

Capgemini Arbeidsvoorwaarden 2011

Capgemini geeft je een groot aantal individuele keuzemogelijkheden op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

Het voordeel hiervan is dat je zelf een arbeidsvoorwaardenpakket op maat kunt samenstellen. Deze folder¹ is bedoeld als een (eerste) kennismaking met alle mogelijkheden en de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden. Voor een uitgebreide beschrijving verwijzen we je naar het HR Charter in de HR-informatiemap.

1. Algemeen

Ons personeelsbeleid omschrijven wij als Human Relationship Management (HRM). Wij vinden de relatie die zowel medewerker en onderneming als collega's onderling met elkaar hebben heel belangrijk en stellen die relaties centraal.

Onderdeel van de arbeidsovereenkomst is het geldende HR Charter met bijlagen. In het HR

Charter zijn niet alleen de arbeidsvoorwaardelijke regelingen opgenomen die samen met de ondernemingsraad zijn opgesteld, maar ook de context van ons HR-beleid en onze visie, missie, stijl en cultuur.

2. Samenvatting Arbeidsvoorwaarden

2.1 Salarisbetaling

Met elke medewerker wordt individueel een brutomaandsalaris overeengekomen. Capgemini betaalt maandelijks het overeengekomen salaris en de overige van toepassing zijnde financiële componenten uit. Dit gebeurt rond de 15e van iedere maand door



overboeking naar een bank- of giro-rekening.

2.2 Vakantietoeslag

De vakantietoeslag van 8% van de som van de brutomaandsalarissen over 12 maanden wordt eenmaal per jaar in april uitbetaald.

2.3 Eindejaarsuitkering

Elke medewerker t/m de grade Principal komt in aanmerking voor een eindejaarsuitkering van 4% van de som van de brutomaandsalarissen over 12 maanden, die in de maand december wordt uitbetaald.

2.4 Bijdrage pensioenvoorziening

Iedere medewerker ontvangt maandelijks bruto 12.5% van het vaste maandsalaris als bijdrage in de (verplichte) pensioenvoorziening (zie paragraaf 2.14 voor een beknopte toelichting op de pensioenregeling van Capgemini).

2.5 Connectiviteitsvergoeding

Iedere medewerker ontvangt maandelijks een vast bedrag als vergoeding voor breedbandconnectiviteit en de aanschaf van een mobiele telefoon (zie ook 2.7.8). Daarnaast zijn kosten voor zakelijk verbruikte SkypeOut-credits declarabel.

2.6 Tantiëmerегeling

Voor alle medewerkers geldt naast de vaste beloningscomponenten ook een variabele beloningscomponent. Het feitelijk uit te betalen bedrag aan variabele beloning is afhankelijk van de mate waarin de vooraf afgesproken collectieve doelstellingen worden gerealiseerd. Voor specifieke groepen medewerkers gelden ook individuele doelstellingen, die meewegen in de vaststelling van het eindbedrag. Aan medewerkers die als Young Professional in dienst komen, wordt het tantième vanaf het tweede jaar van het dienstverband toegekend.

2.7 Flexkeuzepakket en andere keuzemogelijkheden

Het flexkeuzepakket biedt de mogelijkheid fiscaal voordeel te behalen door bruto-inkomen te 'ruilen' voor

een gelijk bedrag aan nettovergoeding. Voor diverse bestedingsmogelijkheden, die onderstaand kort worden beschreven, kan een vijftal bronnen of 'ruimtes' worden gebruikt.

In de eerste plaats de eindejaarsuitkering die in december beschikbaar komt. In de tweede plaats het tantième dat in december (als voorschot) en april (definitieve afrekening) wordt uitgekeerd. Als derde een eventueel saldo vakantiedagen aan het eind van het jaar dat in maart wordt uitgekeerd. Ten vierde kan ook een voor december gereserveerde uitkering voor mobiliteitsvergoeding (zie 2.9) als bron worden aangewend. Tot slot kan het vakantiegeld worden aangewend voor fiscaal vriendelijke verrekeningen.

De bestedingsmogelijkheden zijn onder meer:

2.7.1 *Aanvullende mobiliteitsvergoeding* als voorschot op tantième en eindejaarsuitkering. Dit wordt automatisch door de werkgever uitgevoerd in het geval van een leasecontract, waarvan de fiscale bijtelling nihil of onvoldoende is voor fiscaal gunstige verrekening van een eventuele netto eigen bijdrage.

2.7.2 *Vergoeding van eigen vervoer (auto en/of OV)*

2.7.3 *OV-jaarkaart*
Capgemini heeft een fiscaal gunstige regeling om een OV-jaarkaart aan te schaffen.

2.7.4 *Bedrijfsfiets*
Medewerkers die geen leaseauto via Capgemini hebben, kunnen in veel gevallen met fiscaal voordeel een fiets kopen ten behoeve van woon-werkverkeer.

2.7.5 *Vergoeding van verhuiskosten*

2.7.6 *Vergoeding van bedrijfsfitness, een cursus Stoppen met roken en lidmaatschap van de personeelsvereniging*

2.7.7 *Extra opleidingen* in de zakelijke sfeer kunnen fiscaal vriendelijk worden vergoed, evenals vaklidmaatschap en vakliteratuur.

2.7.8 *Telewerken, thuiswerken*, kan fiscaal vriendelijk gefaciliteerd worden met een vergoeding voor: aanschaf kantoorinrichting, internetabonnement, zakelijke communicatie (gebruikskosten en -apparatuur) en aktetas.

2.7.9 *Andere keuzemogelijkheden*
Levensloopsparen, extra vakantiedagen kopen, vrije keuze van vervoer, Privium Plus lidmaatschap, extra stortingen voor pensioen, fiscaal vriendelijk sparen met de spaarloonregeling, deelname aan verzekeringen en hypotheek op gunstige voorwaarden.

2.8 Vakantiedagen en verlof

Iedere medewerker heeft op fulltime-basis recht op 26 vakantiedagen per kalenderjaar. Een saldo aan het eind van een kalenderjaar kan tot een gemaximeerd aantal dagen worden meegenomen naar het volgende jaar. Ook kan dit saldo worden gebruikt als 'ruimte' in het flexkeuzepakket (zie 2.7) of kan het worden uitbetaald. Daarnaast kan gebruik worden gemaakt van levensloopverlof, zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof, onbetaald verlof, bijzonder betaald verlof en innovatieverlof.



2.9 Mobiliteitsvergoeding en autolease-regeling met NS-Business Card
Medewerkers die gezien hun rol mobiel dienen te zijn (CSS-P), ontvangen maandelijks een mobiliteitsvergoeding. Dit is een bruto vaste vergoeding die wordt geacht alle zakelijk te maken reiskosten te dekken.

Ondersteunende stafmedewerkers (DSS-A) en medewerkers met een vaste werkplek op het hoofdkantoor voor het klantenwerk (CSS-I) ontvangen een mobiliteitsvergoeding ter hoogte van 40% van de CSS-P mobiliteitsvergoeding. Deze vergoeding kan geheel of gedeeltelijk worden gebruikt voor een via Capgemini - conform het geldende leasereglement - te leasen en zelf te kiezen auto. Voor de leaseauto geldt geen maximum aantal te rijden privékilometers. Brandstofkosten gemaakt in het buitenland worden eveneens vergoed. Bij een schadevrij jaar ontvangt de medewerker een bonus van € 120,-.

Aan alle medewerkers wordt tevens een NS-Business Card ter beschikking gesteld. De kosten worden door Capgemini gedragen indien men een zakelijke reis met de trein in plaats van met de leaseauto maakt.

De mobiliteitsvergoeding kan desgewenst ook gedeeltelijk fiscaal gunstig worden gebruikt voor een OV-jaarkaart of voor vergoeding van kosten van de NS-Business Card en eigen vervoer. Na verrekening van kosten wordt een eventueel restant van de mobiliteitsvergoeding bruto uitbetaald.

2.10 Regelingen voor vergoeding van te maken kosten

Een maandelijkse vaste onkostenvergoeding wordt toegekend ter dekking van zakelijke kosten voor parkeren, lunch en representatie. Hotelovernachtingen en maaltijden kunnen binnen de daartoe gestelde voorwaarden worden gedeclareerd.

2.11 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

wordt gedurende de eerste 12 maanden het volledige vaste salaris doorbetaald en in het tweede jaar de wettelijke 70%. De variabele beloningscomponent komt in het tweede ziektejaar te vervallen.

Duurt de ziekte daarna voort, dan vervalt het recht op salaris en treden andere vergoedingsregels (wettelijke of voortvloeiend uit een individueel afgesloten verzekering) in werking.

2.12 Ongevallenverzekering

Deze door Capgemini afgesloten collectieve verzekering keert uit aan medewerkers of nabestaande(n), bij overlijden ten gevolge van een ongeval of bij blijvend volledige invaliditeit ten gevolge van een ongeval. Deze uitkering bedraagt 48x het overeengekomen vaste maandsalaris. Bij gedeeltelijke invaliditeit vindt een gedeeltelijke uitkering plaats. Dit is de enige verzekering die automatisch voor alle medewerkers geldt en waarvoor de premie door Capgemini wordt betaald.

2.13 Studieregeling

Ontwikkeling is een sleutelwoord in het HR-beleid van Capgemini en een noodzaak voor iedereen. Er zijn dan ook uitgebreide mogelijkheden voor het volgen van opleidingen en trainingen. De kosten daarvan zijn (vrijwel altijd) voor rekening van Capgemini.

2.14 Pensioenvoorziening

Capgemini kent een eigen Stichting Pensioenfonds Capgemini Nederland. Voor iedere medewerker geldt een bedrag ter hoogte van bruto 12.5% van het vaste maandsalaris als bijdrage in de pensioenvoorziening. Deze bijdrage wordt voor de financiering van de pensioenregeling voor rekening van Capgemini ter beschikking gesteld aan het pensioenfonds, dat op grond van het pensioenreglement vervolgens aanspraken op pensioen toekent. Er is geen verplichte deelnemersbijdrage. De pensioenregeling kent (1) een basisregeling tot een grenssalaris van € 43.594,- (2) een excedentregeling boven dit grenssalaris en (3) een vrijwillige regeling.

In de basisregeling wordt voor het inkomen tot het grenssalaris jaarlijks 1,75% van de pensioengrondslag opgebouwd. Die opbouw wordt een pensioendeel genoemd. De basisregeling is 12x het vaste maandsalaris per 1 januari en verminderd met een franchise van € 12.365,-. Op de pensioendatum ontstaat dan een recht op levenslang ouderdomspensioen van de som van de jaarlijks opgebouwde pensioendelen.

Indien er een inkomensdeel is boven het grenssalaris wordt hiervoor in de excedentregeling kapitaal opgebouwd, waarmee op de pensioendatum pensioen kan worden aangekocht. De deelnemer kan zelf kiezen hoe dit kapitaal belegd wordt. Voor elke deelnemer is tevens tijdens het dienstverband een nabestaandenpensioen verzekerd. Als nabestaanden gelden de partner (mits gehuwd of ongehuwd met een partnerovereenkomst of notariële samenlevingsovereenkomst) en eventuele kinderen. In de regeling is tevens begrepen een verzekering die bij arbeidsongeschiktheid de pensioenopbouw voortzet. Via de vrijwillige regeling kan iedere deelnemer extra stortingen in het fonds doen om te sparen voor extra (of eerder ingaand) ouderdomspensioen, voor aanvulling van pensioenhiaten of voor de opbouw van nabestaandenpensioen. De deelnemer kan zelf kiezen hoe deze stortingen worden belegd.

2.15 Professional Productivity Tools

Aan een medewerker wordt een laptop ter beschikking gesteld. Daarnaast wordt voor het vervullen van de professionele rol aan alle medewerkers die mobiel geacht worden te zijn en een zakelijk gebruik hebben van ten minste 10% een abonnement mobiele telefoon ter beschikking gesteld.

3. Samenvatting facultatieve regelingen en voorzieningen

Capgemini biedt medewerkers ook een aantal facultatieve regelingen en voorzieningen. Waar mogelijk en relevant realiseert Capgemini gezamenlijk inkoopvoordeel op voorzieningen als

bijvoorbeeld verzekeringen of fitness-faciliteiten. Onderstaand vind je een aantal van deze voorzieningen beschreven.

3.1 Assurantië tussenpersoon

Via de afdeling Assurantië, een los van Capgemini opererend assurantiëkantoor, kunnen onder speciale gunstige voorwaarden hypotheek en diverse verzekeringen worden afgesloten. Te denken is bijvoorbeeld aan verzekering van huis, inboedel en privéauto.

Daarnaast zijn door Capgemini nog enkele verzekeringen afgesloten onder vaak gunstige collectieve voorwaarden, maar met individuele deelname. Daarbij is te denken aan de hieronder vermelde verzekeringen die te maken hebben met ziekte en arbeidsongeschiktheid.

3.2 Ziektekostenvoorziening

Iedere medewerker kan deelnemen aan de basis- en aanvullende ziektekostenverzekering via Capgemini bij de CZ Groep of bij Zilveren Kruis Achmea. Dit zijn collectieve verzekeringen, tegen gunstige premie- en uitkeringsvoorwaarden, waaraan deelname zonder medische keuring mogelijk maar niet verplicht is.

3.3 Aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering

De wettelijke uitkering bij arbeidsongeschiktheid is beperkt en gemaximeerd. Het is mogelijk om als aanvulling daarop individueel en voor eigen rekening via Capgemini een verzekering af te sluiten in diverse varianten. Gekozen kan worden voor WGA-hiaat aanvulling plus daarbij een excedent-aanvulling tot 70%, 80% of 90% van het inkomen en voor al of niet stijgende uitkeringen.

3.4 Aanvullende verzekering

Algemene Nabestaanden Wet

De wettelijke uitkering aan nabestaanden bij overlijden is in sommige gevallen nihil, in andere gevallen is deze

gemaximeerd. Het is mogelijk om via Capgemini voor eigen rekening hiervoor een aanvullende verzekering op collectieve voorwaarden af te sluiten.

3.5 Bureau Buitenland en Capgemini-reisbureau

Medewerkers van Capgemini hebben heel Nederland als werkterrein. Het kan echter ook voorkomen dat werkzaamheden moeten worden verricht op een locatie van een klant elders in de wereld. Om de medewerker daarin te faciliteren is een Bureau Buitenland operationeel en zijn buitenlandregelingen van kracht. Ook heeft Capgemini een eigen reisbureau dat reizen en hotel- en vergaderfaciliteiten boekt, zowel in Nederland als daarbuiten.

3.6 Sociaal fonds

Capgemini heeft een sociaal fonds dat te hulp kan schieten als een medewerker in ernstige financiële problemen is geraakt.

3.7 Personeelsvereniging

Door de medewerkers is een personeelsvereniging opgericht (Escape) die allerlei activiteiten in de vrije tijd organiseert. Een bedrag, gelijk aan de door de medewerkers bijgedragen contributie, wordt door de onderneming ter beschikking gesteld aan de personeelsvereniging.

¹Noot: De teksten in deze folder geven niet meer dan een beknopte indruk van de arbeidsvoorwaarden en individuele keuzemogelijkheden van Capgemini. Aan deze folder kunnen geen rechten worden ontleend.



Over Capgemini

Capgemini, wereldwijd een toonaangevende aanbieder van consulting-, technology- en outsourcingdiensten, stelt zijn klanten in staat te transformeren en betere prestaties te realiseren door middel van technologie. Capgemini verschaft nieuwe inzichten en mogelijkheden, waardoor klanten meer vrijheid krijgen om optimaleresultaten te realiseren. Hierbij werkt Capgemini op een onderscheidende manier samen met zijn klanten: the Collaborative Business Experience™. Bovendien wordt gebruikgemaakt van het eigen wereldwi-

jde leveringsmodel Rightshore®, dat op een even-wichtige manier getalenteerde professionals uit verschillende locaties samenbrengt in één team dat de best mogelijke oplossingen voor klanten creëert en levert. Capgemini heeft vestigingen in 40 landen en heeft wereldwijd ruim 110.000 medewerkers in dienst. De organisatie realiseerde in 2010 een omzet van 8,7 miljard euro.

Meer informatie:

www.nl.capgemini.com

Rightshore® is een handelsmerk van Capgemini

Capgemini Nederland B.V.

Papendorpseweg 100

Postbus 2575 - 3500 GN Utrecht

Tel. 030 689 00 00