



CAO Genpact NL B.V.

1 april 2026 – 31 maart 2028

Voorwoord

Ondergetekenden:

Genpact NL B.V. te Hoofddorp

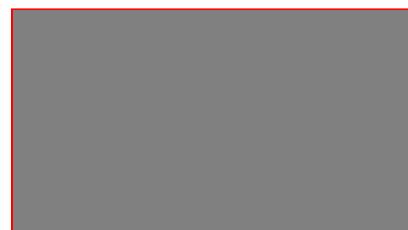
als partij ter ene zijde

en

FNV Zakelijke Dienstverlening, onderdeel van FNV te Utrecht

als partij ter andere zijde

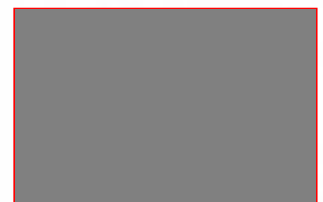
zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.



Inhoudsopgave

1. Algemeen	5
1. Looptijd	5
2. Werkingsfeer	5
3. Definities	5
4. Toepassing CAO	7
5. Deeltijdmedewerker	7
2. Relatie werkgever en medewerker	8
1. Verplichtingen van de werkgever	8
2. Verplichtingen van de medewerker	9
3. De individuele arbeidsovereenkomst	10
4. Proeftijd	10
5. Opzegtermijn	10
3. Arbeidsduur, werktijden en algemeen verlof	12
1. Arbeidsduur	12
2. Werktijden	12
3. Meer en minder gewerkte uren	13
4. Overwerk band 5	13
5. Overwerk band 4A	13
6. Opbouw van vakantie-uren	14
7. Opnemen van vakantie-uren	14
8. Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie	15
9. Vakantie bij ontslag	15
10. Vervaltermijn en verjaring van vakantie	15
11. Verlofsparen	15
12. Nationale feestdagen	15
4. Beloning	17
1. Algemeen	17
2. Leeftijdsschaal voor tijdelijk dan wel incidenteel werk	17
3. Indiensttreding	17
4. Herziening van het salaris naar aanleiding van beoordeling	17
5. Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie (promotie)	18
6. Performance bonus	19
7. Jeugdige medewerker voor tijdelijk dan wel incidenteel werk	19
5. Toeslagen	20
1. Vakantietoeslag	20
2. Overwerktoeslag	20
3. Toeslag werken op zon- en feestdagen voor medewerkers in Band 5	20
4. Consignatietoeslag	20
6. Werk en prive	22
1. Algemeen	22
2. Buitengewoon verlof	22
3. Calamiteitenverlof	23
4. Overig verlof	23
5. Vakbondsverlof	23
6. Gezondheid: maatwerkoplossing voor inzetbaarheid tijdens menstruatie/ menopauzeverlof	24

7 Employability	25
1. Algemeen	25
2. Employability beleid	25
3. Opleidingsfaciliteiten	25
4. Stageplaatsen	25
8. Arbeidsongeschiktheid	26
9. Vergoedingen en tegemoetkomingen	30
1. Gratificatie bij jubileum	30
2. Afscheidsuitkering bij (pre)pensioen	30
3. Uitkering bij overlijden	30
4. Reiskosten woon- werkverkeer	31
5. Thuiswerkvergoeding	31
6. Generatiepact	32
10. Pensioen en verzekeringen	34
1. Pensioen	34
2. Pensioengrondslag	34
3. AOW-Franchise	34
4. Pensioenregeling 2026	34
5. Pensioentransitie (verwacht) vanaf 2027	36
6. Verzekeringen	36
11. Arbeidsvoorwaarden	38
1. Bronnen	38
2. Doelen	38
12. Duur, wijziging en opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst	39
13. Slotbepaling	40
Bijlagen	41
I. Salarisschalen	42
II. Keuzeregeling arbeidsvoorwaarden	44
III. Eisen re-integratiebedrijf en regeling re-integratie	52
IV. Bepalingen uit de wet arbeid en zorg	53
V. Protocol 2024-2026	54
VI. Bloed- en aanverwantschap	55
VII. Private aanvulling WW en loongerelateerde WGA	56



1 Algemeen

1. Looptijd

De CAO treedt in werking op 1 april 2026 en eindigt van rechtswege op 31 maart 2028 zonder dat enige opzegging is vereist.

2. Werkingssfeer

De CAO geldt voor alle medewerkers van Genpact NL B.V. van wie de functie is ingedeeld in een van de salarisschalen, zoals opgenomen in bijlage I van deze CAO. Voor uitzendkrachten gelden de bepalingen in deze CAO deels, dit betreft de artikelen waar de rechten voortvloeien uit de "Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) en de nieuwe Uitzend-cao (ABU/NBBU). Deze wet heeft als doel dat de uitzendbureaus een minimaal gelijkwaardige beloningspakket aanbieden t.o.v. een vaste medewerker.

De CAO is alleen van toepassing op:

- medewerkers in band 4 en 5.

Tenzij daar op individueel niveau afspraken over zijn gemaakt.

3. Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- Werkgever:**
Partij ter ene zijde.
- Vakverenigingen:**
Partijen ter andere zijde.
- 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 3 tot en met 15 resp. de schaal van jeugdige medewerker voor tijdelijk dan wel incidenteel werk: als genoemd in bijlage I van deze CAO. Als medewerkers in de zin van deze CAO worden niet beschouwd stagiairs, uitzendkrachten (tenzij Waadi zo voorschrijft) en medewerkers boven band 4/ salarisschaal 15.
- 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.
- OR:**
De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
- 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 medewerker geldende salaris (incl. evt. generatiepact), gebaseerd op de salarisschalen, exclusief bijzondere beloningen, vóór aftrek van de werknemerspremies voor pensioen en sociale verzekeringspremies.
- k. Maandinkomen:
Het maandsalaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag.
- l. Jaarsalaris:
Twaalf keer het maandsalaris.
- m. Jaarinkomen:
Twaalf keer het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag.
- n. Uurwaarde:
het loon teruggerekend naar een waarde per uur waarbij rekening wordt gehouden met het feit dat de medewerker over het uitbetaalde loon rechten opbouwt m.b.t. vakantiedagen, -toeslag, performance bonus, pensioen. Te weten een totaal van 135% van het voor de medewerker geldende loon.
- 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. Jeugdige medewerker voor tijdelijk dan wel incidenteel werk:
Iedere scholier, schoolverlater of student die tijdens een vakantiesluiting van de onderwijsinstelling, dan wel naast zijn school/studierooster, tijdelijk dan wel incidenteel werk verricht.
- r. Meeruren:
Uren die een medewerker meer werkt dan het afgesproken rooster.
- s. Overuren:
Uren die een medewerker in Band 5 en 4a meer werkt dan contracturen en die bij akkoord van de manager worden uitbetaald.
- t. Nationale feestdagen:
Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Koningsdag, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen.
- u. Performance Ratings:
Er worden drie beoordelingsniveaus (performance ratings) gedefinieerd, te weten;
LE10 (Least Effective): functioneren is onvoldoende
HV70 (Highly Valued): functioneren is in overeenstemming met de vereiste standaard
T20 (Top): functioneren is duidelijk beter dan de vereiste standaard

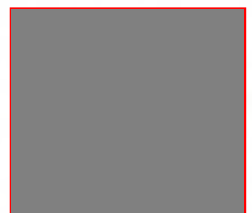


4. Toepassing CAO

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.



2 Relatie werkgever en 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. Beschikbaar stellen CAO

De werkgever stelt een exemplaar van de CAO beschikbaar via het Intranet (Gsocial), alsmede via officiële aanmelding van de CAO bij het ministerie van SZW waarna deze tevens online is te raadplegen op de website van het ministerie SZW.

c. Geheimhouding

De werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) 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 preventiebeleid.

e. Uitzendkrachten

Uitzendkrachten, hebben vanaf de eerste dag dat zij worden ingeleend minimaal recht op de volgende bij werkgever geldende arbeidsvoorwaarden:

- het naar tijdsruimte vastgestelde loon;
- de van toepassing zijnde arbeidsduur;
- Vakantietoeslag plus toeslagen voor onregelmatigheid en consignatie;
- initiële verhogingen bij Genpact NL B.V., volgens de salarisherzieningssystematiek.;
- kostenvergoedingen, o.a. reiskosten en thuiswerkvergoeding;
- performance bonus;
- Vakantiedagen, pensioen en scholing worden door de uitleenorganisatie afgestemd op deze cao, danwel de procedures binnen Genpact NL BV.

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 officiële feestdag binnen de EU valt (inclusief goede vrijdag en met uitzondering van Hemelvaartsdag of tweede pinksterdag welke dit niet zijn). 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

Indien de medewerker 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.

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

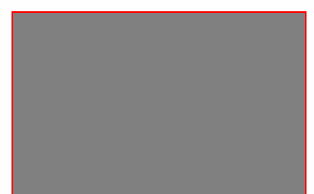
Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd, met uitzondering van een arbeidsovereenkomst korter dan 6 maanden en een arbeidsovereenkomst aansluitend aan een uitzendperiode. De duur van de proeftijd bedraagt:

- 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 of langer dan 2 jaar: twee maanden.

5. Opzegtermijn

- a. 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

Korter dan 5 jaar

Tussen de 5 en 10 jaar

Tussen de 10 en 15 jaar

15 jaar of langer

Opzegtermijn werkgever

1 maand

2 maanden

3 maanden

4 maanden

Voor de medewerker 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.

Voor zogenaamde key posities kan een afwijkende opzegtermijn worden overeengekomen waarbij de maximale opzegtermijn voor de medewerker, ongeacht de duur van het dienstverband, 3 maanden bedraagt en voor de werkgever een opzegtermijn geldt van tweemaal de opzegtermijn van de medewerker. Key posities zijn die posities waarvoor specifiek contractuele voorwaarden zijn overeengekomen met de klant.

- 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.



3 Arbeidsduur, werktijden en algemeen verlof

1. Arbeidsduur

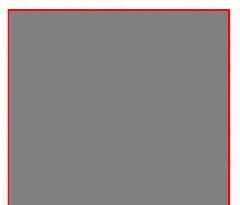
- a. De gebruikelijke arbeidsduur bij een volledig dienstverband is 40 uur per week.
- b. Voor fulltime medewerkers in Band 5 en 4A geldt in principe een standaard rooster van 8 uur per dag en 40 uur per week. Het volgens werkrooster te werken aantal uren bedraagt ten hoogste (conform de Arbeidstijdenwet):
 - 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 en 4A 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 4B en hoger (salarisschaal 12 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

Werken waar en wanneer je wil (Hybride werk-model)

De normale werktijd kan worden vastgesteld op maandag t/m vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur.

- a. Samen met het team en met goedkeuring van de leidinggevende wordt bepaald waar en wanneer de medewerker werkt, rekening houdend met de contractuele afspraken met de klant. Dat kan op eigen initiatief ook 's avonds of in het weekend zijn. Hierbij wordt er rekening gehouden met de eisen van de bedrijfsvoering en de Arbeidstijdenwet.
- b. Alleen voor die groepen medewerkers waar een rooster vanuit de bedrijfsvoering noodzakelijk is, worden de individuele arbeidstijden of afgesproken werktijden, vastgelegd in een rooster. Dit betreft de afdelingen waar een bereikbaarheidsdienst/openingsvenster is afgesproken met de klant.



- 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 tevoren vastgesteld en bekend gemaakt aan de medewerker.

3. Meer en minder gewerkte uren

- a. Voor alle medewerkers is het uitgangspunt dat in een kalenderjaar gemiddeld het aantal contracturen wordt geregistreerd.
- b. Indien een medewerker in Band 5 of 4A met instemming van zijn leidinggevende meer uren 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.
- c. Indien een medewerker in Band 5 of 4A meer uren wil compenseren in tijd, wordt het tijdstip daarvan in overleg tussen de leidinggevende en de medewerker vastgesteld.

4. Overwerk Band 5

Medewerkers in Band 5 (tot en met schaal 9) kunnen na akkoord van hun leidinggevende hun meer gewerkte uren schrijven als overuren. Overuren worden afgerekend en tellen derhalve niet mee in de meeruren die eventueel gecompenseerd kunnen worden met minderuren.

5. Overwerk Band 4A

Medewerkers in Band 4A (schaal 10 en 11) kunnen na akkoord van hun leidinggevende hun meer gewerkte uren boven de 10 uur per maand laten uitbetalen, met een max. van 10 uur per maand. Het overwerk zal vooraf worden aangevraagd en goedgekeurd via AFAS Insite. Er worden geen correcties achteraf gedaan over eerder gewerkte uren welke niet als overwerk zijn aangevraagd.



7. 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 57,03 bovenwettelijke vakantie-uren met behoud van het maandinkomen.

8. 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 betreffende het verlof om maatwerk te faciliteren, zodat de medewerker, binnen de bedrijfsmogelijkheden, ruimte krijgt voor individuele wensen.
- b. Teams die verantwoordelijk zijn voor bedrijfskritische processen bepalen samen hun vakantieplanning, waarbij ook gedurende de vakantieperiode de processen zijn geborgd. Daarbij heeft iedereen gelijke rechten. Als de medewerkers van een team het vakantierooster onderling niet kunnen regelen, bepaalt uiteindelijk de manager het vakantie rooster.
- c. Het wettelijk minimum aantal vakantie-uren dient in principe opgenomen te worden in het kalenderjaar, waarin zij zijn verworven. Het wettelijk minimumaantal vakantie-uren bij een volledig dienstverband is 160 uur per jaar.
- d. Het wettelijk minimumaantal vakantie-uren dat wordt verworven in enig kalenderjaar kan uiterlijk tot 1 juli van het daaropvolgende kalenderjaar worden opgenomen. Bij uitzondering kunnen individueel afwijkende afspraken worden gemaakt.
- 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 7 genoemde wettelijke vakantie-uren dienen als regel minimaal 10 dagen aaneengesloten worden verleend.

Op verzoek van de medewerker wordt een langere aaneengesloten periode verleend.



9. Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie

- a. 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 danwel over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.
- b. De medewerker moet de werkgever van de arbeidsongeschiktheid terstond telefonisch in kennis stellen. Bij arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie in het buitenland is schriftelijke bewijsvoering verplicht.
- c. a en b zijn niet van toepassing bij arbeidsongeschiktheid op roostervrije uren/dagen.

10. 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. Naar keuze van de vertrekkende werknemer kan dit ofwel als eenmalige betaling plaats vinden tegen 135% van het uurloon of door middel van verlenging van het dienstverband waarbij de contracturen periodiek als vakantieuren worden genoten totdat het saldo aan vakantieuren is opgebruikt.
- c. Te veel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend tegen 135%.

11. Vervaltermijn en verjaring van vakantie

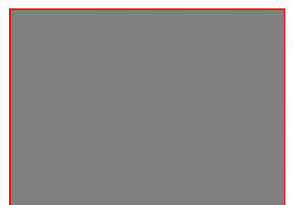
- a. De wettelijke vakantiedagen vervallen aan het eind van de maand juni van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarin deze dagen zijn verworven.
- b. Bovenwettelijke vakantiedagen die niet zijn opgenomen en waaraan geen andere bestemming is gegeven conform het bepaalde in het keuzesysteem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

12. 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, mits dit volgens het standaard werkrooster een werkdag van de medewerker zou zijn geweest.
- 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 erkend als Nationale feestdag, maar met dien verstande dat als de klanten van de werkgever dit niet (meer) accepteren, dat de medewerkers dan ingeroosterd kunnen worden.



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 voor tijdelijk dan wel incidenteel werk

De medewerker die jonger is dan 21 jaar en tijdelijk dan wel incidenteel ingezet wordt, valt onder de leeftijdsschaal voor tijdelijke en incidentele krachten 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 21 jaar wordt, is lid 3 van dit artikel van toepassing.

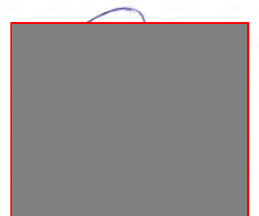
Indien een medewerker een structurele rol vervuld zal hij/zij ongeacht zijn leeftijd instromen in de voor de betreffende functie bedoelde schaal, tenzij artikel 4.3.b van toepassing is.

3. Indiensttreding

- a. De medewerker ontvangt bij indiensttreding in het algemeen het minimumsalaris 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 naar aanleiding van beoordeling

- a. Kalibratiesessie (Session 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 zogenaamde kalibratiesessie (Session C) plaats op afdelingsniveau.



- b. De salarisverhoging vindt op grond van beoordeling in beginsel eenmaal per jaar op 1 april van het nieuwe jaar plaats, volgens onderstaande staffel. Een en ander totdat het maximum van de salarisschaal is bereikt.

Beoordelingsniveau Genpact	Salarisverhoging
LE10 = functioneren is onvoldoende	1,0 x normbedrag, tweede jaar 0 x normbedrag * (zie lid c.)
HV70 = functioneren is in overeenstemming met de vereiste standaard	1 x normbedrag
T20 = functioneren is duidelijk beter dan de vereiste standaard	1,5 x normbedrag

- c. De medewerker die bij aanvang van het nieuwe kalenderjaar voor minimaal het tweede opeenvolgende jaar een LE10-beoordeling heeft gekregen, ontvangt geen salarisverhoging. Indien er sprake is van een disciplinaire maatregel geldt dat er in geen geval een salarisverhoging zal plaatsvinden.
- d. De medewerker die het maximum van de schaal al heeft bereikt en een T20-beoordeling heeft gekregen, ontvangt in april van het nieuwe kalenderjaar een eenmalige beoordelingsuitkering van 3% van het jaarsalaris.
- e. Indien na 30 juni van enig jaar indiensttreding plaatsvindt, kan de salarisverhoging per 1 april van het nieuwe kalenderjaar achterwege blijven. Bij een aaneensluitende 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 naar een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de datum van overplaatsing.
- b. Indien de medewerker nog niet over de vereiste kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van de hoger ingedeelde functie zijn vereist, blijft de medewerker in zijn huidige salarisschaal en wordt een salarispad vastgesteld van maximaal 6 maanden tot 1 jaar. Zodra de medewerker beschikt over de voor de functie benodigde kundigheden en ervaring, vindt overgang naar de met de functie overeenkomende salarisschaal plaats.
- c. Bij indeling in een hogere salarisschaal bedraagt de verhoging van het maandsalaris het normbedrag van de nieuwe schaal.
- d. Indien een promotie gelijktijdig met de eventuele beoordelingsverhoging op 1 april van enig jaar plaatsvindt dan wordt, indien dat in het kader van de beoordeling aan de orde is, eerst het maandsalaris verhoogd met het normbedrag uit de oude salarisschaal (beoordelingsstrede). Na deze stap volgt de verhoging van het maandsalaris ten gevolge van de promotie, deze bedraagt het normbedrag van de nieuwe salarisschaal.

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. De werkgever neemt in de weging van deze beoordeling tevens de factor 'potentieel' mee (zie interne beoordelingsprocedure). Potentieel wordt gemeten op 3-puntsschaal.

Hoog potentieel	Gemiddeld potentieel	Laag potentieel
Duidelijke geschiktheid voor grotere uitdaging / meer verantwoordelijkheid.	Effectief in huidige rol.	Vereist verbetering in huidige rol.

- 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 (HV70), onder de norm (LE10) of boven de norm (T20) vastgesteld.
- f. Het minimale uitbetalingspercentage van de bonus voor iedereen die in aanmerking komt voor uitbetaling (minimaal goede = HV70 beoordeling) is 3,27% van de bonusgrondslag.
- g. Het bonuspotentieel ("at target bonuspercentage") is conform onderstaande tabel per salarisschaal vastgesteld:

Schaal	Band	Bonuspotentieel
3-9	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, 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 maart van het volgende kalenderjaar uitbetaald.
- j. Niet in aanmerking voor de bonusuitbetaling komen:
 - a. medewerkers met een onvoldoende beoordeling (onder de norm: LE10);
 - b. medewerkers die 31 december van het bonusjaar langer dan een jaar meer dan 50% arbeidsongeschikt zijn.



- k. De performance bonusuitkering maakt geen onderdeel uit van het salaris, pensioengrondslag, grondslag voor vakantietoeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

7. Jeugdige medewerker voor tijdelijk dan wel incidenteel werk

Van artikel 4 is alleen artikel 4.2 van toepassing op de jeugdige medewerker voor tijdelijk dan wel incidenteel werk. Deze medewerker ontvangt bij indiensttreding afhankelijk van zijn leeftijd een salaris volgens de Leeftijdsschaal voor tijdelijk en incidenteel werk, zoals opgenomen in bijlage I.

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 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. Overwerktoeslag

Overuren worden uitbetaald tegen 135% van de uurwaarde en tellen niet mee in de grondslagen voor overige arbeidsvoorwaarden. De 35% overwerktoeslag compenseert de opbouw voor deze grondslagen en omvat o.a. 8% opbouw vakantietoeslag.

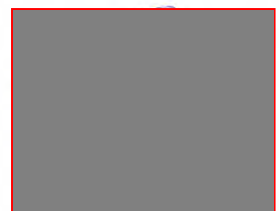
3. Toeslag werken op zon- en feestdagen voor medewerkers in Band 5 en 4a

Indien in opdracht van de werkgever op zon- en feestdagen wordt gewerkt geldt voor medewerkers als toeslag een percentage van 100% van het voor de medewerker geldende salaris voor die dag. Indien een feestdag op zondag valt is een toeslag van 200% van toepassing.

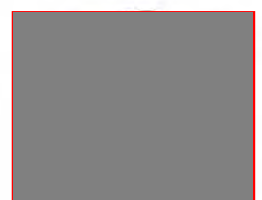
4. Consignatietoeslag

- 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 loon:

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 naar rato geldende loon. De beloning zal ten minste gelijk zijn aan het loon voor één uur werk.
 - ii. indien op andere uren na oproep werkzaamheden worden verricht, ontvangt de medewerker per gewerkt uur het naar rato berekende loon.
 - 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 de naar rato waarde van twee gewerkte uren worden toegekend.
- c. Deze regeling geldt voor medewerkers in Band 5 en 4a.



6 Werk en prive

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 jeugdige medewerker voor tijdelijk dan wel incidenteel werk 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 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 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/zij samenwoont of degene van wie het kind wordt erkend: eenmaal het aantal contracturen per week. De medewerker kan deze verlofdagen naar eigen inzicht opnemen binnen de gestelde regels;
 - bij een thuisbevalling binnen 4 weken nadat het kind geboren is
 - bij een bevalling in het ziekenhuis binnen 4 weken nadat het kind is thuis gekomen.
- F. Partners hebben recht op extra geboorteverlof van 5 weken na de geboorte van hun kind. De wettelijke uitkering bedraagt 70% van het dagloon met een maximum van 70% van het maximale dagloon. Voor adoptieverlof geldt dezelfde regeling. Genpact erkent het belang van de partnerrol in de eerste maanden van het pasgeboren kind. Om partners te ondersteunen bij het vrij nemen, heeft Genpact dit percentage aangepast en wordt de wettelijke uitkering aangevuld tot **max. van 100%** van het dagloon.
- G. Medewerkers hebben de mogelijkheid om in overleg ouderschapsverlof op te nemen. De duur hiervan bedraagt maximaal 26 weken tegen het standaard arbeidspatroon. Voor de eerste 9 van de 26 weken geldt een wettelijke uitkering van 70% van het dagloon met een maximum van 70% van het maximale dagloon. Genpact vult dit aan tot **max. 85%** van het dagloon. De overige 17 weken zijn onbetaald.
- H. 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;
- I. bij overlijden van één der niet onder h genoemde bloed- en aanverwanten in de 1^e, 2^e en 3^e 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;
- J. bij 25-jarig dienst- of huwelijksjubileum van de medewerker: 1 dag;
bij 40-jarig dienst of huwelijksjubileum van de medewerker: 1 dag;
bij 50-jarig dienst of huwelijksjubileum van de medewerker: 1 dag;
 - K. bij een examen dat voor het bedrijf van belang wordt geacht: de noodzakelijke tijd.
 - L. bij 25, 40 en 50-jarig huwelijksjubileum van ouders, schoonouders en (aangehuwde) grootouders: 1 dag, mits hiervoor 'aantoonbaar bewijs' wordt getoond.

Wat geldt voor een huwelijk geldt ook voor geregistreerd partnerschap.

- 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 IV van deze cao is de regelgeving gebaseerd op artikel 4:1 weergegeven.

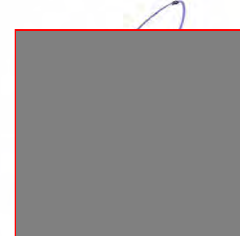
4. Overig verlof

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 IV 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:

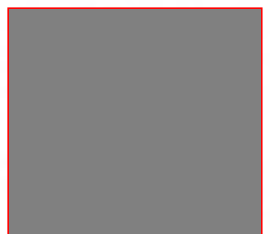
Voor het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bondsvergadering of bondscongres, of als ondernemingsraad lid aan een door een vakvereniging georganiseerde cursus deelneemt of als kaderlid van een vakvereniging deelneemt aan door deze organisatie georganiseerde scholingsactiviteiten mits door 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.



6. Gezondheid: maatwerkoplossing voor inzetbaarheid tijdens menstruatie/menopauzeverlof

Onderstaande regeling gaat uit van goed onderling overleg, wederzijds vertrouwen en de mogelijkheid om het rooster aan te laten sluiten bij de inzetbaarheid van de medewerker.

Indien de medewerker klachten door menstruatie of menopauze ervaart die van invloed zijn op de inzetbaarheid, kan de medewerker met de werkgever een maatwerk-oplossing overeenkomen om ervoor te zorgen dat de medewerker de afgesproken contracturen op een ander moment kan werken. Vanwege medische privacy hoeft de medewerker alleen te melden dat men hiervan gebruik wenst te maken.



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 over opleidingen om maatwerk te faciliteren zodat de medewerker, binnen de bedrijfsmogelijkheden, ruimte krijgt voor individuele wensen.

2. Employabilitybeleid

Het employabilitybeleid van de werkgever is erop gericht om medewerkers ook in de toekomst inzetbaar te houden voor Genpact NL B.V.. 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. Hiervoor bestaat de studieregeling welke is vastgesteld met instemming van de OR, deze regeling biedt faciliteiten om:

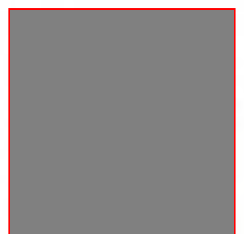
- a. Medewerkers in staat stellen de deskundigheid die de organisatie van hen vraagt te behouden en te ontwikkelen;
- b. Optimale ontwikkelingsmogelijkheden te bieden aan medewerkers om hun (toekomstige) inzetbaarheid binnen de onderneming te vergroten.

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.



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, ten minste het voor de medewerker geldende minimumloon.
 - c. *Gedeeltelijk werken in het eerste ziektejaar*
De medewerker die in de tweede 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 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.
 - d. *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.
 - e. *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.
 - f. *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.
 - g. *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.

h. 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.

i. 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.

j. 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. Arbeidsongeschikt na de eerste periode van 104 weken

a. Tijdelijk volledig arbeidsongeschikt (80-100%)

De medewerker die na de wettelijke periode van 104 weken als genoemd in artikel 7:629 BW arbeidsongeschikt is, een uitkering op grond van de WGA (Regeling werkherhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten) ontvangt en door het UWV 80-100% arbeidsongeschikt is verklaard, heeft gedurende maximaal 5 jaar recht op een aanvulling van 5% van het maand inkomen.

b. 35-80% arbeidsongeschikt

De medewerker die na de wettelijke periode van 104 weken als genoemd in artikel 7:629 BW arbeidsongeschikt is, een uitkering op grond van de WGA (Regeling werkherhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten) ontvangt en door het UWV 35-80% arbeidsongeschikt 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 arbeidsongeschikt is, onder de WGA (Regeling werkherhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten) valt en na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering geen loonaanvulling WGA ontvangt, en door het UWV 35-80% arbeidsongeschikt 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% arbeidsongeschikt*

De medewerker die na de wettelijke periode van 104 weken als genoemd in artikel 7:629 BW arbeidsongeschikt is, door het UWV 0-35% arbeidsongeschikt 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 arbeidsongeschikt is, door het UWV 0-35% arbeidsongeschikt 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.

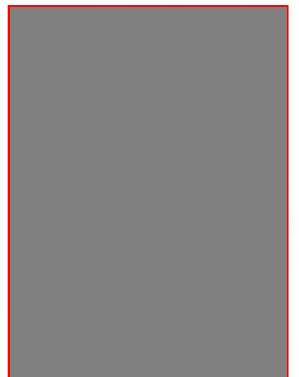
4. De aanvullingen worden niet toegekend aan medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
De medewerker is verplicht de werkgever te machtigen tot inning van de uitkeringen krachtens de WGA, IVA, de WGA-hiaatverzekering, het Excedent Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Aanvullende 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.



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.

De jubileumuitkering wordt bij het 25 en 40 jarig jubileum onbelast uitbetaald, bij 12,5 en 50 jarig jubileum belast.

Het maandsalaris van de medewerker is inclusief de generatiepact toeslag.

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 gemiddeld parttime percentage van de 3 jaren voorafgaand aan de (pre) pensionering x 5% van het fulltime maandsalaris bij uitdiensttreding.

De uitkering is gemaximeerd op 125% van het maandsalaris van de medewerker.

In het geval van een generatiepact (x,y,100) wordt het percentage uitbetaling y gehanteerd tbv de bepaling van het parttime percentage. Het maandsalaris van de medewerker is inclusief de generatiepact toeslag.

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 daaropvolgende 2 maanden (inclusief de toeslag van een eventueel generatiepact). 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. De afscheidsuitkering bij overlijden wordt in 1 enkele betaling altijd onbelast uitgevoerd via de loonstrook.



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. De executeur testamentair.

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 kantoordagen in de betreffende periode en in de daaropvolgende 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 optimale route.
- b) De medewerker die met het openbaar vervoer naar het werk reist, krijgt de werkelijke kosten vergoed op basis van de ingeleverde vervoersbewijzen (NS 2e klas of streekvervoer). Dit geldt alleen wanneer de medewerker kan aantonen dat deze kosten hoger zijn dan de kilometervergoeding op basis van sub a.
- c) Voor de hoogte van de kilometervergoeding voor woon-werkverkeer wordt het maximaal onbelast uit te keren bedrag gehanteerd zoals vastgesteld door de Belastingdienst.
- d) Medewerkers in dienst voor 1 april 2021 hebben mogelijk recht op een vergoeding afwijkend van bovenstaande. Zie hiervoor de FAQ Relocation Policy betreffende de verhuizing van Wormer naar Hoofddorp.

5. Thuiswerkvergoeding

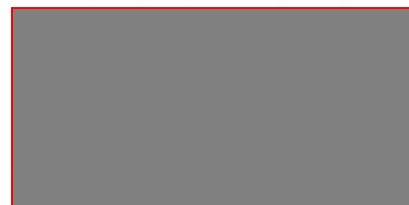
Wanneer een medewerker een dag thuis werkt kent Genpact een thuiswerkvergoeding. Deze vergoeding is niet afhankelijk van de arbeidsduur.

Er bestaat geen recht op een thuiswerkvergoeding als er op een dag deels thuis gewerkt wordt en deels op kantoor, een klant locatie of elders omdat er daardoor recht ontstaat op een vergoeding voor de reiskosten woon-werkverkeer of dienstreis.

Er bestaat tevens geen recht op een thuiswerkvergoeding voor dagen waarop er vanwege ziekte, vakantie of (bijzonder) verlof in het geheel niet gewerkt wordt.

Werkt de werknemer in een dergelijke situatie gedeeltelijk? Dan geldt de thuiswerkvergoeding wel als werknemer thuiswerkt en daardoor geen recht heeft op een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer of dienstreis.

De hoogte van de thuiswerkvergoeding bestaat uit het maximaal onbelast uit te keren bedrag zoals vastgesteld door de Belastingdienst + 65 cent internetvergoeding. Dit betekent voor 2026 € 2.45 + € 0.65 = € 3.10 per thuisgewerkte dag.



6. Generatiepact

De intentie van het generatiepact is ruimte te bieden voor ouderen om een stapje terug te doen om zo hun balans in het welzijn te vinden en meer werkgelegenheid te creëren voor jongeren.

1. Werkgever en oudere werknemers kunnen met deze regeling afspraken maken om de arbeidsduur aan te passen aan de wensen en behoeften van zowel werknemer als werkgever. Daarbij wordt de arbeidsduur van de medewerker via verlaging van het aantal uren verminderd en blijft de werknemer over 50% van deze urenvermindering salaris ontvangen; Terwijl zij hun pensioenopbouw op 100% behouden;
2. Hetgeen vermeld in artikel 6.1 geldt alleen onder de onderstaande voorwaarden:
 - a. Medewerkers in schaal 2-15, band 5 en 4. Uitgesloten zijn medewerkers in salarisschaal 16 en hoger/band 3 en hoger;
 - b. Medewerkers met minimaal 10 jaar dienstverband met de werkgever;
 - c. Medewerkers kunnen 10 jaar voorafgaand aan hun AOW-gerechtigde leeftijd vrijwillig van deze regeling gebruik maken;
 - d. Per 1 april 2024 hebben medewerkers de optie om te kiezen uit 3 modellen:
 1. 80-90-100
 2. 70-85-100
 3. 60-80-100De volgorde betekent x% van de contracturen - x% van het loon - 100% pensioenopbouw. Tot 1 april 2024 is alleen de optie 80-80-100 een mogelijkheid binnen het generatiepact.
 - e. De modellen benoemd onder artikel 6. Generatiepact - lid 3d gaan uit van een fulltime dienstverband.
De regel geldt ook voor parttimers, echter het minimaal resterend aantal uren mag in geen geval onder de 24 uur per week uitkomen om kennis binnen en aansluiting bij het team te behouden.
 - f. Het huidige aantal contracturen dient minimaal 3 jaar van toepassing te zijn alvorens deze basis kan zijn voor deelname aan het generatiepact.
3. Het toegekend loon op basis van de hierboven genoemde opties is grondslag voor vakantiegeld, performance bonus en eventuele andere uitkeringen. Tevens worden alle sociale premies berekend en afgedragen op dit toegekend loon.
4. Het verlaagde aantal contracturen is basis voor de opbouw van de vakantierechten.
5. De tegemoetkoming voor de betreffende medewerker onder bovengenoemde criteria bestaat eruit dat werkgever naast het loon over 50% van de contracturen vermindering ook het percentage van zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel van de pensioenpremie voor haar rekening neemt, zodat de aanvulling tot 100% wordt gerealiseerd.
6. De uren die door toepassing van deze regeling binnen de organisatie vrijkomen, worden indien benodigd herbezet. Dit kan zowel door het verhogen van bestaande arbeidsovereenkomsten, als het aanbieden van vaste contracten aan tijdelijke werknemers, als door het aantrekken van nieuwe werknemers.
7. De werknemer die voldoet aan de criteria van deze regeling kan schriftelijk een verzoek indienen voor deelname aan het generatiebeleid bij de werkgever, met vermelding van de gewenste ingangsdatum. Werkgever bespreekt dit verzoek van werknemer uiterlijk binnen één kalendermaand na ontvangst van het verzoek. In het gesprek bespreken werknemer en werkgever de consequenties van deelname aan het generatiebeleid daarbij komen de volgende onderwerpen in ieder geval aan de orde: financiële gevolgen, voortzetting pensioenopbouw, overdracht binnen het takenpakket, het nieuwe werkrooster en individuele looptijd van de regeling. Bij een meerjarig plan van afbouw in

uren wordt dit tevens besproken en vastgelegd, zodat de werkgever hier rekening mee kan houden in de toekomstige bezettingsplanning. Werkgever en werknemer leggen de afspraken schriftelijk vast en de werkgever voegt deze toe aan het personeelsdossier.

8. Afbouwschema: indien er wordt gekozen voor een afbouwschema op basis van een combinatie uit de in lid 3d genoemde opties dient de medewerker dit verzoek in 1x bij de werkgever in met bijbehorende tijdslijn. Het algehele verzoek zal als totaal plaatje worden besproken en indien akkoord zo worden ingepland. Een dergelijke inzage in de toekomstige planning maakt het voor de operationeel manager mogelijk tijdig in te spelen op de benodigde invulling van de uren op de afdeling.
9. Het generatiepact gaat in op de datum welke gezamenlijk wordt overeengekomen en met goedkeuring van de directe manager en de Genpact NL Ops. Lead. Dit afgestemde plan zal ook schriftelijk worden bevestigd.

10 Pensioen en verzekeringen

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. Meer informatie staat op www.pensioenfondspgb.nl.
- c. In afwijking op dit reglement zijn aanvullende afspraken gemaakt die zijn neergelegd in bijlage 1 van de Uitvoeringsovereenkomst van Genpact NL B.V. bij PGB.
- d. Het pensioenreglement en bijlage 1 van de Uitvoeringsovereenkomst 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 Uitvoeringsovereenkomst 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 Uitvoeringsovereenkomst.
- f. Ten aanzien van wijzigingen in Uitvoeringsreglement, pensioenreglementen 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 Uitvoeringsovereenkomst 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. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast aan de cao-loonontwikkeling bij Genpact NL B.V. (zie bijlage I). Indien het zo uitkomt wordt de wettelijke minimum franchise gehanteerd.

4. Pensioenregeling in 2026

Alle subartikelen vallende onder dit artikel 10.4 'pensioenregeling in 2026' zijn alleen geldig in het eerste jaar van deze cao, t/m eind december 2026. Waar vanaf januari 2027 de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel gepland staat, zullen hier andere regels gelden vanaf deze datum.



4.1 Middelloodregeling 2026

De regeling is gebaseerd op het middelloodprincipe: 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 ontvangt. Daarbij wordt een pensioenrichtleeftijd gehanteerd van 68 jaar. De 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.

4.2 Partnerpensioen 2026

Het jaarlijks op te bouwen partnerpensioen, bedraagt 70% van het jaarlijks opgebouwde ouderdomspensioen. Als een medewerker tijdens actieve dienstbetrekking bij Genpact NL overlijdt, én er is sprake van een partner, dan komt een partnerpensioen tot uitkering. De hoogte daarvan is het totaal van het opgebouwde ouderdomspensioen, plus 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.

4.3 Partnerpensioen voor gepensioneerden en slapers 2026

Voor gepensioneerden en slapers (ex-medewerkers waarvan het ouderdomspensioen nog niet is ingegaan) wordt het opgebouwde partnerpensioen aan de partner toegekend, tenzij op een eerder moment gekozen is voor het uitruilen van het partnerpensioen naar extra ouderdomspensioen, zoals beschreven in lid 8, waardoor er geen opgebouwd partnerpensioen meer beschikbaar is.

4.4 Wezenpensioen 2026

Als een (ex-)medewerker minderjarige kinderen heeft, is er voor die kinderen een tijdelijk wezenpensioen van 14%. De uitkering vindt plaats tot aan de maand waarin het kind de 18-jarige leeftijd bereikt, of, tot 27 jaar, indien het kind door middel van een studieverklaring van de onderwijsinstelling kan aantonen dat de voor werkzaamheden beschikbare tijd voor minimaal 18 uur per week in beslag wordt genomen door het volgen van onderwijs of een beroepsopleiding.

4.5 Partnerpensioen omzetten in ouderdomspensioen 2026

Een (ex-)medewerker die geen partner heeft of wil afzien van het partnerpensioen kan dit partnerpensioen op moment van uitdiensttreding of pensionering 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.

4.6 Toeslag 2026

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.

4.7 Kosten pensioenregeling en eigen bijdrage 2026

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.

4.8 Premiebijdrage 2026

- a. De premie voor 2026 is vastgesteld op 33.35%. Dit is een daling van 0.25% t.o.v. een jaar eerder, deze daling komt ten gunste van de medewerkers. De maximum bijdrage van de werkgever blijft 20.2%.
- b. De bijdrage van de medewerker van 13.15% wordt via het salaris bij de medewerkers in rekening gebracht.
- c. 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 pensioenfonds.
- d. 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.
- e. 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.

5. Pensioentransitie en de pensioenregeling (naar verwachting) vanaf januari 2027

Naar verwachting zal vanaf januari 2027 een nieuwe pensioenregeling van kracht worden welke voldoet aan de wettelijke eisen van het nieuwe nationale pensioenstelsel zoals vast gesteld in de Wet Toekomst Pensioenen (Wtp).

PGB wordt verzocht alle bij PGB opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten in de gekozen regeling(en) in te varen. Invaren is ook het uitgangspunt in de wet toekomst Pensioenen. Het zorgt ervoor dat bestaande opbouw en toekomstige opbouw in één regeling samenkomen.

Genpact heeft gekozen voor de solidaire premiereregeling. In het reeds ingediende transitieplan is een pensioendoelstelling vastgelegd vergelijkbaar met de ambitie in een middelloonregeling.

PGB heeft deze getoetst bij de beoordeling van het transitieplan en zal dit vervolgens minimaal iedere 5 jaar herhalen om te zien of de afgesproken premie toereikend is om deze pensioendoelstelling te halen. Deze solidaire premiereregeling geldt voor alle huidige en oud-medewerkers en kan later niet meer gewijzigd worden.

Het nieuwe partnerpensioen wordt verzekerd op risicobasis en deze dekking geldt voor alle medewerkers vallende onder deze cao gedurende het dienstverband. Voor medewerker welke reeds partnerpensioen hebben opgebouwd onder de oude regeling komt deze nieuwe dekking op risicobasis bovenop de reeds opgebouwde partnerpensioen rechten.

Verder gespecificeerde details zijn op aanvraag beschikbaar bij HR of PGB en zullen nog worden gecommuniceerd zodra er meer duidelijkheid en zekerheid is betreft het moment van overstappen en de exacte invulling, zoals afgesproken in het goedgekeurde transtieplan.

6. 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 B.V..

11 Arbeidsvoorwaarden

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

1. Bronnen:

- a. bovenwettelijke vakantie-uren;
- b. maandsalaris;
- c. vakantietoeslag;
- d. uitkering performancebonus.

2. Doelen:

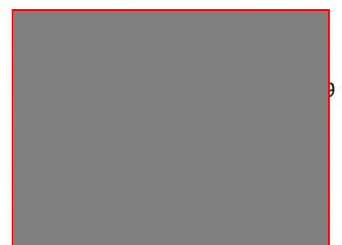
- a. (langdurig) betaald verlof (sabbatical leave, zorgverlof, studieverlof, ouderschapsverlof, (extra) geboorteverlof, verlof voorafgaand aan pensioen);
- b. korter werken vanaf 55 jaar;
- c. extra vakantie-uren;
- d. studiekosten, waarvoor geen vergoeding van de werkgever geldt;
- e. fiets; (met een maximum van 1000 euro per jaar)
- f. reiskostenvergoeding;
- g. OV-jaarkaart;
- h. vakbondscontributie;
- i. extra inkomen;
- j. aanschaf kantoor en thuiswerk middelen (met een maximum van 1000 euro per jaar)
- k. sport en vitaliteit (met een maximum van 500 euro per jaar)

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

12 Duur, wijziging en opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst

De overeenkomst wordt aangegaan met ingang van 1 april 2026 en loopt tot en met 31 maart 2028.
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.



13 Slotbepaling

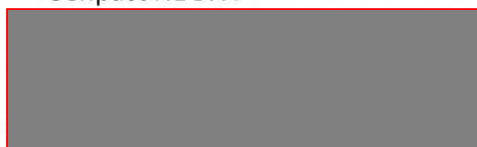
Partijen verbinden zich deze overeenkomst naar letter en geest te goeder trouw na te komen.

Aldus vastgesteld te Hoofddorp

Partij ter ene zijde

Partij ter andere zijde

Genpact NL B.V.



M. Janszen
Bestuurder

FNV Zakelijke Dienstverlening



F. Otur
Bestuurder





Bijlagen.

Bijlage I

Salarisschalen

Voor salarisschaal 3 en de leeftijdschalen voor tijdelijk en incidenteelwerk zoals onderstaand weergegeven, geldt dat deze bij tussentijdse wettelijke wijzigingen van het minimumloon zullen worden aangepast naar het wettelijk geldende minimum loon.

Salarisschalen Genpact NL B.V. per 1 april 2026

Toegepaste inflatiecorrectie 3,25%

(gebaseerd op 40u per week, 173,33u per maand)

Band	Schaal	Minimum maand salaris	Maximum maand salaris	Standaard trede per maand
5a	3*	€ 2,650.41	€ 3,217.90	€ 106.14
5a	4*	€ 2,717.55	€ 3,380.34	€ 110.46
5a	5	€ 2,802.03	€ 3,575.29	€ 114.80
5a	6	€ 2,936.32	€ 3,837.39	€ 125.62
5b	7	€ 3,137.76	€ 4,157.96	€ 129.96
5b	8	€ 3,347.86	€ 4,511.02	€ 140.78
5b	9	€ 3,581.80	€ 4,887.90	€ 149.46
4a	10	€ 3,833.05	€ 5,301.62	€ 160.30
4a	11	€ 4,175.28	€ 5,791.13	€ 171.12
4b	12	€ 4,608.48	€ 6,404.12	€ 186.27
4c	13	€ 5,273.46	€ 7,344.18	€ 205.79
4d	14	€ 6,048.90	€ 8,425.02	€ 223.09
4d	15	€ 6,889.30	€ 9,603.32	€ 242.62

* doorstroom schalen voor tijdelijk en incidenteel werk.

Per januari 2026 - Leeftijdsschaal voor tijdelijk en incidenteel werk

(sinds 2024 wordt door de overheid gerekend met uurloon)

Leeftijd	Minimum	Maximum
15	€ 4.41	€ 6.89
16	€ 5.15	€ 7.47
17	€ 5.88	€ 8.01
18	€ 7.36	€ 9.62
19	€ 8.83	€ 10.89
20	€ 11.77	€ 13.50



Salarisschaal Genpact NL B.V. per 1 april 2027

Toegepaste inflatiecorrectie 2,75%

(gebaseerd op 40u per week, 173,33u per maand)

Band	Schaal	Minimum maand salaris	Maximum maand salaris	Standaard trede per maand
5a	3*	€ 2,723.30	€ 3,306.39	€ 109.06
5a	4*	€ 2,792.28	€ 3,473.30	€ 113.50
5a	5	€ 2,879.09	€ 3,673.61	€ 117.96
5a	6	€ 3,017.07	€ 3,942.92	€ 129.07
5b	7	€ 3,224.05	€ 4,272.30	€ 133.53
5b	8	€ 3,439.93	€ 4,635.07	€ 144.65
5b	9	€ 3,680.30	€ 5,022.32	€ 153.57
4a	10	€ 3,938.46	€ 5,447.41	€ 164.71
4a	11	€ 4,290.10	€ 5,950.39	€ 175.83
4b	12	€ 4,735.21	€ 6,580.23	€ 191.39
4c	13	€ 5,418.48	€ 7,546.14	€ 211.45
4d	14	€ 6,215.24	€ 8,656.71	€ 229.22
4d	15	€ 7,078.76	€ 9,867.41	€ 249.29

* doorstroom schalen voor tijdelijk en incidenteel werk.

Vanaf juli 2026 – 31 maart 2028 - Leeftijdsschaal voor tijdelijk en incidenteel werk

De salaristabellen voor de tijdelijk en incidenteel werk zullen gedurende de geldige periode van deze cao worden geïndexeerd gelijk met de correctie op het door de overheid aangekondigde minimum loon.

Aanpassingen worden verwacht per 1 juli 2026, 1 januari 2027, 1 juli 2027 en 1 januari 2028.

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;
 - b) maandsalaris;
 - c) vakantietoeslag;
 - d) uitkering performance bonus.
3. De doelen zijn:
 - a) (langdurig) betaald verlof (sabbatical leave, zorgverlof, studieverlof, ouderschapsverlof, (extra) geboorteverlof, verlof voorafgaand aan pensioen);
 - 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) aanschaf kantoor en thuiswerk middelen;
 - k) sport en vitaliteit.
4. Het kalenderjaar is het kalenderjaar waarop de keuze van de medewerker van bronnen respectievelijk de doelen betrekking heeft.

Artikel 2 Keuzemoment

1. 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.
1. 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.
2. Incidentele doelen zoals d, e, g, h, i, j en k (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.
3. 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) Uitzendkrachten;
 - b) Jeugdige medewerker voor tijdelijk danwel incidenteel werk;
 - b) medewerkers die een volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen krachtens de IVA/WIA.
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/WIA en minder uren werkt dan een fulltime medewerker, wordt voor de toepassing van deze regeling voor het werkzame gedeelte aangemerkt als deeltijdmedewerker.

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 en pensioen. Om dezelfde reden betaalt de medewerker bij het kopen van vrije uren net zoveel als wordt vergoed bij uitbetaling, namelijk 135% van het loon. 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	100%		Korter werken vanaf 55 jaar	135%
Vakantietoeslag	100%		Extra vakantie-uren	135%
Uitkering performance bonus	100%		Studiekosten	100%
			Fiets	100%
			OV-Jaarkaart	100%
			Vakbondscontributie	100%
			Extra inkomen	135%
			Kantoor en thuiswerk middelen	100%
			Sport en vitaliteit	100%

Artikel 5 Salaris, performance bonus en vakantietoeslag

1. Het inzetten van het salaris als bron mag er niet toe leiden dat het salaris onder het minimumloon komt.
2. De performance bonus en vakantietoeslag kunnen eenmaal per kalenderjaar worden ingezet respectievelijk in maart en 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/ Aanvullend geboorteverlof**

1. De medewerker kan de gespaarde uren als bedoeld in artikel 6 opnemen ten behoeve van doorbetaald ouderschapsverlof/ aanvullend geboorteverlof.
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 6e opnemen voorafgaand aan zijn pensioen.
2. Deze uren worden gereserveerd op een apart saldi 'Tijdsparen'. Voor de geldigheid van dit saldi geldt geen verjaringsperiode. Het saldi verlofsparen wordt aangesproken na opname van het wettelijk en bovenwettelijk saldi. Bij verjaring kan de medewerker het bovenwettelijk saldi laten overboeken naar het saldi tijdsparen. De saldi zijn apart inzichtelijk op de loonstrook.
3. 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 medewerker krijgt deze aangekochte uren gereserveerd in een apart potje Tijdsparen welke niet verjaart en welke als laatste wordt opgenomen na eerst wettelijke en daarna bovenwettelijke vakantie te hebben aangesproken. Tevens kan de medewerker zijn bestaande bovenwettelijke uren laten overboeken naar dit potje Tijdsparen. Tijdspaaruren zijn apart inzichtelijk op de loonstrook.

3. De wijze waarop deze verkorting van de arbeidsduur plaatsvindt (per week, per maand of per jaar) wordt in overleg tussen werkgever en medewerker vastgesteld.
4. De medewerker verkrijgt gedurende de periode waarin de arbeidsduur wordt gekort, 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 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 het kalenderjaar, waarin de extra vakantie-uren zijn aangekocht, 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 functieervulling 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 zoals bepaald in de wet op de loonbelasting. Bij voortijdige beëindiging van de studie of opleiding zijn de fiscale gevolgen voor rekening van de medewerker.
Bij twijfel of de betreffende opleiding voldoet aan de genoemde voorwaarden 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. Medewerker vraagt eerst budget goedkeuring aan bij P&O, welke controle doet op de jaarlijkse vrije ruimte, waarna de gemaakte keuze kan worden aangevraagd via het Keuzeregelingsformulier Arbeidsvoorwaarden. Werkgever verlaagt het brutoloon met het bedrag dat de medewerker aan de gekozen optie heeft betaald. De medewerker ontvangt dit bedrag vervolgens netto terug via het salaris, wat belastingvoordeel oplevert.

De geldende (fiscale)wetgeving is van toepassing en/of wordt in de toekomst nageleefd.

Artikel 9a **Vakbondscontributie**

De medewerker download het jaarlijks bewijs van betaling van het vakbondslidmaatschap en kan deze kosten fiscaal gunstig uitruilen. Het bewijsstuk van de jaarlijkse lidmaatschapskosten wordt samen met het formulier keuzeregeling ingeleverd bij P&O.

Artikel 9b **Fietsregeling**

Het doel van deze optie is om medewerker in staat te stellen tot het kopen van een fiets waarvan het gebruik



primair voor woon-werk verkeer is bedoeld. Het is de medewerker toegestaan maximaal eens per drie jaar deel te nemen aan deze regeling mits dit binnen het vrije ruimte budget past van de werkkostenregeling in het desbetreffende jaar.

De medewerker schaft de fiets zelf aan en de fiets is vanaf het moment van aankoop eigendom van de medewerker. Beschadiging, diefstal en dergelijke zijn voor rekening van de medewerker. Werkgever vergoedt, na ontvangst van de aankoopnota, de door de medewerker gemaakte kosten van de aanschaf van de fiets (max. € 1000,-) en eventuele verzekering (tegen kostprijs). Gedurende 3 jaar mag er maximaal € 82,00 per kalenderjaar gedeclareerd worden voor met de fiets samenhangende zaken (fietstas/fietsslot e.d.).

Artikel 9c **Kantoor en thuiswerk middelen**

Nu er steeds vaker voor wordt gekozen om regelmatig vanuit huis te werken wanneer mogelijk, ondersteunt Genpact dit daar waar nodig via deze keuze optie. Deze keuze geeft de medewerker de mogelijkheid om behoeften aan te schaffen voor het "thuiskantoor". Te denken valt aan een nieuw bureau, een goede bureaustoel of bijvoorbeeld een laptop, tablet of telefoon. Met een totale maximum waarde van 1000 euro.

Artikel 9d **Sport en vitaliteit**

Een bedrijf als Genpact is altijd in ontwikkeling en beweging. Het wordt steeds duidelijker dat onszelf blijven ontwikkelen en mentaal & fysiek gezond blijven, de belangrijkste ingrediënten zijn voor een zonnige toekomst. Om dit te ondersteunen biedt deze optie de mogelijkheid een sport abonnement of andere factuur in het kader van vitaliteit tot een bedrag van 500 euro uit te ruilen tegen 1 van de vermelde bronnen. Er kan maximaal 1 sportabonnement per medewerker per jaar worden afgesloten.

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 nettosalaris plaats.

Artikel 13 **Gevolgen**

1. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor de gevolgen van zijn keuzes.
2. Indien het maandsalaris en de vakantietoeslag als bron worden ingezet, heeft dit gevolgen in fiscale zin 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.

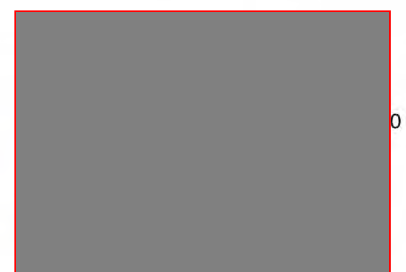
Artikel 14 **Verzoek, aanvraagprocedure en beslissing**

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 akkoord te worden gegeven. 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 **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.

Genpact NL B.V. zal jaarlijks evalueren of er aanpassingen nodig zijn in deze regeling als gevolg van nieuwe fiscale wetgeving.

Bijlage III 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 B.V., 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 B.V. van de werkgever en de medewerker wordt verwacht bij arbeidsongeschiktheid, wordt de status van de arbeidsongeschikte medewerker bijgehouden.

- 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 opnemings 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 V **Protocol 2026-2028 Speerpunten**

1. Pensioentransitie

Juli 2025 is door Genpact het definitieve transitieplan ingediend, deze is inmiddels goedgekeurd en zal worden uitgevoerd door PGB. Dit transitieplan is tevens in overleg en met goedkeuring van het FNV ingediend.

Alle partijen spreken voor de nabije toekomst af elkaar geïnformeerd te houden betreffende de ingangsdatum en evt. (verplichte) wijzigingen welke de wet ons nog zal voorschrijven.



Graad	Bloedverwantschap	Aanverwantschap
1e graad	- uw (adoptie)ouder(s); - uw (adoptie)kind(eren).	- de (adoptie)ouder(s) van uw partner; - de (adoptie)kind(eren) van uw partner; - de partner van uw (adoptie) kinderen (schoonzoon of schoondochter).
2e graad	- uw grootouder(s); - uw kleinkind(eren); - uw broer(s) en zus(sen).	- de grootouder(s) van uw partner; - de kleinkind(eren) van uw partner; - de broer(s) en zus(sen) van uw partner.
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).	- 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.
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 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.

Bijlage VII Private Aanvulling WW en loongerelateerde WGA

Genpact NL B.V. heeft een overeenkomst tot deelname aan de PAWW (Private Aanvulling WW en loongerelateerde WGA) met de Stichting PAWW. De deelnemings-overeenkomst is toegevoegd aan de verzamel-cao voor de sector 4 Dienstverlening – niet (semi) publiek domein. Deze cao is algemeen verbindend verklaard.

De PAWW is de private uitkering die ingaat na afloop van uw wettelijke WW- of loongerelateerde WGA-uitkering. De hoogte van de PAWW-uitkering komt overeen met de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering. De uitkering is aan voorwaarden verbonden.

De medewerker betaalt de PAWW-bijdrage. De werkgever houdt de PAWW-bijdrage in op het brutoloon en draagt deze af aan Stichting PAWW. De werknemerspremie wordt jaarlijks vastgesteld door de SPAWW. De regeling geldt voor alle Genpact NL B.V. medewerkers die onder deze cao vallen. De PAWW-bijdrage is als volgt:

2026: 0.1%

2027 & 2028: zoals door PAWW nader wordt bepaald.

In geval van werkloosheid vraagt de medewerker de PAWW-uitkering aan een maand voorafgaand aan de beëindiging van de wettelijke uitkering. Stichting PAWW verzorgt de uitkering aan rechthebbende.

Voor meer informatie wordt verwezen naar de website www.spaww.nl. Daar treft u de spelregels aan en andere aan de SPAWW gerelateerde onderwerpen.

