



Arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd
(Ref.nr.:HR/SW/071281)

De ondergetekenden:

De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Capgemini Nederland B.V.**, gevestigd en kantoorhoudende te (3543 KA) Utrecht aan het Reykjavikplein 1, te dezer zake vertegenwoordigd door J. Borst, Practice Head DCX, hierna te noemen: "Capgemini",

en

De heer A. Sarkar, geboren op 7 december 1981 en wonende te Diemen (1112 ZJ) aan de Charley Tooropgracht 623 , hierna te noemen: "medewerker",

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

1. Indiensttreding

- 1.1 Medewerker treedt met ingang van 15 juni 2021 in dienst van Capgemini in de rol van Managing Solution Architect, categorie CSS-P en grade Managing Consultant.
- 1.2 De arbeidsovereenkomst heeft een omvang van 40 uur per week.
- 1.3 Medewerker is ingedeeld bij het organisatieonderdeel Application Services, K52 DCX.

2. HR charter

- 2.1 Van deze arbeidsovereenkomst maakt het HR charter volledig en integraal deel uit. Dat geldt ook voor de bijlagen bij het HR charter en alle toekomstige wijzigingen daarop. In het HR charter staan bijzonderheden en algemene bepalingen over de arbeidsvoorraarden en regelingen bij Capgemini. Het HR charter is onderdeel van het HR informatiepakket.
- 2.2 In afwijking van art. 2.1 geldt dat de artikelen 3.3.6.3, 5.2, 6.3.4, 6.3.5 en 6.3.6 van de HR-charter slechts van toepassing zijn voor zover de medewerker door toepassing van die artikelen blijft voldoen aan de door de IND vastgestelde minimumsalariseis.
- 2.3 Capgemini behoudt zich het recht voor de regelingen en bepalingen in het HR charter zonder instemming van medewerker, maar na verkregen instemming van de Ondernemingsraad, in te trekken of te wijzigen indien sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van Capgemini dat het belang van de medewerker, dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

3. Bruto maandsalaris en tantième

- 3.1 Het salaris bij indiensttreding bedraagt € 5.000,00 bruto per maand exclusief vakantiebijslag op basis van een fulltime dienstverband van 40 uur per week.



- 3.2 De vakantiebijslag van 8% wordt naar keuze van de medewerker maandelijks met het bruto maandsalaris, of jaarlijks uitbetaald in de maand april over de som van de bruto maandsalarissen vanaf de maand mei van het voorafgaande kalenderjaar tot en met de maand april van het lopende jaar, of naar rato van de omvang van het dienstverband. Deze betaling heeft alleen plaats voor zover deze vakantiebijslag niet al op andere wijze is uitbetaald.
- 3.3 Aan medewerker wordt op jaarbasis bij een fulltime dienstverband een Performance Tantième (normtantième) toegekend van € 10.000,00 bruto. De omvang van het werkelijk uit te betalen tantièmebedrag is onder meer afhankelijk van de mate waarin jaarlijks vooraf bepaalde doelstellingen over te behalen resultaten zijn gerealiseerd. Deze doelstellingen zijn vastgelegd in key performance indicators (KPI's). Indien individuele doelstellingen van toepassing zijn, wordt u hierover separaat geïnformeerd.
- 3.4 Het uit te betalen tantièmebedrag is onderdeel van de financiële ruimte die medewerker in kan zetten voor bestedingen uit het Flexkeuzepakket, zoals beschreven in de bijlage van het HR charter.

4. Duur, Proeftijd en opzegging

- 4.1 De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.
- 4.2 De eerste twee maanden na aanvang van de arbeidsovereenkomst gelden als proeftijd. Gedurende de proeftijd hebben beide partijen de bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.
- 4.3 De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan onder de voorwaarde dat medewerker gerechtigd is arbeid te verrichten in Nederland. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist, op de dag dat medewerker niet langer gerechtigd is arbeid in Nederland te verrichten.
- 4.4 Deze arbeidsovereenkomst kan door beide partijen tegen het einde van de maand worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden voor medewerker en vier maanden voor Capgemini.

5 Vakantiedagen

- 5.1 Medewerker heeft, bij een fulltime dienstverband, recht op 20 wettelijke en 6 bovenwettelijke vakantiedagen per kalenderjaar. Indien de medewerker geen volledig kalenderjaar in dienst is, en/of geen fulltime dienstverband heeft, worden deze wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen naar rato toegekend. Vakantie wordt in overleg met de manager en rekening houdend met de belangen van de opdrachtgever(s) gepland en opgenomen.

6 Geheimhouding en concurrentiebeding

- 6.1 Het is medewerker niet toegestaan om tijdens het dienstverband en na beëindiging van het dienstverband, aan derden mededelingen te doen, uitingen op sociale media daar uitdrukkelijk onder begrepen, over zaken, die hem uit hoofde van zijn rol of anderszins bekend zijn en/of waarvan medewerker weet of redelijkerwijs dient te vermoeden dat daardoor op enigerlei wijze de belangen van Capgemini of één van haar medewerkers of één van haar cliënten geschaad kunnen worden of waarvan medewerker geacht kan worden te beseffen dat zaken van vertrouwelijke aard zijn. Medewerker zal hiertoe telkens, op verzoek van Capgemini voor zakelijke relaties van Capgemini, de gewenste geheimhoudingsverklaringen ondertekenen.



Medewerker is op de hoogte van de binnen Capgemini geldende richtlijnen ten aanzien van informatiebeveiliging en handelt hier naar. Hij is zich bewust van het feit dat het overtreden van de richtlijnen uit de regeling de belangen van Capgemini, één van haar medewerkers of één van haar opdrachtgevers kan schaden.

- 6.2 Van deze arbeidsovereenkomst maakt het in artikel 4.3.3. van het HR-charter opgenomen concurrentiebeding deel uit. De volledige tekst daarvan luidt:

"De medewerker, wiens dienstverband met werkgever is geëindigd, dient, na het einde van het dienstverband, een redelijke mate van zorgvuldigheid te betrachten jegens werkgever. Het (doen) verrichten van werkzaamheden die liggen op het terrein van de werkzaamheden van werkgever in de ruimste zin van het woord, voor eigen rekening of via een derde, bij, ten behoeve van, of gericht op relaties van Capgemini waarmee de medewerker namens werkgever in het jaar voorafgaande aan de beëindiging van het dienstverband op enigerlei wijze in contact is geweest, is gedurende een periode van één jaar, vanaf het moment dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd, zonder schriftelijke toestemming van werkgever niet geoorloofd. Deze toestemming zal slechts worden verleend, indien voldoende zekerheid kan worden verkregen, dat de belangen van werkgever niet zullen worden geschaad door vorenbedoelde werkzaamheden. Een lijst van dergelijke relaties van Capgemini zal bij het einde van het dienstverband door werkgever worden opgesteld.

Indien werkgever bij bepaalde specialistische functies een aanzienlijke investering doet in opleiding en training kan, voorafgaand aan de investering, gevraagd worden om een uitgebreider concurrentiebeding te ondertekenen."

7 **Nevenwerkzaamheden**

- 7.1 Zonder schriftelijke toestemming van de directie is het de medewerker niet toegestaan tijdens het dienstverband met werkgever, al dan niet tegen vergoeding, werkzaamheden te verrichten (voor derden) die de belangen van werkgever kunnen schaden.

8 **Screening**

- 8.1 In het kader van het verrichten van de werkzaamheden voor (klanten van) Capgemini kan medewerker verzocht worden om zijn medewerking te verlenen aan het laten uitvoeren van een onderzoek gericht op Ethics & Compliance, voorzover toegestaan op grond van toepasselijke wet- en regelgeving. Het gaat dan bijvoorbeeld om het aanvragen van een Verklaring Omtrent Gedrag, het doorlopen van een Pre Employment Screening (PES), het ondergaan van bijzondere screeningen (bijvoorbeeld een AIVD-screening) en/of het afleggen van de bankierseed. Medewerker verleent zijn medewerking aan een dergelijk verzoek. De kosten die hieraan verbonden zijn, komen voor rekening van Capgemini.

9 **Werkzaamheden in het buitenland**

- 9.1 Capgemini is een internationaal opererende organisatie. Het is gebruikelijk dat medewerkers in binnen- en buitenland worden ingezet. Van medewerker wordt verwacht dat hij bereid is om in het buitenland te worden ingezet. Over de nadere details van de inzet vindt overleg plaats tussen medewerker en Capgemini. Wanneer medewerker in het buitenland wordt ingezet, dan is de Buitenlandregeling (bijlage 4 van het HR charter) van toepassing.



10 **Scholing**

- 10.1 Medewerker verklaart zich bereid om cursussen, trainingen en andere vormen van scholing te volgen, die naar het oordeel van Capgemini voor de uitoefening van zijn werkzaamheden, dan wel de inzetbaarheid van medewerker van belang zijn.

11 **Pensioen**

- 11.1 Capgemini heeft een pensioenregeling die is vastgelegd in het pensioenreglement. Medewerkers van Capgemini nemen verplicht deel aan deze pensioenregeling. Meer informatie over de pensioenregeling is opgenomen in de HR informatiemap.

- 11.2 De pensioenregeling wordt door medewerker aanvaard door deze arbeidsovereenkomst te ondertekenen. Hierdoor komt de pensioenovereenkomst tot stand en wordt medewerker als deelnemer aan de pensioenregeling opgenomen volgens de door het reglement gestelde voorwaarden en eisen.

- 11.3 De ingangsdatum van de pensioenovereenkomst is de datum waarop medewerker in dienst treedt.

- 11.4 Capgemini kan de pensioenovereenkomst zonder instemming van de medewerker wijzigen, indien sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van Capgemini dat het belang van medewerker, dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

- 11.5 Voorts kan de pensioenovereenkomst gewijzigd worden nadat Capgemini hieromtrent overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad. In het kader van het wijzigen van de arbeidsvoorwaarde 'pensioen' stemt medewerker in om zich te laten vertegenwoordigen door de Ondernemingsraad. Hierdoor treedt de Ondernemingsraad namens medewerker op jegens Capgemini in het besluitvormingsproces inzake de wijziging van de arbeidsvoorwaarde 'pensioen'. De uitkomst van het besluitvormingsproces inzake de wijziging van de arbeidsvoorwaarde 'pensioen' maakt automatisch onderdeel uit van de pensioenovereenkomst.

- 11.6 De wijzigingen van de pensioenovereenkomst gaan in vanaf de overeengekomen wijzigingsdatum en kunnen geen betrekking hebben op de periode voorafgaande aan de wijzigingsdatum.

- 11.7 Indien de pensioenregeling gewijzigd is, dan geldt deze als de geldende pensioenregeling voor de medewerkers die vanaf dat moment een arbeidsovereenkomst – en een pensioenovereenkomst – hebben of sluiten met Capgemini.

- 11.8 De pensioenovereenkomst eindigt op het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, met inachtneming van de bepalingen in het pensioenreglement over het beëindigen van het deelnemerschap.

12 **Bescherming persoonsgegevens**

- 12.1 Medewerker wordt hierbij op de hoogte gebracht en erkent dat zijn/haar persoonlijke gegevens worden verzameld en verwerkt door Capgemini in overeenstemming met de Capgemini EEA HR Data Protection Policy van Capgemini en de Bindende Bedrijfsvoorschriften. Tijdens de arbeidsovereenkomst zal Capgemini gegevens van Medewerker verwerken in HR en Finance systemen, die niet rechtstreeks van de medewerker zijn verkregen. De informatie rondom deze verwerkingen die de Medewerker dient



te krijgen op grond van de Algemene Verordening Gegevensbescherming, is te vinden in de 'Privacy Verklaring Capgemini HR en Finance applicaties & tools'. Het EEA HR Data Protection Policy, de Bindende Bedrijfsvoorschriften en de Privacy Verklaring Capgemini HR en Finance applicaties & tools zijn onderdeel van de HR informatiemap.

13 Richtlijnen

- 13.1 Voor medewerkers van de Capgemini Group, en daarmee ook voor medewerker, zijn alle (groeps)(gedrags)richtlijnen, zoals bij deze arbeidsovereenkomst gevoegd, van toepassing. Specifiek voor de bescherming van persoonsgegevens, dient de medewerker zich te houden aan de Capgemini EEA HR Data Protection Policy en de Bindende Bedrijfsvoorschriften.
- 13.2 De (groeps)(gedrags)richtlijnen zijn tevens te raadplegen en downloaden via intranet Talent-NL:
https://talent.capgemini.com/nl/pages/people/compensation_benefits/mandatory_policies/.
- 13.3 Capgemini behoudt zich het recht voor richtlijnen eenzijdig te wijzigen zonder instemming van de medewerker.
- 13.4 Met de ondertekening van deze overeenkomst verklaart medewerker kennis te hebben genomen van deze overeenkomst, het HR charter en van de inhoud van de (groeps)(gedrags)richtlijnen en daarmee akkoord te gaan.

Slotbepalingen

- 14 Capgemini behoudt zich het recht voor om de bepalingen van deze overeenkomst, alsmede al hetgeen in het kader daarvan tussen Capgemini en medewerker heeft te gelden, eenzijdig te wijzigen. Medewerker is verplicht positief te reageren op een redelijk voorstel van Capgemini tot wijziging van de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij aanvaarding van het voorstel van Capgemini in redelijkheid niet van medewerker gevergd kan worden.
- 15 Als kennismigrant heeft medewerker zekere rechten en plichten onder Nederlands recht. Voornoemde rechten en plichten zijn te vinden in de informatiebrochure van de Immigratie- en Naturalisatiедienst.
- 16 Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen op 3 mei 2021, in tweevoud opgemaakt en ondertekend

te Utrecht

te

Namens Capgemini Nederland B.V.

Medewerker:

J. Borst,
Practice Head DCX

A. Sarkar