:	90% van het maand inkomen.
Vierde tot en met zesde jaar:	80% van het maand inkomen.
Zevende jaar:	75% van het maand inkomen.



- g. Re-integratie tijdens de wettelijke periode van 104 weken*
Voor de medewerker die gedurende de wettelijke periode van 104 weken als genoemd in artikel 7:629 BW, intern of extern re-integreert in een functie met lagere arbeidsvoorwaarden, geldt de regeling conform bijlage IV deel B, met uitsluiting van de aanvullingen zoals beschreven in lid 3 van dit artikel.
- h. Garantie tweede periode van 52 weken*
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de medewerker, ten minste het voor de medewerker geldende minimumloon.
- i. De aanvullingen, zoals bepaald onder a tot en met f en h zijn niet van toepassing op: medewerkers, waarvan de UWV de IVA of WGA-uitkering tijdelijk of blijvend geheel of gedeeltelijk weigert in het kader van de wet verbetering Poortwachter.*

3. Arbeidsongeslacht na de eerste periode van 104 weken

- a. Tijdelijk volledig arbeidsongeslacht (80-100%)*
De medewerker die na de wettelijke periode van 104 weken als genoemd in artikel 7:629 BW arbeidsongeslacht is, een uitkering op grond van de WGA (Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten) ontvangt en door het UWV 80-100% arbeidsongeslacht is verklaard, heeft gedurende maximaal 5 jaar recht op een aanvulling van 5% van het maand inkomen.
- b. 35-80% arbeidsongeslacht*
De medewerker die na de wettelijke periode van 104 weken als genoemd in artikel 7:629 BW arbeidsongeslacht is, een uitkering op grond van de WGA (Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten) ontvangt en door het UWV 35-80% arbeidsongeslacht is verklaard, heeft gedurende maximaal 5 jaar recht op een aanvulling op de loongerelateerde WGA-uitkering en de daaropvolgende loonaanvulling van 5% van het maand inkomen, te rekenen vanaf de datum van ingang van de WGA-uitkering.
De medewerker die na de wettelijke periode van 104 weken als genoemd in artikel 7:629 BW arbeidsongeslacht is, onder de WGA (Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten) valt en na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering geen loonaanvulling WGA ontvangt, en door het UWV 35-80% arbeidsongeslacht is verklaard, heeft gedurende maximaal 3 jaar recht op een aanvulling van 5% van het maand inkomen, te rekenen vanaf de datum van ingang van de WGA-uitkering. Indien de WGA-loongerelateerde uitkering korter duurt dan 3 jaar, zal de som van de niet uitgekeerde aanvulling zoals in de vorige volzin genoemd, dertien weken voor het einde van de WGA-uitkering als een bedrag ineens worden uitgekeerd.
- c. 0-35% arbeidsongeslacht*
De medewerker die na de wettelijke periode van 104 weken als genoemd in artikel 7:629 BW arbeidsongeslacht is, door het UWV 0-35% arbeidsongeslacht is verklaard, niet werkt en een volledige WW-uitkering ontvangt, heeft gedurende maximaal 3 jaar recht op een aanvulling van 5% van het maand inkomen. Indien de medewerker gedurende een periode korter dan 3 jaar een WW-uitkering ontvangt, zal de som van de nog niet uitgekeerde aanvulling, zoals in de vorige volzin is genoemd, dertien weken voor het einde van de loongerelateerde WW-uitkering als een bedrag ineens worden uitgekeerd.
Voor de medewerker die na de wettelijke periode van 104 weken als genoemd in artikel 7:629 BW arbeidsongeslacht is, door het UWV 0-35% arbeidsongeslacht is verklaard en intern of extern re-integreert, geldt de regeling conform bijlage IV deel B.
- d. Onder maand inkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maand inkomen dat de medewerker zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest, conform artikel 1 lid 3 sub I.*



4. De aanvullingen worden niet toegekend aan medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
De medewerker is verplicht de werkgever te machtigen tot inning van de uitkeringen krachtens de WGA, IVA, de WGA-hiaatverzekering, het Excedent Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Aanvullende Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren, indien de medewerker volgens artikel 629 lid 3 BW geen recht heeft op de wettelijke loondoorbetaling.
6. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen op te schorten en de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de medewerker die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte, welke zijn opgenomen in het ziekteverzuimbeleid, dat instemming heeft gekregen van de OR.
7.
 - a. De medewerker verleent zijn medewerking aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV; de werkgever verleent zijn medewerking aan een second opinion, die de medewerker wenst;
 - b. De werkgever stelt voldoende veiligheidsmiddelen ter beschikking, zodat het werk op verantwoorde wijze kan plaatsvinden. De medewerker maakt gebruik van de ter beschikking gestelde middelen en leeft de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid na;
 - c. De werkgever treft bij arbeidsongeschiktheid die langdurig of blijvend lijkt, zo snel mogelijk maatregelen om de medewerker te laten re-integreren. Indien daartoe een contract met een re-integratiebedrijf wordt gesloten, dient het re-integratiebedrijf aan de voorwaarden in bijlage IV deel A te voldoen. De medewerker werkt conform de Wet Poortwachter mee aan de re-integratie-inspanningen. Indien de re-integratie plaatsvindt bij een ander bedrijf, toont de werkgever aan dat re-integratie in het eigen bedrijf onmogelijk is, doordat een passende arbeidsplaats niet beschikbaar is of op redelijke termijn komt, noch door aanpassingen te realiseren is. Gedurende de periode waarin de werkgever gehouden is de arbeidsovereenkomst te laten voortbestaan (maximaal 2 jaar), blijft de medewerker in dienst van de werkgever, tenzij de medewerker op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een functie buiten het eigen bedrijf kan uitoefenen.
 - d. Indien de medewerker de onder a tot en met c genoemde verplichtingen niet naleeft, heeft de werkgever het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen ten aanzien van deze medewerker te weigeren.
8. Medewerking tot schadevergoeding
In geval de werkgever ter zake van arbeidsongeschiktheid van de medewerker tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de medewerker daaraan zijn medewerking verlenen.



Artikel 9: Vergoedingen en tegemoetkomingen**1. Gratificatie bij jubileum**

Aan de medewerker die 12,5 jaar respectievelijk 25 jaar, 40 jaar of 50 jaar in dienst is van de werkgever wordt een jubileumgratificatie toegepast van:

- 0,25 x maandsalaris bij 12,5 jaar;
- 0,75 x maandsalaris bij 25 jaar;
- 1,00 x maandsalaris bij 40 jaar;
- 1,50 x maandsalaris bij 50 jaar.

Wanneer dat fiscaal mogelijk is, worden bovenstaande uitkeringen onbelast uitgekeerd.

2. Afscheidsuitkering bij (pre)pensioen

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens (pre)pensionering ontvangt de medewerker als afscheidscadeau een eenmalige uitkering. De hoogte van de bruto uitkering wordt als volgt berekend: aantal volle dienstjaren x 5% van maandsalaris bij uitdiensttreding. De uitkering is gemaximeerd op 125% van maandsalaris van de medewerker.

3. Uitkering bij overlijden

- a. Indien de medewerker overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt. Vakantiewerkers zijn uitgezonderd.
Deze uitkering is gelijk aan het maandinkomen over de lopende maand en de daarop volgende 2 maanden. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de medewerker toekomt op grond van de Ziektewet en/of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Toeslagenwet.
- b. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 1. De langstlevende partner;
 2. Bij ontstentenis van de partner: de minderjarige kinderen waartoe de overledene in familierechtelijke betrekking stond;
 3. Bij ontstentenis van de personen genoemd onder 1 en 2: degene met wie de medewerker in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de medewerker grotendeels voorzag.

4. Reiskosten woon-/werkverkeer

- a) De medewerker, die meer dan 5 kilometer van zijn werk woont, ontvangt een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer. De vergoeding kent een maximum van 45 kilometer enkele reis. De vergoeding per dag wordt vermenigvuldigd met het aantal werkelijk gewerkte dagen in de betreffende periode en in de daarop volgende maand uitgekeerd. De afdeling P&O stelt met behulp van een routeplanner vast hoeveel kilometers de woon-werkafstand van een medewerker bedraagt, e.e.a. op basis van de meest gebruikelijke route.
- b) De medewerker die met openbaar vervoer naar zijn werk reist en kan aantonen door het overleggen van de vervoersbedrijven NS 2^e klas of streekvervoer, dat hij meer kosten maakt dan de volgens sub a. bepaalde vergoeding, krijgt de werkelijke kosten per maand vergoed, nadat de vervoersbewijzen zijn overlegd. Er zal een terugbetalingsregeling worden opgesteld indien de onderneming wordt verlaten voordat de abonnementstermijn is verstreken.
- c) Deze regeling is nader uitgewerkt in een interne uitvoeringregeling. De hoogte van de kilometervergoeding voor woon-werkverkeer wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld en uitgewerkt in de uitvoeringsregeling, hierin worden de tariefswijzigingen van de NS gevolgd. De uitvoeringsregeling wordt vastgesteld in overleg met de OR.



Artikel 10: Pensioen

1. Pensioen

- a. Voor de medewerker in dienst van Genpact NL B.V. geldt een pensioenregeling die op basis van cao-afspraken tot stand wordt gebracht en gewijzigd.
- b. Deze cao-afpraak is de pensioenovereenkomst als bedoeld in de Pensioenwet. De pensioenregeling is neergelegd in een pensioenreglement bij Pensioenfonds PGB.
- c. In afwijking op dit reglement zijn aanvullende afspraken gemaakt die zijn neergelegd in bijlage 1 van de aansluitovereenkomst.
- d. Het pensioenreglement en bijlage 1 van de aansluitovereenkomst zijn door het pensioenfondsbestuur van het Pensioenfonds PGB opgesteld.
- e. cao-partijen erkennen de bepalingen, zoals neergelegd in het pensioenreglement en bijlage 1 van de aansluitovereenkomst, als leidend, zulks echter zolang de bepalingen in lijn zijn met hetgeen in de cao is afgesproken en nadat het fondsbestuur deze aan cao-partijen ter goedkeuring heeft voorgelegd en door cao-partijen de goedkeuring daadwerkelijk is gegeven. Dit goedkeuringsrecht van cao partijen is beperkt tot de afspraken zoals opgenomen in bijlage 1 van de aansluitovereenkomst.
- f. Ten aanzien van wijzigingen in uitvoeringsreglement, pensioenreglementen van de Grafimedia en reprografie en statuten van PGB is het bestuur van PGB bevoegd. In de in dit artikel verwoorde pensioenovereenkomst wordt de pensioenregeling in hoofdlijnen afgesproken. Het pensioenreglement en de bijlage 1 van de aansluitovereenkomst vullen daarnaast een aantal details in. De tekst van het pensioenreglement en genoemde bijlage is leidend voor de verdere uitwerking van deze pensioenovereenkomst.
- g. Deelname aan de pensioenregeling start vanaf de datum van indiensttreding en eindigt door overlijden, op de pensioendatum of door uitdiensttreding.

2. Pensioengrondslag

- a. De pensioengrondslag is het pensioengevend salaris minus de AOW-franchise.
- b. Het pensioengevend salaris is gelijk aan 12 x het maandsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag (exclusief uitbetaalde overwerkuren en onregelmatigheidsuren en andere persoonlijke toeslagen).

3. AOW-franchise

- a. De AOW-franchise is het deel van het salaris waarover geen pensioen wordt opgebouwd.
- b. Per 1 januari 2016 is dat € 13.872,03 op basis van de bedrijfsnorm van 40 uur per week.
- c. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast aan de cao-loonontwikkeling bij Genpact NL (zie bijlage I).

4. Middelloonregeling

De regeling is gebaseerd op het middelloonprincipe: in enig jaar wordt de dan voor de medewerker geldende pensioengrondslag vermenigvuldigd met 1,875%. De uitkomst daarvan is de hoogte van het ouderdomspensioen dat de medewerker vanaf 67 jarige leeftijd ontvangt. Deze berekening vindt jaarlijks plaats en het totale pensioen is een optelsom van het jaarlijks berekende pensioen. Voor medewerkers met een deeltijd dienstverband gelden deze afspraken naar rato van het dienstverband.

5. Partnerpensioen

Als een medewerker overlijdt en er is sprake van een partner, dan komt een partnerpensioen tot uitkering. De hoogte daarvan is 70% van het bedrag dat de medewerker aan ouderdomspensioen had kunnen opbouwen als hij tot de pensioenleeftijd in dienst was gebleven, uitgaande van de pensioengrondslag in het jaar van overlijden. De uitkering vindt plaats tot het overlijden van de partner. Als de overleden medewerker minderjarige kinderen heeft, is er voor die kinderen een tijdelijk wezenpensioen van 14%.



6. Pensioen voor gepensioneerden en slapers

Voor gepensioneerden en slapers (ex-medewerkers waarvan het ouderdomspensioen nog niet is ingegaan) geldt dat in geval van overlijden 70% van de pensioenuitkering of 70% van het opgebouwde ouderdomspensioen tot uitkering komt.

7. Partnerpensioen omzetten in ouderdomspensioen

Een (ex-)medewerker die pensioneert en geen partner heeft of wil afzien van het partnerpensioen kan dit omzetten in een hoger ouderdomspensioen conform de tabellen in het pensioenreglement. Het pensioenreglement kent meer flexibele onderdelen, zoals vervroegen van het pensioen, omzetten van ouderdomspensioen naar nabestaandenpensioen en een variatie in de hoogte van de uitkering (eerst een hogere pensioenuitkering en na verloop van tijd een lagere pensioenuitkering).

Als een medewerker arbeidsongeschikt wordt, vindt verdere opbouw van pensioen plaats op kosten van het pensioenfonds.

8. Toeslag

Mocht de financiële positie van het pensioenfonds het toestaan dan kan het pensioenfondsbestuur besluiten zowel de opgebouwde pensioenrechten als de pensioenuitkeringen te verhogen; een zogenaamde toeslag. De belangrijkste leidraad daarvoor is de hoogte van de dekkingsgraad. Voor de toeslagen wordt geen premie betaald en er is binnen het pensioenfonds geen reserve voor gevormd.

9. Kosten pensioenregeling en eigen bijdrage

De kosten van de pensioenregeling bestaan uit de werkelijke kosten van het opbouwen van pensioen, de kosten die het pensioenfonds maakt en de kosten voor het opbouwen en/of handhaven van wettelijke buffers. Het pensioenfonds berekent deze kosten door aan de werkgever. Voor 2016 bedragen de kosten 23,85% van de pensioengrondslag.

10. Medewerkersbijdrage in de premie

- a. De medewerkers dragen bij in de kosten: 1/3de van de premie.
- b. Voor 20165 bedraagt de premie voor de medewerkers 7,95% van de pensioengrondslag; deze bijdrage wordt via het salaris bij de medewerkers in rekening gebracht.
- c. Voor medewerkers die op 31 december 2012 in dienst waren is met ingang van 2013 een overgangsmaatregel getroffen ter compensatie van de eigen bijdrage. Deze compensatie wordt gegeven in de vorm van een niet pensioengevende persoonlijke toeslag. Deze ziet er als volgt uit:

2016	compensatiepercentage 3%
2017	compensatiepercentage 2%
2018	compensatiepercentage 1%
2019	compensatiepercentage 0%

De compensatie is gefixeerd op kalenderjaar 2013 en is basis de berekening van het compensatietoeslag.

- d. Er is geen afspraak tussen werkgever en het pensioenfonds om eventuele tekorten (oftewel een dekkingsgraad kleiner dan 105 %) aan te vullen. Het pensioenfonds kan uiteindelijk de pensioenen verlagen om aan de eisen te voldoen die gesteld worden aan de financiële positie van pensioenfondsen.
- e. De kosten van de pensioenregeling zijn bewegelijk. Dat hangt onder andere samen met de stand van de rente, de dekkingsgraad, de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand en de gemiddelde levensverwachting.



- f. Als het bedrijfsbelang het noodzakelijk maakt, omdat sprake is van een ingrijpende wijziging van omstandigheden of er is een zwaarwichtig belang voor de werkgever, dan dient per omgaande overleg plaats te vinden tussen werkgever en sociale partners om naar redelijkheid en billijkheid een oplossing te vinden.

11. Verzekeringen

Ten aanzien van arbeidsongeschiktheid is een tweetal regelingen afgesproken. Deze regelingen, de WIA-excedent en de bodemaanvulling, zijn ondergebracht bij een verzekeraar.

De WIA-excedent regeling kent een uitkering voor inkomens vanaf het uniform heffingsloon tot een maximum van € 200.000. De maximale uitkering bedraagt 70% van het salaris boven het uniform heffingsloon voor een arbeidsongeschiktheidspercentage van minimaal 80%. Bij een lager arbeidsongeschiktheidspercentage (vanaf 35%) geldt een lagere uitkering. Na ingang van de uitkering wordt de uitkering geïndexeerd met 2% per jaar.

Daarnaast zal er voor iedere deelnemer een aanvullende uitkering worden verzekerd die ingaat bij een arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 35%. De uitkering bedraagt 10% van het gemaximeerde salaris (tot een maximum van € 200.000), waarbij het totale salaris niet mag uitkomen boven het oorspronkelijke salaris. Na ingang van de uitkering wordt deze jaarlijks geïndexeerd met de stijging van de wettelijke WIA-uitkering. De premie voor beide dekkingen komt volledig voor rekening van Genpact NL BV.

12. Overgangsregeling VPL (Wetgeving VUT Prepensioen Levensloop)

- a. De Overgangsregeling VPL geldt voor deelnemers van Genpact NL geboren in de jaren 1950 t/m 1964, reeds deelnemer per 29-12-2003, en onafgebroken in dienst tot vervroegde pensionering.
- b. Dit pensioen wordt ingekocht indien de medewerker die op 1 januari 2021 nog werkzaam is bij Genpact NL of bij het eerder bereiken van de vroegpensioenleeftijd. Voor medewerkers die voortijdig uit dienst gaan vervalt dit voorwaardelijke pensioen.
- c. Ahold Pensioenfonds (APF) heeft in opdracht van de cao-partijen per 1-1-2013 de huidige Ahold VPL-regeling aangepast naar een zogenaamde 'statische variant'. Dit betekent dat de hoogte van de voorwaardelijke VPL-aanspraken eenmalig is vastgesteld en niet meer kan wijzigen zoals in de huidige situatie.
- d. De VPL aanspraken worden ingekocht bij pensioenfonds PGB. De VPL-regeling zal worden uitgevoerd o.b.v. de door APF vastgestelde bedragen en na inkoop van de VPL-aanspraken meelopen met de gewone indexatie van het PGB. De vastgestelde bedragen worden zolang deze nog niet zijn ingekocht onvoorwaardelijk geïndexeerd met de Genpact cao loonstijging. De eigen bijdrage bedraagt 1,35% van het totale loon van de deelnemer.

13. Levensloop

Deelnemers kunnen het gebruik van deze regeling onder bepaalde voorwaarden voortzetten. Met betrekking tot de opname van het levensloopverlof gelden de bepalingen in artikel 6 van de keuzeregeling arbeidsvoorwaarden (bijlage III van deze cao)



Artikel 11: Keuzeregeling arbeidsvoorwaarden

11.1. De werknemers kunnen de arbeidsvoorwaarden van deze CAO ruilen tegen andere arbeidsvoorwaarden.

Op de medewerker is een keuzeregeling arbeidsvoorwaarden van toepassing. De medewerker kan de navolgende arbeidsvoorwaardelijke bronnen inruilen tegen de genoemde arbeidsvoorwaardelijke doelen:

11.2. De werknemers kunnen de arbeidsvoorwaarden van deze CAO ruilen tegen andere arbeidsvoorwaarden.

Bronnen:

- a. bovenwettelijke vakantie-uren met een maximum van 40 uren (artikel 3 lid 5c);
- b. maandsalaris;
- c. vakantietoeslag;
- d. uitkering performancebonus.

Doelen:

- a. (langdurig) betaald verlof (sabbatical leave, zorgverlof, studieverlof, ouderschapsverlof);
- b. korter werken vanaf 55 jaar;
- c. extra vakantie-uren met een maximum van 40 uren;
- d. studiekosten, waarvoor geen vergoeding van de werkgever geldt;
- e. fiets;
- f. reiskostenvergoeding;
- g. OV-jaarkaart;
- h. vakbondscontributie;
- i. extra inkomen.

Dit artikel is nader uitgewerkt in de keuzeregeling arbeidsvoorwaarden, die is opgenomen in bijlage III van deze cao.



Artikel 12: Duur, wijziging en opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst

De overeenkomst wordt aangegaan met ingang van 1 januari 2016 en loopt tot en met 31 december 2016. Tussentijdse wijzigingen kunnen alleen tot stand komen met instemming van beide partijen.

Indien overheidsmaatregelen de uitvoering van deze overeenkomst bemoeilijken, zodanig dat in redelijkheid niet mag worden verwacht dat deze overeenkomst zal worden uitgevoerd, zal het overleg op verzoek van één van beide partijen worden heropend.



Artikel 13: Slotbepaling

Partijen verbinden zich deze overeenkomst naar letter en geest te goeder trouw na te komen.

Aldus vastgesteld te Wormer

Partijen ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

Genpact NL BV


P.M.G. van der Weijden
Bestuurder

FNV Zakelijke Dienstverlening


F. Polhout
Bestuurder



Bijlagen

Bijlage I Salarisschalen

Salarisschaal Genpact NL BV per 1 januari 2016 (inclusief een verhoging van 1,5%)

Gebaseerd op 174 uur per maand.

Band	Schaal	Minimum Functionaris Per maand	Maximum functionaris per maand	Minimum uurloon	Maximum uurloon	Standaard trede per uur	Standaard trede per maand
5a	2	€ 1.816,56	€ 2.267,22	€ 10,44	€ 13,03	€ 0,47	€ 81,78
5a	3	€ 1.933,14	€ 2.383,80	€ 11,11	€ 13,70	€ 0,49	€ 85,26
5a	4	€ 1.987,08	€ 2.514,30	€ 11,42	€ 14,45	€ 0,50	€ 87,00
5a	5	€ 2.053,20	€ 2.669,16	€ 11,80	€ 15,34	€ 0,52	€ 90,48
5a	6	€ 2.161,08	€ 2.876,22	€ 12,42	€ 16,53	€ 0,57	€ 99,18
5b	7	€ 2.321,16	€ 3.132,00	€ 13,34	€ 18,00	€ 0,59	€ 102,66
5b	8	€ 2.488,20	€ 3.412,14	€ 14,30	€ 19,61	€ 0,64	€ 111,36
5b	9	€ 2.674,38	€ 3.713,16	€ 15,37	€ 21,34	€ 0,68	€ 118,32
4a	10	€ 2.872,74	€ 4.042,02	€ 16,51	€ 23,23	€ 0,73	€ 127,02
4a	11	€ 3.145,92	€ 4.431,78	€ 18,08	€ 25,47	€ 0,78	€ 135,72
4b	12	€ 3.490,44	€ 4.918,98	€ 20,06	€ 28,27	€ 0,85	€ 147,90
4c	13	€ 4.019,40	€ 5.665,44	€ 23,10	€ 32,56	€ 0,94	€ 163,56
4d	14	€ 4.635,36	€ 6.525,00	€ 26,64	€ 37,50	€ 1,02	€ 177,48
4d	15	€ 5.305,26	€ 7.462,86	€ 30,49	€ 42,89	€ 1,11	€ 193,14

Leeftijdsschalen per uur

	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5
Age				
15	€ 2,84			
16	€ 6,21	€ 7,08		
17	€ 7,14	€ 7,85	€ 7,98	
18	€ 8,11	€ 8,63	€ 8,85	€ 9,07

Vakantiekrachten schalen per uur

15	€ 2,84	€ 4,45
16	€ 3,27	€ 4,82
17	€ 3,74	€ 5,17
18	€ 4,30	€ 5,63
19	€ 4,95	€ 6,12
20	€ 5,82	€ 6,69
21	€ 6,85	€ 7,40
22	€ 8,05	€ 8,67
23	€ 9,48	€ 10,43



Bijlage II Overgangsmaatregel leeftijdsdagen

De medewerker die op 31 december 2005 recht had op extra bovenwettelijke vakantie-uren voor medewerkers van 50 jaar en ouder, behoudt dit recht op het niveau waarop hij in 2005 recht had.

Bijlage III Keuzeregeling arbeidsvoorwaarden

Algemene bepalingen

1. De keuzeregeling heeft ten doel de medewerker de mogelijkheid te bieden binnen de daarvoor aangegeven grenzen de vormgeving van zijn individuele arbeidsvoorwaardenpakket periodiek af te stemmen op zijn persoonlijke wensen en behoeften. De ruil vindt in beginsel plaats op basis van kostenneutraliteit voor de werkgever.
2. In de artikelen 4 tot en met 10 van deze regeling is aangegeven welke bronnen voor welke doelen kunnen worden ingezet.
3. Uit het voorgaande volgt dat een uitruil niet kan leiden tot een wijziging in de totale omvang van het individuele arbeidsvoorwaardenpakket. Evenmin kunnen de individuele keuzes verandering brengen in de overige rechten en verplichtingen die de werkgever en de medewerker jegens elkaar hebben.

Artikel 1 Definities

1. Onder bronnen worden de arbeidsvoorwaarden verstaan die door de medewerker ingezet kunnen worden als ruilmiddel tegen andere arbeidsvoorwaarden, de doelen.
2. De bronnen zijn:
 - a) bovenwettelijke vakantie-uren met een maximum van 40 uren (artikel 3 lid 5c van de cao);
 - b) maandsalaris;
 - c) vakantietoeslag;
 - d) uitkering performance bonus.
3. De doelen zijn:
 - a) (langdurig) betaald verlof (sabbatical leave, zorgverlof, studieverlof, ouderschapsverlof);
 - b) korter werken vanaf 55 jaar;
 - c) extra vakantie-uren met een maximum van 40 uren;
 - d) studiekosten, waarvoor geen vergoeding van de werkgever geldt;
 - e) fiets;
 - f) reiskostenvergoeding;
 - g) OV-jaarkaart;
 - h) Vakbondscontributie;
 - i) Extra inkomen.
 - j) Levensloopregeling (voor zover van toepassing)
4. Het kalenderjaar is het kalenderjaar, waarop de keuze van de medewerker van bronnen respectievelijk de doelen betrekking heeft.

Artikel 2 Keuzemoment

2. Ruilkeuzes die voor langere termijn worden aangegaan, kunnen éénmaal per jaar: ingaande 1 januari worden gewijzigd. Verzoeken hiertoe dienen voor 1 november van het voorgaande jaar te zijn ingediend op P&O.
3. Medewerkers, die op of na 1 januari van het betreffende kalenderjaar in dienst treden, kunnen voor het eerst een ruilkeuze maken voor het daaropvolgende kalenderjaar. Medewerkers die tussen 1 november en 1 januari in dienst treden, mogen hun ruilkeuze bij aanname aangeven.
4. Incidentele doelen zoals d, e en g (van artikel 1 lid 3) kunnen op elk moment worden aangegeven, waarbij de betrokkene rekening dient te houden met minimaal 1 maand) voor de administratieve verwerking van de keuze.
5. Voor doelen genoemd onder a (van artikel 1 lid 3) kan het noodzakelijk zijn tussentijdse keuzes te maken die ad hoc moeten plaatsvinden. In die situaties zal de organisatie in redelijkheid en billijkheid besluiten, met in acht name van het bedrijfsbelang.



Artikel 3 Deelnemers en deeltijders

1. De Keuzeregeling arbeidsvoorwaarden is van toepassing op alle medewerkers in de zin van deze cao, met uitzondering van:
 - a) Oproepkrachten;
 - b) medewerkers die een volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen krachtens de IVA/WAO.
2. Voor deeltijders geldt dat de omvang van de gemiddelde arbeidsduur geen invloed heeft op de maximale omvang van de in te zetten bronnen, tenzij anders vermeld.
3. De medewerker die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WGA/WAO en minder uren werkt dan een fulltime medewerker, wordt voor de toepassing van deze regeling voor het werkzame gedeelte aangemerkt als deeltijdmedewerker.
4. Deze regeling geldt niet ten aanzien van ruilkeuzes die uitsluitend als doel hebben te komen tot een maximaal financieel voordeel voor de medewerker.

De Bronnen

Artikel 4 Uur waarde

Bij de berekening van de uur waarde is rekening gehouden met het feit dat de medewerker over uitbetaalde uren rechten opbouwt met betrekking tot vakantiedagen, -toeslag, performance bonusregeling, pensioen en prepensioen. Om dezelfde reden betaalt de medewerker bij het kopen van vrije uren net zoveel als wordt vergoed bij uitbetaling, namelijk 135% van het uurloon. Het gebruik als bron van vakantietoeslag of performancebonus geschiedt tegen 100%.

Schematisch vindt onderstaande uitruil plaats:

Onderstaande bronnen:	%	Worden omgezet in:	En kunnen worden besteed aan de volgende doelen:	%
Bovenwettelijke vakantie-uren	135%	Een geldbedrag	Betaald verlof	135%
maandsalaris	135%		Korter werken vanaf 55 jaar	135%
Vakantietoeslag	100%		Extra vakantie-uren	135%
Uitkering performance bonus	100%		Studiekosten	100%
Storting in geld	100%		Fiets	100%
			Reiskostenvergoeding	100%
			OV Jaarkaart	100%
			Vakbondscontributie	100%
			Extra inkomen	135%

Artikel 5 Salaris en vakantietoeslag

1. Het inzetten van het salaris als bron mag er niet toe leiden dat het salaris onder het minimumloon komt.
2. De vakantietoeslag kan één maal per kalenderjaar worden ingezet in mei.

De Doelen

Artikel 6 (Langdurig) betaald verlof

1. De medewerker kan jaarlijks de bron a (van artikel 1 lid b) inzetten om maximaal 57,05 uren te sparen t.b.v. (langdurig) betaald verlof. Het totale gespaarde saldo aan uren voor (langdurig) betaald verlof mag niet meer dan 285,25 uur bedragen voor een fulltime medewerker (deeltijders naar rato).
2. De gespaarde uren kunnen worden opgenomen voor sabbatical leave (artikel 6a), zorgverlof (artikel 6b), studieverlof (artikel 6c), ouderschapsverlof (artikel 7d), verlof voorafgaand aan pensioen (artikel 6e) en korter werken vanaf 55 jaar (artikel 6f).



Artikel 6a **Sabbatical leave**

1. De medewerker kan uiterlijk 6 maanden voorafgaand aan de ingangsdatum van het sabbatical leave een verzoek hiertoe indienen bij de werkgever.
2. Het salaris dat wordt betaald gedurende de verlofperiode is het salaris behorende bij de gebruikelijke arbeidsduur conform artikel 3 lid 1a van de cao.
3. Vanaf een periode na ingang van het verlof vindt stopzetting van alle onkostenvergoedingen plaats.
4. De werkgever kent het verlof toe tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten, dit ter beoordeling van de werkgever.

Artikel 6b **Zorgverlof**

1. De medewerker kan de gespaarde uren als bedoeld in artikel 6 opnemen ten behoeve van de verzorging van een ziek familielid als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg.
2. De gespaarde uren kunnen in aanvulling op het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg worden ingezet.
3. De werkgever kent het verlof toe, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten, dit ter beoordeling van de werkgever.

Artikel 6c **Studieverlof**

1. In aanvulling op de Studievergoedingsregeling kan de medewerker de gespaarde uren als bedoeld in artikel 6 opnemen ten behoeve van het volgen van een studie of opleiding.
2. De werkgever kent het verlof toe, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten, dit ter beoordeling van de werkgever.

Artikel 6d **Ouderschapsverlof**

1. De medewerker kan de gespaarde uren als bedoeld in artikel 6 opnemen ten behoeve van doorbetaald ouderschapsverlof.
2. Artikel 6 van de Wet Arbeid en Zorg is van toepassing.

Artikel 6e **Verlof voorafgaand aan pensioen**

1. De medewerker kan de gespaarde uren als bedoeld in artikel 6 opnemen voorafgaand aan zijn pensioen.
2. De medewerker verkrijgt gedurende deze periode zijn oorspronkelijke salaris, als ware de arbeidsduur gelijk aan die bedoeld in artikel 3 lid 1a van de cao.

Artikel 6f **Korter werken vanaf 55 jaar**

1. De medewerker kan de gespaarde uren als bedoeld in artikel 6 opnemen ter compensatie van gederfd inkomen in verband met een contractueel lagere arbeidsduur vanaf 55 jaar.
2. De wijze waarop deze verkorting van de arbeidsduur plaatsvindt (per week, per maand of per jaar) wordt in overleg tussen werkgever en medewerker vastgesteld.
3. De medewerker verkrijgt gedurende de periode waarin de arbeidsduur wordt bekort, zijn oorspronkelijke salaris, als ware de arbeidsduur gelijk aan die bedoeld in artikel 3 lid 1a van de cao.



Artikel 7 Extra vakantie-uren

De medewerker met wie een arbeidsduur is afgesproken gelijk aan of lager dan de arbeidsduur als genoemd in artikel 3 lid 1a van de cao, kan door het inzetten van de bronnen maandsalaris en vakantietoeslag extra vakantie-uren krijgen, met een maximum van 40 uur per jaar. Het verlofsaldo van deze medewerker dient aan het einde van dit kalenderjaar minder dan 160 uur te bedragen bij een fulltime dienstverband (deeltijders naar rato).

Artikel 8 Studiekosten

1. In aanvulling op en onverminderd het bepaalde in de Regeling Studiefaciliteiten kan de medewerker de bronnen inzetten voor een belastingvrije vergoeding van de kosten van een studie of opleiding, indien en voor zover die niet door de werkgever worden vergoed.
2. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 15a, sub h van de Wet op de Loonbelasting 1964 moet de studie of opleiding gericht zijn op een goede functie vervulling nu en in de toekomst, of gericht zijn op de loopbaanontwikkeling van de medewerker. Kosten van binnenlandse reizen kunnen worden vergoed voor zover deze meer bedragen dan het bedrag per kilometer, bedoeld in artikel 16b, eerste lid onder b van de Wet op de Loonbelasting (€ 0,19). Bij voortijdige beëindiging van de studie of opleiding zijn de fiscale gevolgen voor rekening van de medewerker. Bij twijfel of de betreffende opleiding valt onder de Wet op de Loonbelasting, zal de aanvraag worden voorgelegd aan de Fiscus.

Artikel 9 Fiscale vrijstellingsmogelijkheden

De medewerker kan door het inzetten van de bronnen gebruik maken van fiscale vrijstellingsmogelijkheden. Daarbij geldt dat doel g (reiskostenvergoeding) uitsluitend kan worden verworven door ruil bron f (uitkering resultaatdeling).

Uitwerking van deze bepalingen vindt plaats in de navolgende aanvraagformulieren:

- Aanvraagformulier vakbondscontributie;
- Aanvraagformulier Vrije Vergoeding Fiets Woon-werkverkeer;
- Aanvraagformulier reiskosten; Indien de medewerker geen reiskostenvergoeding ontvangt omdat de reisafstand binnen de 5 kilometer valt, zal werkgever automatisch de fiscale verrekening uitvoeren op basis van de werkelijke reisafstand.
- Aanvraagformulier Ov-jaarkaart.

Artikel 10 Extra inkomen

1. De medewerker kan de bron a (van artikel 1 lid 3) per kalenderjaar inzetten voor extra inkomen.
2. Voor bron a geldt hierbij dat het reeds opgebouwde bovenwettelijke vakantie-uren betreft.
3. De bron wordt (maandelijks) tegelijk met het salaris uitbetaald.

Overige bepalingen**Artikel 11 Einde dienstverband**

1. Onverminderd het bepaalde in lid 2 geldt voor medewerkers waarvan het dienstverband eindigt in de loop van een kalenderjaar dat bij de inzet van bronnen en doelen naar evenredigheid rekening moet worden gehouden met de duur van het dienstverband. Zo nodig zal (netto) verrekening plaatsvinden.
2. Bij beëindiging van het dienstverband zullen de spaarsaldi als bedoeld in artikel 6 worden uitbetaald.



Artikel 12 **Ziekte en buitengewoon verlof**

1. Bij arbeidsongeschiktheid (ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof) en gedeeltelijk buitengewoon verlof blijven afspraken over verlaging van het salaris in het kader van de Keuzeregeling ongewijzigd. Indien en voor zover hierdoor het salaris onder het minimumloon komt, zal deelname aan de Keuzeregeling worden opgeschort.
2. Bij arbeidsongeschiktheid (ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof) worden afspraken over verhoging van het salaris in het kader van de keuzeregeling gedurende het keuzejaar ongewijzigd voortgezet. Na afloop van het keuzejaar geldt de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 3 lid 1 sub a.
3. Bij arbeidsongeschiktheid (ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof) blijven afspraken over roostervrije dagen gedurende het keuzejaar ongewijzigd voortgezet. Na afloop van het keuzejaar geldt de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 3 lid 1 sub a van de cao.
4. Bij volledig buitengewoon verlof zonder behoud van loon wordt, ter beoordeling van de werkgever, deelname aan de Keuzeregeling opgeschort dan wel vindt - voorafgaand aan de verlofverlening - verrekening met het netto salaris plaats.

Artikel 13 **Gevolgen**

1. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor de gevolgen van zijn keuze.
2. Indien het maandsalaris en de vakantietoeslag als bron worden ingezet, heeft dit gevolgen in fiscale zin, voor de pensioengrondslag, salaris gerelateerde uitkeringen, het salaris tijdens ziekte, het brutoloon sociale verzekeringen en de grondslag voor inkomensafhankelijke voorzieningen, zoals de individuele subsidies/toeslagen.
3. Het inzetten van de bronnen als ruilmiddel tegen fiscale vrijstellingsmogelijkheden zal tot gevolg hebben dat de bronnen niet als loon voor de heffing van loonbelasting/premie volksverzekeringen of premies werknemersverzekeringen worden beschouwd.

Artikel 14 **Verzoek, aanvraagprocedure en beslissing**

1. De medewerker treedt over zijn te maken keuzes in overleg met zijn leidinggevende.
2. De medewerker maakt zijn keuze kenbaar door het invullen en ondertekenen van het aanvraagformulier Keuzeregeling Arbeidsvoorwaarden. Het formulier dient door de direct leidinggevende van de medewerker voor akkoord te worden ondertekend. De medewerker stuurt het aanvraagformulier naar de afdeling personeelszaken die voor verdere afhandeling zorgdraagt.
3. De werkgever kent het verzoek van de medewerker toe tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen. In dat geval zal de werkgever de medewerker schriftelijk op de hoogte stellen van de reden van de afwijzing.

Artikel 15 **Wijziging in persoonlijke omstandigheden**

De medewerker is verplicht elke wijziging in de persoonlijke omstandigheden, die van invloed kan zijn op de toepassing van deze regeling, terstond en schriftelijk aan de werkgever te melden.

Artikel 16 **Hardheidsclausule**

In alle gevallen waar deze regeling niet in voorziet, beslist de werkgever.

Artikel 17 **Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2004.



Artikel 18 Fiscale regelgeving

Indien wijziging van fiscale regelgeving van invloed is op de inhoud van deze keuzeregeling, vindt geen brutering van vervallen netto voordelen voor de medewerker plaats.

Artikel 19 Evaluatie

Momenteel wordt besproken welke aanpassingen in deze regeling nodig zijn door invoering van nieuwe (fiscale) wetgeving (werkkostenregeling).



Bijlage IV Eisen re-integratiebedrijf en regeling re-integratie

- A. De volgende eisen worden gesteld aan het re-integratiebedrijf, waarmee de werkgever een contract sluit.
- a. Het bedrijf dient voldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar te hebben om de re-integratie succesvol te laten verlopen.
 - b. Er dient voor de te re-integreren medewerker een deugdelijke klacht- en geschillenprocedure open te staan.
 - c. De privacy van de te re-integreren medewerker wordt gewaarborgd minstens op het niveau van de Wet bescherming persoonsgegevens
 - d. Het bedrijf brengt periodiek een cijfermatig onderbouwd rapport uit over de uitvoering van de dienstverlening en de resultaten daarvan.
 - e. Er wordt periodiek een klantentevredenheidsonderzoek onder de werkgever en de medewerker van Genpact NL, waarvan de resultaten beschikbaar komen.
 - f. De rapportages van d en e staan open voor OR en cao-partijen.
- B. Regeling re-integratie
1. Het streven is erop gericht de arbeidsongeschikte medewerker te re-integreren binnen of buiten de eigen organisatie.
 2. Bij arbeidsongeschiktheid zal werkgever altijd eerst onderzoeken of re-integratie binnen de eigen organisatie mogelijk is.
 3. De re-integratie bij een andere werkgever is voltooid indien daar sprake is van een gelijke contract vorm tussen werkgever en medewerker aan die welke met werkgever bestond. Zolang er geen gelijke contract vorm is zal werkgever de arbeidsongeschikte medewerker detacheren of zal een terugkeergarantie gelden.
 - 4a. Indien de medewerker gedurende de eerste twee ziektejaren intern of extern wordt gere-integreerd in een functie met lagere arbeidsvoorwaarden, zal het loon als volgt worden aangevuld:
 - gedurende het eerste jaar 25% van het maand inkomen tot maximaal 95%;
 - gedurende het tweede jaar 20% van het maand inkomen tot maximaal 90%;
 - gedurende het derde jaar 10% van het maand inkomen tot maximaal 80%;
 - gedurende het vierde jaar 5% van het maand inkomen tot maximaal 75% van het maand inkomen van de oorspronkelijke functie.
 - 4b. De aanvulling vindt plaats op basis van het aantal contracturen in de nieuwe functie. Indien dat aantal contracturen lager is dan het aantal contracturen in de oorspronkelijke functie, wordt dat lagere aantal aangevuld. Indien het aantal contracturen hoger is dan het aantal contracturen in de oorspronkelijke functie, vindt aanvulling plaats op basis van het aantal contracturen in de oorspronkelijke functie.
 - 4c. In een logboek, waarin is opgenomen wat er volgens de wet Poortwachter en de daarmee samenhangende procedures binnen Genpact NL van de werkgever en de medewerker wordt verwacht bij arbeidsongeschiktheid, wordt de status van de arbeidsongeschikte medewerker bijgehouden.



Bijlage V Bepalingen uit de Wet Arbeid en Zorg

- A. Belangrijkste bepalingen kortdurend zorgverlof (artikel 5 Wet arbeid en zorg)
1. Tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet wordt aan de medewerker verlof verleend voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon waarmee de medewerker ongehuwd samenwoont
 - b. een inwonend kind tot wie de medewerker als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - c. een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon waarmee de medewerker ongehuwd samenwoont;
 - d. een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de medewerker en door hem duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 39 van de Wet op de jeugdhulpverlening.
 - e. een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.
 2. Voor zover het inkomen niet meer bedraagt dan het maximum dagloon inzake de Wet financiering sociale verzekeringen behoudt de medewerker gedurende het zorgverlof recht op 70% van het maand inkomen, maar tenminste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon.
 3. Het zorgverlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week.
 4. De medewerker meldt vooraf aan de werkgever dat hij het zorgverlof opneemt onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de medewerker het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden. Bij die melding geeft de medewerker ook de omvang, de wijze van opnemning en de vermoedelijke duur van het verlof aan.
 5. De werkgever kan achteraf van de medewerker verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht in verband met de noodzakelijke verzorging als bedoeld in het eerste lid.
- B. Calamiteiten- en ander kort verzuim verlof (Artikel 4:1 Wet arbeid en zorg)
1. Indien niet reeds geregeld in lid 2 van artikel 6 van deze cao, heeft de medewerker conform artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg recht op verlof met behoud van maandinkomen voor een korte naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
 - a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
 - b. een door de wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
 - c. de uitoefening van het actief kiesrecht.
 2. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:
 - a. de bevalling van de partner of de persoon met wie hij samenwoont, zoals geregeld in lid 2 sub a - d van artikel 6 van deze cao;
 - b. bij het overlijden en lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn, zoals geregeld in lid 2 sub a - f en g van artikel 6 van deze cao.



Bijlage VI Protocol 2016 Speerpunten en evaluatiemomenten

1. Werkgever is gebonden om uitvoering te geven aan de Participatiewet. Genpact is op dit momenteel aan het uitwerken in samenspraak met de Gemeente Wormerland.

1. Werkgever spant zich in tot het monitoren van pijn punten invoering vaste maandsalarissystematiek:
 - i. Na invoering zal maandelijks geëvalueerd worden door de managers met de medewerkers die direct aan hen rapporteren (vast onderdeel PG agenda);
 - ii. HR zal per kwartaal een evaluatie sessie organiseren met alle managers en de OR;
 - iii. Individuele kwesties kunnen door medewerkers aangekaart worden bij hogere leidinggevenden en HR;
 - iv. Voor de zomer en in september tijdens het nieuwe cao overleg, zal met de vakbond geëvalueerd worden hoe de invoering is verlopen en welke pijn punten er eventueel nog leven. We spreken het commitment uit om de pijn punten aan te pakken en de regeling waar nodig aan te passen.
2. Derde WW-jaar voor medewerkers van Genpact
 Partijen spreken af zich maximaal in te spannen om de duur en de opbouw van de WW te repareren conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Partijen volgen het nog lopende politieke debat over vooral de uitvoeringsaspecten nauwgezet en zullen, zodra daarover voldoende duidelijkheid bestaat of deze duidelijkheid gedurende de looptijd van deze cao uitblijft, overleg voeren om inhoudelijke afspraken te maken die dan van toepassing zijn binnen Genpact.
 FNV heeft zorg over flexwerkers. Werkgever deelt die zorg en zet flexwerkers alleen in voor tijdelijke werkzaamheden. In principe zal werkgever structureel werk ook met structurele arbeidsplaatsen invullen. Alleen indien werkzaamheden een duidelijk tijdelijk karakter hebben, zoals zwangerschapsverlof, verwachte krimp of tijdelijke projecten zal met flexwerkers worden gewerkt.
1. Aanpak scholing
 - a. Partijen vinden het belangrijk om te investeren in employability. Er zal daartoe een pilot worden uitgevoerd door een 5-tal medewerkers een employability scan aan te bieden via een door de FNV geselecteerd bureau. Indien deze interventie naar tevredenheid uitpakt, zal deze employabilityscan voor alle medewerkers toegankelijk zijn;
 - b. Leidinggevenden wordt jaarlijks gevraagd om alle individuele scholingsbehoeften te inventariseren bij de medewerkers;
 - c. HR zal met leidinggevenden een workshop organiseren om de scholingsbehoeften in kaart te brengen;
 - d. HR zal jaarlijks een gedetailleerd employability plan uitwerken voor 2016;
 - e. Over de uitvoering van dit plan zal regelmatig gerapporteerd worden aan de senior leiders in Wormer;
 - f. Het employability plan en de scholingsactiviteiten zullen worden geëvalueerd met de OR (nader overeen te komen met de OR).
2. Aanpak werkdruk
 - a. Leidinggevenden wordt gevraagd om intensief en in interactie met medewerkers issues te inventariseren ten aanzien van werkdruk;
 - b. Bijvoorbeeld als aandacht voor ervaren stress door verplichte IT security trainingen in het Engels, daar zal een praktische oplossing voor gevonden worden door een vrijwilligerspool in te richten van medewerkers die een collega door de training kunnen helpen;
 - c. HR en senior leiders zullen in het begin van 2016 een ronde doen om in kleine teams te inventariseren wat de pijn punten met betrekking tot werkdruk zijn. Daarin zal ook een oproep gedaan worden aan medewerkers om individuele gevallen te melden bij HR;
 - d. HR zal met leidinggevenden een workshop organiseren om voor de onder punt a en c geïnterviewde pijn punten mogelijke oplossingen te verkennen;



- e. HR zal een voorstel doen voor het omgaan met werkdruk in het algemeen in 2016 en een voorstel voor aanpak van individuele gevallen met betreffende leidinggevenden en medewerkers;
- f. Eind van het jaar zal een nieuwe ronde gedaan worden om te inventariseren of de aanpak van omgaan met werkdruk voldoende werkt of dat nieuwe initiatieven nodig zijn;



Bijlage VII Bloed- en aanverwantschap

Graad Bloedverwantschap

Aanverwantschap

**1e
graad**

- uw (adoptie)ouder(s);
- uw (adoptie)kind(eren).

**2e
graad**

- uw grootouder(s);
- uw kleinkind(eren);
- uw broer(s) en zus(sen).

**3e
graad**

- uw overgrootouder(s);
- uw achterkleinkind(eren);
- uw neef en nicht (de kind(eren) van uw broer(s) en zus(sen);
- uw oom(s) en tante(s) (de broer(s) en zus(sen) van uw ouder(s)).

**4e
graad**

- uw betovergrootouder(s);
- uw achterneef en achternicht (de kleinkind(eren) van uw broer(s) en zus(sen);
- uw neef en nicht (de kind(eren) van de broer(s) of zus(sen) van uw ouder(s);
- uw oudoom(s) en oudtante(s) (de oom(s) en tante(s) van uw ouder(s)).

- de (adoptie)ouder(s) van uw partner;
- de (adoptie)kind(eren) van uw partner;
- de partner van uw (adoptie) kinderen (schoonzoon of schoondochter).
- de grootouder(s) van uw partner;
- de kleinkind(eren) van uw partner;
- de broer(s) en zus(sen) van uw partner.
- de overgrootouder(s) van uw partner;
- de achterkleinkind(eren) van uw partner;
- de neef en nicht van uw partner (de kind(eren) van de broer(s) en zus(sen) van uw partner;
- de oom(s) en tante(s) van uw partner (de broer(s) en zus(sen) van de ouder(s) van uw partner.
- de betovergrootouder(s) van uw partner;
- de achterneef en achternicht van uw partner (de kleinkind(eren) van de broer(s) en zus(sen) van uw partner;
- de neef en nicht van uw partner (de kind(eren) van de broer(s) en zus(sen) van de ouders(s) van uw partner;
- de oudoom(s) en oudtante(s) van uw partner (de oom(s) en tante(s) van de ouder(s) van uw partner.

