

הסכם העסקה אישי

המהווה גם הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002

נחתם בסניף ראשון לציון בתאריך 28/07/2026

בין: גלובל קורייר אקספרס בע"מ ח.פ. 513568899 אשר כתובתה שד' הראשונים 23 ראשון לציון (להלן: "החברה")

לביין: טובה אוחנה ת.ז. 2843/97 אשר כתובתה (כיה) אלמקווה 193 (להלן: "העובד")

- מצד אחד -

- מצד שני -

הואיל והחברה עוסקת בתחומי השילוח הבינלאומי, עמילות מכס, תובלה בינלאומית, לוגיסטיקה, בלדרות וכיוצא באלה תחומים הקשורים או נלווים לתחומי פעילות החברה, בארץ ובחו"ל;

הואיל ובהסתמך על הצהרותיו של העובד והמידע שהוצג על ידו במסגרת הליך קבלתו לעבודה, החברה מעוניינת להעסיקו בתפקיד מתאמת שירותי הפצה (Last mile coordinator) ובכל עבודה אחרת שתידרש בהתאם לצורכי החברה מעת לעת ולפי שיקול דעתה הבלעדי של החברה (להלן: "התפקיד"),

הואיל והעובד הציג את עצמו כבעל הידע, היכולת, הכישורים המתאימים, הניסיון והמיומנות הדרושים לצורך מילוי התפקיד, כהגדרתו בהסכם זה להלן;

והואיל וברצון הצדדים לקבוע בהסכם זה את תנאי העסקתו ושכרו של העובד;

לפיכך הוסכם והותנה בין הצדדים כדלקמן:

1. מבוא

המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו, ויפורש ביחד עמו.

2. כותרות הסעיפים

כותרות הסעיפים בהסכם זה, הנן לשם נוחות הצדדים בלבד, ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות ההסכם או תנאיו.

3. העדר תחולת הסכמים

3.1 הסכם זה הנו הסכם עבודה אישי ומיוחד המסדיר את היחסים בין העובד לבין החברה וקובע באופן בלעדי את תנאי העסקתו של העובד על ידי החברה.

3.2 מוסכם ומובהר בזה, כי על יחסי העבודה בין הצדדים לא חל כל הסכם קיבוצי, כללי ו/או מיוחד וכי תנאי עבודתו של העובד בחברה, הם אך ורק בהתאם לתנאים המפורטים בהסכם זה.

3.3 מובהר בזאת כי העובד לא יהיה זכאי לכל תשלום נוסף מעבר לקבוע בהסכם זה, אלא אם ייקבע אחרת על ידי הצדדים בכתב.

4. תקופת ההסכם והפסקת ההתקשרות

- 4.1 העסקתו של העובד תחל מיום: 01/08/26 ולמשך תקופה בלתי קצובה.
- 4.2 החברה והעובד יהיו רשאים להודיע על סיום יחסי העבודה בכל עת, בהודעה מוקדמת בכתב על פי דין (להלן: "ההודעה המוקדמת"), ויחולו לעניין זה הוראות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001.
- 4.3 החברה תהא רשאית מכל סיבה שהיא ועל פי שיקול דעתה הבלעדי:
- א. שלא להעסיק את העובד בתקופת ההודעה המוקדמת, כולה או מקצתה, ולסיים את יחסי העבודה ביניהם באופן מיידי. במקרה כזה יחסי העבודה בין הצדדים יסתיימו במועד הנקוב בהודעת החברה והעובד יהיה זכאי לחלף הודעה מוקדמת (כולה או חלקה) על פי דין.
- ב. להנחות את העובד שלא להתייצב לעבודה בתקופת ההודעה המוקדמת או חלקה.
- 4.4 לא נתן העובד הודעה מוקדמת כמתחייב מהסכם זה, יהיה המעסיק רשאי לנכות משכרו האחרון ו/או מכל חוב אשר יגיע לעובד סכום השווה לשכר שהיה העובד מקבל בתקופת ההודעה המוקדמת.
- 4.5 עובד שהתפטר או שפוטר מעבודתו, ונעדר מעבודתו בתקופת ההודעה המוקדמת, שלא באישור החברה, לא יהיה זכאי לשכר בגין השעות שבהן נעדר.
- 4.6 בכל מקרה של סיום ההעסקה מכל סיבה שהיא, מחויב העובד להעביר את התפקיד למחליפו באופן מסודר ותקין ובשיתוף פעולה מלא למול החברה, למעט אם יתבקש אחרת או במקרים בהם נבצר ממנו לעשות כן מסיבות שאינן תלויות בו.
- 4.7 כמו כן, העובד יחזיר לחברה כל רכוש ששייך לה, לרבות כל המסמכים, המידע וכל חומר אחר שהגיע אליו ו/או הוכן על ידו בקשר לעבודתו, ו/או כל רכוש ו/או מסמך שהגיעו לידי בתקופת ותוך כדי עבודתו לפי ההסכם, והכל במצב תקין, כפי שקיבל, באופן מיידי (להלן: "רכוש החברה") העובד מאשר בזאת לחברה לקזז את עלות שווי רכוש החברה משכרו האחרון או מכל תשלום אשר יגיע לו מידי החברה ולא תהיה לו כל טענה כלפי החברה בעניין זה, העובד מאשר כי על סעיף זה חל סעיף 25(ב) לחוק הגנת השכר, תשי"ח – 1958.
- 4.8 אף האמור בהסכם זה לעיל, ולהלן, מוסכם בזה מפורשות כי החברה תהא רשאית להביא הסכם זה לידי סיום, לפטר לאלתר את העובד תוך שלילת פיצויים פיטורים וללא מתן הודעה מוקדמת וללא תשלום חלף הודעה מוקדמת, בקרות כל אחד או יותר מן המקרים המפורטים להלן
- 4.8.1 העובד התנהג ו/או עשה מעשה לרבות על דרך מחדל, שהיה בו כדי לפגוע בחברה ו/או בעסקיה ו/או בתדמיתה, במישרין או בעקיפין או שהיה בו כדי למעול באמונה של החברה;
- 4.8.2 העובד עבר עבירה פלילית שיש עמה קלון או עבירה המטילה דופי מוסרי בעובד.
- 4.8.3 העובד הפר יסודית את הוראותיו של הסכם זה, כולן או מקצתן.
- 4.8.4 נעשה על ידי העובד מעשה (לרבות מחדל) אשר בגינו זכאית החברה לפטרו בנסיבות השוללות ממנו על פי דין את זכאותו לפיצויי פיטורים, כולם או חלקם.
- 4.9 הפסיקה החברה את העסקתו של העובד מן הסיבות המנויות לעיל, לא יחשב הדבר כהפרת חוזה ו/או כעילה לתשלום פיצויי פיטורים.

5. התחייבויות העובד

- 5.1 העובד מתחייב למלא את התפקיד במסירות ובנאמנות, להשתמש בכל כישוריו, ידיעותיו וניסיונו לתועלת החברה ולקידומה, וזאת ברמה גבוהה ויעילה וכפי שייקבע ע"י החברה.
- 5.2 העובד יהיה כפוף וידווח למנהל הישיר או לכל מי שימונה על ידי החברה לצורך כך (להלן: "הממונה הישיר")
- 5.3 העובד מתחייב לציית לנהלי והוראות החברה הנוגעות לאופן ביצוע העבודה, סדרי העבודה, המשמעת וההתנהגות. בתפקידו ובכל פעולותיו יהיה העובד כפוף לממונים עליו, כפי שאלו יוגדרו לו מעת לעת ע"י מנכ"ל החברה. העובד מתחייב למלא אחר הוראות הממונים עליו בנאמנות ובדייקנות, לפי מיטב יכולתו, הבנתו, ובאחריות מלאה.
- 5.4 העובד לא יקבל כל תשלום או טובת הנאה אחרת של צד ג', אדם או תאגיד, הקשורים באופן ישיר ו/או עקיף עם עבודתו ו/או עם החברה. מובהר בזאת כי הפרת הוראה זו, תיחשב כהפרה יסודית של הסכם זה.
- 5.5 העובד מתחייב לא להיעדר במהלך שעות העבודה מבלי לקבל את הסכמת הממונים עליו.
- 5.6 העובד מתחייב למסור לחברה כל מידע, העשוי להיות לתועלת החברה שהגיע לידיעתו במהלך תקופת הסכם זה או עקב מילוי התפקיד, ולא לעשות בכל מידע כאמור שימוש אלא למען החברה ובמסגרת התפקיד.
- 5.7 העובד מתחייב לשמור על שמה הטוב של החברה ובעלי מניותיה, כל גוף הקשור אליהם או שלוב בהם, וכל הבאים מכוחם ומטעמם של אלו ולא לעשות כל מעשה או מחדל אשר עלול לפגוע בהם במהלך תקופת עבודתו ולאחריה.
- 5.8 העובד מצהיר ומתחייב, כי אין כל הגבלה על פי דין, הסכם כללי אתיקה או כל הגבלה אחרת להתקשרותו בהסכם זה ו/או להעסקתו בחברה ולביצוע התחייבויותיו על פי הסכם זה במלואן ובשלמותן וכי הוא רשאי להתקשר בהסכם זה ולקבל על עצמו את כל ההתחייבויות על פיו.
- 5.9 העובד מתחייב, כי אם תיווצר בכל עת במשך תקופת תוקפו של הסכם זה מניעה לביצוע התפקיד על-ידו לפי הוראות הסכם זה ברמה ובטיב הנדרשים, יודיע על כך מידית לממונה הישיר ויעשה את מירב המאמצים בכדי להסיר את המניעה כאמור באופן מיידי. בנסיבות אלו, החברה תהיה רשאית (אך לא חייבת) להביא הסכם זה לסיום בהודעה מידית וללא התראה מראש.
- 5.10 העובד מסכים כי המידע הכלול בהסכם זה וכן כל מידע אחר הנצבר אודותיו על ידי החברה יישמר וינוהל על ידי החברה ו/או מטעמה, בין היתר במאגרי מידע על פי דין וכי החברה תהיה רשאית להעביר מידע זה לצד שלישי כלשהו, לרבות לחברות קשורות (חברה אם, חברות אחיות וכדומה), בישראל ומחוצה לה, לרבות למדינות בהן רמת ההגנה על הפרטיות שונה מזו הקיימת בישראל, והכל במידה הנדרשת ותוך הקפדה על פרטיות העובד. החברה מתחייבת כי תשתמש במידע האמור וכן כי תממש זכותה להעברת המידע כאמור, במידה הנדרשת ותוך הקפדה על פרטיות העובד, על מנת לאפשר לחברה ולבעלי מניותיה לנהל עסקיהם ולעמוד במחויבויות חוקיות וחוזיות. מבלי לגרוע מהאמור, האמור עשוי לכלול את הצרכים הבאים: ניהול כוח אדם ובחינת התקשרויות החברה בעסקאות צפויות (לרבות העברת נתונים לצורך ביצוע בדיקות נאותות) ובמיזמים משותפים.
- 5.11 העובד מאשר כי קרא את התקנון למניעת הטרדה מינית הנהוג בחברה וכי הוא מתחייב לפעול בהתאם לאמור בו.

6. בלעדיות

- 6.1 במשך כל תקופת ההסכם, לא יעסוק העובד בדרך כלשהי בכל עבודה נוספת, תפקיד, עסק או משלחי יד אחרים, בין כעובד ובין כעצמאי או כנותן שירותים, בין במישרין ובין בעקיפין, בין בתמורה ובין בלא תמורה, ללא אישור מראש ובכתב מן החברה.
- 6.2 העובד מסכים ומתחייב, כי כל עוד הוא עובד החברה, לא ינהג באופן שיהווה ניגוד עניינים ו/או יגרום מבוכה ו/או נזק ישיר או עקיף למעסיק, בין עם לקוחות, ספקים וכל מי מהבאים בקשר עם המעסיק במובן הרחב ביותר. כמו כן תוסף תקופה של שישה (6) חודשים לאחר סיום ו/או פקיעת עבודתו בחברה, בה יחול איסור עליו ליצור קשר, במישרין ו/או בעקיפין עם מי מלקוחות המעסיק, לתת להם יעוץ פרטי בתשלום או שלא בתשלום, במישרין ו/או בעקיפין, בעצמו או באמצעות צד ג' כלשהו.
- 6.3 בכל מקרה במהלך עבודתו בחברה, העובד לא ימליץ ללקוחות על חברות ו/או עסקים מתחרים ו/או שירות אחר הנוגד את האינטרסים של החברה ובלית תיאום ספציפי עם החברה.
- 6.4 **פיצוי מוסכם:** ככל ויעשה כן ובנוסף לכל האמור לעיל, ישפה את החברה על כל נזק שיגרם לה כתוצאה מכך ויוסיף את הפיצוי המוסכם בסך של 50,000 ₪ ללא הוכחת נזק בגין כל הפרה של האמור בסעיף זה.

7. ניגוד אינטרסים

- 7.1 העובד מתחייב להודיע למנכ"ל החברה, בכתב, וללא כל דיחוי, על כל עניין או נושא אשר לגביהם יש לו עניין אישי ו/או העלולים ליצור ניגוד אינטרסים עם תפקידו בחברה. העובד יפעל כדי שלא להימצא בניגוד עניינים עם ענייניה של החברה ולא יעשה כל פעולה בקשר עם עניין אישי כאמור, אלא באישור ועל פי הנחיות מנכ"ל החברה.

8. סודיות

העובד מסכים ומתחייב בזאת כדלקמן:

- 8.1 העובד מתחייב לשמור בסודיות מלאה ומוחלטת כל מידע שהגיע ו/או יגיע לידיו עקב עבודתו בחברה ו/או בתקופת עבודתו בחברה ו/או כתוצאה מעבודתו אצל לקוח של החברה בין בכתב ובין בע"פ. העובד מתחייב שלא למסור כל מידע כאמור לאדם אחר ו/או לצד ג' כלשהו בשום צורה ו/אופן, ולא לעשות בו כל שימוש עצמי, אלא בהרשאת החברה בכתב ומראש. למען הסר ספק יובהר כי התחייבות זו אינה מוגבלת בזמן, ותחול גם לאחר סיום העסקתו של העובד מכל סיבה שהיא.
- 8.2 העובד מתחייב לשמור בסודיות כל דבר אשר קשור לעסקי החברה וענייניה ולא לגרום נזק למוניטין ו/או בסיס לקוחות החברה בשום דרך.
- 8.3 העובד מתחייב כי לא יפריע בכל דרך שהיא למהלך התקין של עסקי החברה, לרבות ע"י שידול לקוחות ו/או עובדים ו/או ספקים ו/או גורמים עימם החברה בקשר לעבור לגורם אחר ו/או להפסיק את קשריהם עם החברה.
- 8.4 העובד ישמור תנאי הסכם זה בסודיות מוחלטת ולא יגלה פרט כלשהו ממנו לצד שלישי כלשהו, או יעשה שימוש כלשהו בכל הוראה מהוראותיו, והכל בכפוף להוראות כל דין.
- 8.5 העובד מתחייב להקפיד ולשמור בקפדנות על חסיון הלקוחות והמידע המגיע אליו באופן ישיר ובאופן עקיף בתקופת עבודתו אצל המעסיק, ועל מידעי החברה והעבודה במובנם הרחב ביותר ובכלל זה לא להשתמש בתוכנות ו/או מכשירים שאושרו ספציפית מראש ובכתב על ידי המעסיק ולרבות הקפדה יתירה על אי העברת חומרים ו/או מידע ו/או מסמכים מכל מין וסוג שהוא לאף גוף ו/או גורם ללא אישור.

10.4. לאחר 6 חודשים מרגע תחילת העסקה יתווסף לשכר 500 ₪ ברוטו וזאת בכפוף לשביעות רצון מתפקוד העובד.

10.5. לאחר 12 חודשים מרגע תחילת העסקה יתווסף לשכר 500 ₪ ברוטו וזאת בכפוף לשביעות רצון מתפקוד העובד.

10.6. מן המשכורת החודשית של העובד ינוכו כל הסכומים ו/או המיסים ו/או תשלומי החובה האחרים שיש לנכותם על פי דין.

10.7. משכורתו החודשית של העובד תשולם באמצעות העברה בנקאית לחשבון הבנק של העובד בבנק מזרחי סניף 814 מסי חשבון ____ וזאת עד ה-9 לכל חודש עוקב והעובד יזמין בזאת הסכמתו לביצוע תשלום המשכורת החודשית בדרך זו. החל מ-1/1

46543/57

11. ארוחות

לעובד יוענק כרטיס מגנטי, באמצעותו יוכל לממש ארוחת צהריים במזנון ממ"ן. הכרטיס הינו לשימוש אישי בלבד. העובד יהיה זכאי לארוחת צהריים בגין כל יום עבודה שהיה נוכח בו במהלך החודש. עבור הטבה זו, תזקוף החברה שווי לפי מספר הארוחות שינוצל ע"י העובד.

12. רכב חברה

12.1. לצורך ביצוע תפקידו של העובד החברה תעמיד לרשותו רכב, סוג הרכב, דגמו, רמת האבזור וכל תנאי העמדתו לשימוש העובד ייקבעו על ידי החברה בלבד, בהתאם לשיקול דעתה הבלעדי ובהתאם למדיניות החברה כפי שתהיה מעת לעת.

12.2. העובד יחתום על מסמך קבלת הרכב וידאג לשמור על תקינותו של הרכב אשר מהווה רכוש בלעדי של החברה ולפיכך הוא מוותר על כל טענה של הפרת סודיות ו/או פרטיות הנגרמת בשימוש ברכב החברה, במובן הרחב ביותר.

12.3. החברה רשאית להגביל את גובה השתתפות החברה בהוצאות הדלק בסכום חודשי שיקבע ע"י מנכ"ל החברה.

12.4. כמו כן, רכב חברה מוגבל בק"מ שנתי שעפ"י הערכת החברה תואם את צורכי התפקיד של העובד. במידה והעובד יחרוג מהמכסה, ללא אישור מראש של החברה, הוא יחויב בגובה החריגה 1 ₪ על כל 1 ק"מ וזאת בהתאם להתחייבות החברה מול חברת ההשכרה. נכון ליום חתימת החוזה המגבלה עומדת על 25,000 קילומטר לשנה.

12.5. יובהר, כי הרכב מוגדר כרכוש החברה ולכן החברה יכולה בכל עת להשתמש ברכב לצורך ביצוע משימה ע"י עובד חברה אחר בתיאום מראש עם העובד ובהתאם לצרכי החברה ואילווציה.

12.6. מוסכם, כי העובד יישא בגילום חבויות המס בגין ההטבה של העמדת רכב לרשות העובד.

12.7. למען הסדר הטוב, מובהר בזה, כי כל עוד יקבל העובד רכב מן החברה כאמור לעיל, הוא לא יהיה זכאי להוצאות נסיעה, וזאת על פי הוראות הדין.

גלובל קורייר אקספרס בע"מ

חברת גלובל קורייר אקספרס בע"מ

נספח א'

לכבוד,

חברת גלובל קורייר אקספרס בע"מ וכל החברות בקבוצת קריאף.

(להלן: "החברה")

כתב התחייבות לאי תחרות, אי שידול, שמירת סודיות ובעלות בקניין רוחני

אני מועסק בגלובל קורייר אקספרס בע"מ ("החברה") בהתאם להוראות הסכם העבודה שכתב התחייבות זה מצורף כנספח לו ומהווה חלק בלתי נפרד הימנו.

הואיל וידוע לי כי מתקופ עבודתי כמתאמת הפצה (Last mile coordinator) בחברה יגיע ו/או יימסר לידי מידע סודי כהגדרתו להלן;

לפיכך אני הח"מ סמית גל הנושא ת.ז. מס' 028431971 מצהיר ומתחייב בזאת כלפיכם וכלפי כל חברת בת ו/או חברה קשורה ו/או חברה מסונפת שלה כיום או בעתיד (להלן: "הקבוצה"), בכל מקום בארץ ומחוצה לה, באופן בלתי חוזר, כדלקמן:

1. הנני מתחייב כי במהלך תקופת עבודתי בחברה ולאחר מכן, אשמור בסודיות מוחלטת ולא אגלה ו/או אעביר, במישרין או בעקיפין, לכל אדם ו/או גוף כלשהו, כל מידע ו/או ידע הקשור בעבודת הקבוצה ו/או בתכניותיה, ו/או בגופים הבאים עם הקבוצה בקשרים עסקיים ו/או לעסקיהם ו/או לניהול ענייניהם של כל אלה, לרבות ומבלי לגרוע מכלליות האמור, כל מסמך ו/או מידע בקשר לעסקי הקבוצה, רשימת לקוחות של הקבוצה, נהלי עבודה של הקבוצה, סודות מקצועיים, סודות מסחריים, סודות טכניים, פרטים על לקוחות, שיטות שיווק ומכירות, הפצה, פרסום, תמחור, הנחות, פרטי עסקאות, שיטות עבודה, נתונים כספיים, כל רישום, שרטוט, תכנית, מפרט נוסחה, תהליך הקשורים במחקר ו/או בפיתוח ו/או בסקר ו/או במבחן ו/או בניסוי, כל מסמך ו/או מידע בקשר למוצרי החברה, הטכנולוגיה אותה היא מפתחת, תהליכי ייצור, תנאי שכר ו/או העסקה, פרטים ומידע על מנהלי הקבוצה ו/או עובדיה ו/או לקוחותיה ו/או ספקיה ו/או שותפיה ו/או בעליה או כל מידע אחר שהגיע אלי בקשר עם הקבוצה ו/או במהלך העסקתי בקבוצה, בין אם מידע זה צוין במפורש בעל-פה ו/או בכתב, כסודי, ובין אם לאו ("המידע הסודי").

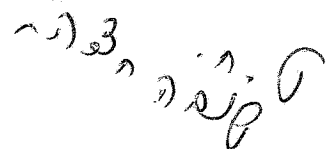
2. הנני מתחייב כי לא אעשה שימוש ו/או אמסור ו/או אעביר, אפרסם, אביא לידיעת אחרים, בין בעצמי ובין באמצעות צדדים שלישיים, במישרין או בעקיפין, לכל אדם ו/או גוף כלשהו, כל חומר ו/או חומר גלם ו/או מוצר ו/או חלק ממוצר ו/או מדגם ו/או מסמך ו/או דיסקט ו/או מדיה אחרת לאגירת מידע ו/או חפץ מצולם ו/או מודפס ו/או משוכפל וכיו"ב המכיל את המידע הסודי, כולו או מקצתו, אלא אם השימוש הינו לצרכי ביצוע התפקיד ו/או קיבלתי לכך רשות ואישור ספציפי ומפורש בכתב ומראש מאת החברה או מי שהוסמך על ידה.

3. ידוע לי ואני מתחייב לכך שהתחייבותי כאמור בסעיפים 2-3 לעיל הן בלתי מוגבלות בזמן כך שחובת שמירת המידע הסודי תחול עלי גם לאחר סיום העסקתי וללא מגבלת זמן.



גלובל קורייר אקספרס בע"מ

עמוד 10 מתוך 24



4. מיד עם סיום עבודתי בחברה, מכל סיבה שהיא, אחזיר לחברה כל דבר אשר הגיע לידי כמפורט בסעיפים 1 ו-2 לעיל, ולא אשאיר בידי כל דבר ו/או העתק ו/או צילום ו/או מסמך ו/או חומר הקשור לקבוצה ו/או המכיל מידע סודי, כולו או מקצתו.

5. הנני מתחייב כי במהלך עבודתי בחברה וכן במשך תקופה של 12 חודשים ממועד סיום העסקתי בחברה, מכל סיבה שהיא:

5.1. לא אעסוק, במישרין או בעקיפין, בין לבדי, בין ביחד עם אחרים ובין במסגרת כל תאגיד ו/או גוף, בכל עיסוק אשר יש בו משום תחרות או פגיעה, במישרין או בעקיפין, בקבוצה, או בכל עיסוק בתחום שהקבוצה עסקה בו עד למועד סיום עבודתי. האמור בסעיף זה יחול עלי, בין אם העיסוק המתחרה מבוצע על ידי, לבדי או ביחד עם אחר, במישרין או בעקיפין, ובין אם עיסוקי בעיסוק מתחרה הינו כבעל עניין או בעל שליטה בכל תאגיד וגוף, המנהלים ו/או שינהלו עסק בתחום כלשהו מעיסוקי הקבוצה, בכל מקום בארץ ומחוצה לה, כפי שיהיו מעת לעת. והכל, ובלבד שיש בעיסוקים אלו כדי לפגוע בהתחייבויותי כלפי החברה בסעיף 1 לעיל או באינטרס לגיטימי בר הגנה אחר של החברה.

5.2. לא אפנה בהצעה עסקית כלשהי, לא אציע עבודה ולא אעסיק, במישרין או בעקיפין, בין בתמורה ובין שלא בתמורה, את מי שהיה עובד הקבוצה במועד סיום עבודתי בחברה ו/או בתקופה של 12 חודשים שקדמה למועד סיום העסקתי בחברה;

5.3. לא אפנה בהצעה עסקית כלשהי, במישרין או בעקיפין, ללקוחות החברה או לכל מי שהיה ספק או לקוח של החברה במועד סיום עבודתי בחברה ו/או ב-12 החודשים שקדמו למועד סיום עבודתי בה;

5.4. לא אעשה שימוש כלשהו, במישרין או בעקיפין, לשם קבלת תמורה או לכל מטרה אחרת, בהזדמנות עסקית כלשהי אשר הגיעה לידיעתי במהלך עבודתי בחברה ו/או בקשר עם תפקידי בחברה ו/או כתוצאה מעבודתי בחברה.

6. הנני מצהיר כי ידוע לי שהתחייבויותי על פי סעיף 5 לעיל נובעות ממעמדי ובהתחשב בחשיפתי למידע סודי של הקבוצה בתפקידים שאמלא על כל המשתמע מכך, ואני מסכים לקבל על עצמי התחייבויות אלה בשים לב לכך שידוע והובהר לי כי בקביעת זכויותי המיוחדות ושכרי בחברה, הובאה בחשבון הסכמתי כמפורט לעיל.

7. אני מתחייב בזאת להשתמש **במידע הסודי** אך ורק למטרות הארגון בלבד, וכי אשמור על **המידע בסודיות מוחלטת** כאמור בסעיף 7.2 להלן, בין אם במהלך תקופת העסקתי בחברה ובין אם לאחר סיום העסקתי בחברה.

7.1. אני מודע ומסכים לכך כי שמירה על סודיות מוחלטת מהווה אחד העקרונות היסודיים של הסכם זה ותנאי מקדים להעסקתי בחברה ולכל קשר בין החברה לבני, ומהווה עיקרון בסיסי עבור ההתקשרות החוזית של החברה עמי.

7.2. סודיות מוחלטת:

לא לחשוף בכל צורה או אופן כל מידע לכל אדם ו/או גורם אשר לא אושר על ידי החברה לדעת אותם ו/או עליהם, ולא להעביר ולא להגיש כל מידע בכל צורה או אופן לכל אדם אשר לא הוסמך על ידי החברה לקבל אותו, ולנקוט בכל צעד נדרש על מנת לוודא שמידע לא ייחשף,

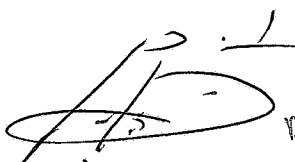
יועבר או ישמש כל צד אשר לא הוסמך לכך על ידי החברה, להימנע מכל מעשה ו/או מחדל אשר עלול לגלות ו/או לחשוף מידע אשר לא הותר לי במפורש תחת כתב התחייבות זה, ואשר לא הוסמכתי על ידי החברה לגלות, וכן להימנע מכל מעשה ו/או מחדל אשר עלול לגלות ו/או לחשוף מידע לכל צד שהוא אליו החברה לא התירה את הגילוי ו/או חשיפה של המידע.

8. הנני מצהיר כי כל הזכויות בקניין הרוחני, כהגדרתו בנספח זה, אשר אצור בין לבדי ובין אם בשיתוף עם אחרים במהלך ו/או בקשר ו/או כתוצאה מעבודתי בקבוצה, בין אם במסגרת שעות העבודה ובין אם לאחריהן ("זכויות הקניין הרוחני"), הינם קניינה הבלעדי של החברה והקבוצה ולא תהיה לי כל זכות או טענה בקשר לזכויות החברה והקבוצה בזכויות הקניין הרוחני. לצורך נספח זה הקניין הרוחני מוגדר כלהלן: כל זכויות הקניין הרוחני, בין אם רשומות ובין אם לאו, אשר כוללות אך אינן מוגבלות, לזכויות באלגוריתמים, קוד בינארי, סמלים מסחריים, שיטות מסחריות, תוכניות מחשב, תוכנות מחשב, מושגים, מידע סודי, קושחה, סימנים מאשרים, סימנים קיבוציים, זכויות יוצרים, נתונים, מאגרי מידע, עיצובים, יצירות נגזרות, תגליות, מסמכים, שמות מתחם, מבני קבצים, נוסחאות, מוניטין, רעיונות, שיפורים, מדגמים (בין רשומים ובין שאינם רשומים), מידע, חידושים, המצאות, לרבות אמצאות שירות, כהגדרתה בסעיף 132 לחוק הפטנטים, 1967 (להלן בהתאמה: "אמצאות שירות" ו- "חוק הפטנטים"), ידע, לוגו, זכויות מוסריות, יצירות ספרותיות מקוריות, פטנטים, בקשות לרישום פטנטים, זכויות פטנט, מבלי לגרוע מכלליות האמור לרבות כל בקשות המשך, בקשות חלוקה, הפקות מחדש, בחינות מחדש או ארכות, תוכניות, תהליכים, טכנולוגיה שיש בה זכות קניין, שם טוב, תוצאות מחקר, רישומי מחקר ("הקניין הרוחני"). במידה ויש או יהיו לי זכויות כלשהן בזכויות הקניין הרוחני אשר אינן בבעלות החברה מייד עם היווצרן, אני מתחייב להעביר ומעביר בזאת באופן בלתי חוזר את כל זכויות הקניין הרוחני כאמור לידי החברה. במידה ועל אף האמור לעיל יש, או יהיו ברשותי, זכויות קניין רוחני אשר אינן ניתנות להעברה, לרבות זכויות מוסריות, הריני מוותר בזאת על כל זכויותיי בזכויות כאמור. למען הסר ספק ומבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, הריני מוותר בזאת על כל טענה ו/או דרישה ו/או פיצוי ו/או תמורה, בגין זכויות הקניין הרוחני כאמור. למען הסר ספק, מובהר בזאת כי סעיף זה מהווה ויתור מפורש על כל זכות שעשויה להיות לי לפי סעיף 134 לחוק הפטנטים.

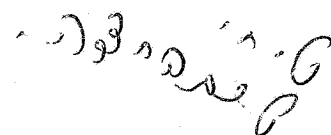
9. הריני מתחייב ומצהיר בזאת כי ידוע לי שכל אמצאה או רעיון אשר מתגלה או מפותח על ידי במהלך תקופת העסקתי בחברה ו/או בקשר או כתוצאה מהעסקה כאמור יחשב רכושה של הקבוצה ויהיה שייך לו באופן בלעדי, והקבוצה תהיה רשאית לעשות בו ככל שתחפוץ ולרשום אמצאה או רעיון זה על שמה.

10. הריני מתחייב להביא לידיעת הממונים עליי בחברה את כל זכויות הקניין הרוחני אשר אצור, אפתח, אמצא, או אהיה שותף ליצירתן, גילויין או פיתוחן, בסמוך לאחר היווצרותן.

11. הריני מתחייב ומצהיר בזאת כי לא אטען לזכויות כלשהן במידע הסודי ו/או בזכויות הקניין הרוחני וכן כי לא אערער על זכויות הקבוצה במידע הסודי ובזכויות הקניין הרוחני כאמור, בכל אופן שהוא ובפני כל גורם שהוא. כמו כן, אני מתחייב בזאת לשתף פעולה עם הקבוצה, גם לאחר סיום העסקתי בחברה וככל שיידרש, על מנת לאכוף את זכויותיה בזכויות הקניין



גלובל קורנר אקספרס בע"מ



4. אין לעשות שימוש במשאבי המחשוב והתקשורת של החברה באופן שעלול לפגוע בחברה, בתדמיתה, בשמה הטוב, בעסקיה, בקניינה ו/או בלקוחותיה, ספקיה ו/שותפיה העסקיים.
 5. אין לעשות שימוש במשאבי המחשוב והתקשורת של החברה למטרות פרטיות או מסחריות, באופן שאינו קשור ישירות לעסקי החברה, אלא לאחר קבלת אישור מראש ובכתב מהחברה.
 6. אין לשלוח לגורם מחוץ לחברה מידע עסקי כלשהו של החברה, אלא לצרכי החברה ובמסגרת תפקידו של העובד השולח את המידע.
 7. אין לעשות שימוש במשאבי המחשוב והתקשורת של החברה למטרות פוליטיות.
 8. אין לעשות שימוש במשאבי המחשוב והתקשורת של החברה באופן שיש בו משום הפרת סודיות, פגיעה בזכויות קניין רוחני של החברה או של צד שלישי כלשהו.
 9. אין לעשות שימוש במשאבי המחשוב והתקשורת של החברה לצורך פעילות מחשוב מבוזר (כגון: משחקים רבי משתתפים).
- יש לעשות שימוש אך ורק בתוכנות על פי רישיון שימוש תקף, אשר הותקנו על ידי הגורמים המורשים בחברה.
- יש להישמע להנחיות מחלקת המחשוב של החברה ולבצע כל פעולה שתידרש על ידי מחלקת המחשוב מעת לעת בנוגע למשאבי המחשוב והתקשורת של החברה.
- יש לדווח למחלקת המחשוב של החברה, באופן מיידי, לגבי כל תקלה או בעיה במשאבי המחשוב והתקשורת של החברה.

פרק ג' - כללי השימוש במערכת הדואר האלקטרוני

כללי: החברה מעמידה לרשות העובדים, לצורכי עבודה, תיבת דואר אלקטרוני בעלת נפח מוגבל. השימוש בתיבת הדואר האלקטרוני צריך להיעשות, אך ורק לטובת פעילותה העסקית של החברה ומילוי תפקידו של העובד.

התבטאות בדואר האלקטרוני: דואר אלקטרוני הינו אמצעי תקשורת לכל דבר ועניין. בדומה לדרך ההתבטאות הראויה בכל משאבי המחשוב והתקשורת בחברה, גם בעת שימוש במערכת הדואר האלקטרוני של החברה, יש לשמור על התבטאות תקינה, ראויה, על פי כל דין, מקצועית, מכבדת ומכובדת ולהימנע מהתבטאויות אשר עלולות לפגוע בחברה, במי מטעמה, עובדיה, לקוחותיה ו/או בשמם הטוב ו/או תדמיתם של כל אלה.

תפוצת דואר אלקטרוני: על מנת לאפשר את השימוש השוטף בדואר האלקטרוני לצרכי עבודה בלבד, תפוצת הדואר האלקטרוני צריכה להיות מוגבלת לנמענים הרלבנטיים בלבד. יש להימנע ממשלוח הודעות דואר אלקטרוני למספר גדול של משתמשים, כאשר הדבר איננו מוצדק מקצועית.

העברת מידע סודי באמצעות הדואר האלקטרוני: יש להימנע, ככל האפשר, מהעברת מידע סודי באמצעות מערכת הדואר האלקטרוני. במידה שהעובד שולח לנמענים כלשהם (הן בתוך החברה והן מחוצה לה), מטעמים עסקיים, הודעת דואר אלקטרוני המכילה מידע סודי, יש להגן על המידע באמצעות סיסמא וכן לציין במפורש בגוף ההודעה כי ההודעה מכילה מידע סודי וכי אין להעבירה לכל נמען אחר. למותר לציין, כי מבלי לגרוע מכלליות האמור בנוהל זה לגבי העברת מידע כלשהו, אין להעביר מידע סודי לנמענים כלשהם שלא מטעמים עסקיים ולטובת האינטרסים של החברה.

פרק ד' - כללי השימוש ברשת האינטרנט

גישה לרשת האינטרנט: החברה עשויה להעמיד לרשות העובד, בהתאם לשיקול דעתה ולדרישות התפקיד, גישה לרשת האינטרנט. השימוש ברשת האינטרנט נועד אך ורק למטרות עבודה.

איסור כניסה לאתרים שונים ברשת האינטרנט: החברה מפעילה סינונים וחסימות טכנולוגיות ברשת האינטרנט (מערכות "חומת אש") לצרכי אבטחה, כך שהגישה לאתרים מסוימים תהא חסומה מראש – החברה שומרת לעצמה את הזכות לשנות מעת לעת את האתרים שהגישה אליהם חסומה מראש כאמור לעיל. חשוב להבהיר, כי אף אם כניסה לאתר כלשהו לא נחסמה מראש על ידי החברה, אין פירוש הדבר שהכניסה אליו מותרת, אלא הדבר ייבחן בהתאם להוראות הדין ונוהל זה. כך למשל, אין להיכנס לאתרים פורנוגרפיים.

פרק ה' - אבטחת המידע במשאבי המחשוב והתקשורת

הרשאות וסיסמאות: לכל עובד מוקצית גישה למשאבי המחשוב והתקשורת של החברה לפי צרכי העבודה וצורך ביצוע העבודה בלבד. לשם כך, יינתנו לעובד הרשאות וסיסמאות על ידי החברה. העובד מתבקש לשמור את הסיסמאות בסודיות ולא לגלותן לכל גורם אחר בחברה (למעט האנשים המקצועיים הנדרשים לכך) וכן להקפיד לפעול על פי ההרשאות שניתנו לו.

פעולות אבטחת מידע שוטפות:

החברה עושה שימוש במגוון מערכות בכדי להגן משאבי המחשוב והתקשורת של החברה לרבות אנטי וירוס, חומת אש וכדומה

אין להסיר או להגביל את התוכנות המגונות על משאבי המחשוב והתקשורת של החברה, ללא קבלת אישור מראש ממחלקת המחשוב של החברה.

דיווח על פרצות באבטחה: במידה והעובד גילה פרצות באבטחה, עליו להודיע על כך מידית למחלקת המחשוב. כמו כן, יש לדווח לנאמן הפרטיות או למחלקת המחשוב של החברה על כל חשש להפרת נוהל זה או על כל פעילות חשודה (בין אם נדונה בנוהל זה ובין אם לאו).

פרק ז' - הפרת הנוהל ותוצאותיה

על כל עובדי החברה למלא אחר כל הוראות נוהל זה. הפרת הנוהל עלולה לגרום לחברה ו/או לצדדים שלישיים נזקים כבדים ו/או בלתי הפיכים ותגרור נקיטת צעדים משמעותיים שונים כנגד העובד, אשר במקרים חמורים עלולים להגיע עד לפיטורי העובד. אין בצעדים המשמעותיים כדי לגרוע מכל זכות ו/או עילה שתעמוד לחברה, מי מטעמה ו/או צדדים שלישיים כנגד העובד המפר.

אישור העובד/ת

אני הח"מ מצהיר/ה ומתחייב/ת בזאת בפני החברה כי קראתי את הנוהל בעיון, אני מסכים לאמור בו ומתחייב לנהוג לפיו.

חתימה

תאריך החתימה על הנוהל 26/4/2024

שם העובד

נספח ג' - נוסח אישור כללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה

אישור כללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים

לפי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963

בתוקף סמכותי לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן - החוק), אני מאשר כי תשלומים ששילם מעביד החל ביום פרסומו של אישור זה, בעד עובדו לפנסיה מקיפה בקופת גמל לקיצבה שאינה קופת ביטוח כמשמעותה בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964 (להלן - קרן פנסיה), או לביטוח מנהלים הכולל אפשרות לקיצבה או שילוב של תשלומים לתכנית קצבה ולתכנית שאינה לקצבה בקופת ביטוח כאמור (להלן - קופת ביטוח), לרבות תשלומים ששילם תוך שילוב של תשלומים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח, בין אם יש בקופת הביטוח תכנית לקצבה ובין אם לאו (להלן - תשלומי המעביד), יבואו במקום פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד האמור בגין השכר שממנו שולמו התשלומים האמורים ולתקופה ששולמו (להלן - השכר המופטר), ובלבד שנתקיימו כל אלה:

1. תשלומי המעביד-

(א) לקרן פנסיה אינם פחותים מ-14.33% מן השכר המופטר או 12% מן השכר המופטר אם משלם המעביד בעד עובדו בנוסף לכך כך תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד בשיעור של 2.33% מן השכר המופטר. לא שילם המעביד בנוסף ל-12% גם 2.33% כאמור, יבואו תשלומיו במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד, בלבד;

(ב) לקופת ביטוח אינם פחותים מאחד מאלה:

(1) 13.33% מן השכר המופטר, אם משלם המעביד בעד עובדו בנוסף לכך גם תשלומים להבטחת הכנסה חודשית במקרה אבדן כושר עבודה, בתכנית שאישר הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון במשרד האוצר, בשיעור הדרוש להבטחת 75% מן השכר המופטר לפחות או בשיעור של 2.5% מן השכר המופטר, לפי הנמוך מביניהם (להלן - תשלום לביטוח אבדן כושר עבודה);

(2) 11% מן השכר המופטר, אם שילם המעביד בנוסף גם תשלום לביטוח אבדן כושר עבודה, ובמקרה זה יבואו תשלומי המעביד במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד, בלבד; שילם המעביד בנוסף לאלה גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד בשיעור של 2.33% מן השכר המופטר, יבואו תשלומי המעביד במקום 100% פיצויי הפיטורים של העובד.

2. לא יאוחר משלושה חודשים מתחילת ביצוע תשלומי המעביד נערך הסכם בכתב בין המעביד לבין העובד ובו:

(א) הסכמת העובד להסדר לפי אישור זה בנוסח המפרט את תשלומי המעביד ואת קרן הפנסיה וקופת הביטוח, לפי הענין; בהסכם האמור ייכלל גם נוסחו של אישור זה;

(ב) ויתור המעביד מראש על כל זכות שיכולה להיות לו להחזיר כספים מתוך תשלומיו, אלא אם כן נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכח סעיפים 16 או 17 לחוק ובמידה שנשללה או שהעובד משך כספים מקרן הפנסיה או מקופת הביטוח שלא בשל אירוע מזכה; לענין זה, "אירוע מזכה" - מות, נכות או פרישה בגיל ששים או יותר;

(ג) אין באישור זה כדי לגרוע מזכותו של עובד לפיצויי פיטורים לפי החוק, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או חוזה עבודה, בגין שכר שמעבר לשכר המופטר.

שם העובד:

חתימת העובד:

תאריך: 28/7/2020

תקנון למניעת הטרדה מינית
עפ"י החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח 1998

כללי

איסור חמור –

עיקרי הוראות החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 ותקנותיו, בהתאם לסעיף 7(ב) לחוק **הטרדה מינית והתנכלות אסורות על פי בחוק**. הן מהוות **עבירה פלילית, עוולה אזרחית** (המאפשרת תביעת פיצויים) **ועבירה משמעת חמורה** במקום העבודה. המטריד צפוי לעונש של עד שנתיים מאסר. בנסיבות שבהן המטריד מינית פרסם תצלום המתמקד במיניותו של אדם שלא בהסכמתו דינו שלוש שנים מאסר.

קבוצת קריאף מתייחסת בחומרה לכל מקרה של הטרדה או התנכלות ודורשת ממנהליה ומעובדיה להימנע מהן. במקרה של ספק – יש לנהוג לפי האפשרות המחמירה. **קבוצת קריאף** דורשת מעובדיה וממנהליה לעשות ככל שביכולתם כדי למנוע מעמיתיהם לעבודה ומהכפופים להם לבצע מעשים כאמור. האיסור חל לא רק על ההתנהגות בתוך המשרד, אלא **בכל מקום בו מתקיימת פעילות מטעם העבודה**, בכלל זה נסיעות, פגישות בחוץ, הסעות, טיסות לחו"ל וכו'. האיסור חל גם **ביחס לעובדי קבלן, עובדים זמניים, לקוחות וספקים**.

מהי הטרדה מינית

הטרדה מינית היא אחד מחמשת המעשים הבאים:

1. **סחיטת אדם לביצוע מעשה מיני** – איום בסגנון "אם ... אז...".
לדוגמה: מנהל המאיים לפטר עובדת אם לא תקיים אתו יחסים מיניים.
2. **מעשה מגונה** – נגיעות, ליטופים, חיבוקים, נשיקות, חשיפה פיזית וכו' בניגוד לרצונו של אדם.
לדוגמה: עובד או מנהל הנוגע בעובד/ת לשם גירוי מיני או חושף את עצמו פיזית בפניה.
3. **הצעות חוזרות בעלות אופי מיני** – אדם המציע שוב ושוב הצעות מיניות לאחר בניגוד לרצונו.
לדוגמה: עובד המציע הצעות מיניות לעובד/ת, אע"פ שהראו שאינה/ו מעוניינת.
4. **התייחסויות חוזרות המתמקדות במיניות** – אדם המתייחס שוב ושוב באופן מיני לאחר בניגוד לרצונו.
לדוגמה: עובד המשמיע שוב ושוב הערות מיניות על גופו/ה או מיניותו/ה או של העובד/ת למרות התנגדות.
5. **התייחסות מבזה או משפילה למין, למיניות או לנטייה המינית** – הערות משפילות (גם הערות חד פעמיות) בקשר להיותו של אדם זכר או נקבה, לאופן שבו הוא מפגין מיניות או לנטייתו המינית.
לדוגמה: הערות שוביניסטיות, הערות משפילות על צורת לבוש מינית או הערות משפילות על נטייה מינית.

מהי התנכלות

- התנכלות היא ניסיון להשתיק את מקרה ההטרדה המינית לאחר שהתרחש.
- לדוגמה: המטריד, ו/או מי מטעמו או מי מטעם המעביד מזהירים את המוטרת שאם תתלונן – תפגע.
- לדוגמה: מעביד המאיים על מבקשי עבודה, שאם יתלוננו על כך שהטריד מינית – לא יתקבלו לעבודה.
- לדוגמה: מעביד או מנהל המאיים על העובד המסייע למוטרד/ת, שאם ימשיך לסייע לו/לה – ייפגע.

גברים ונשים

התקנון חל גם על גברים ונשים באותה מידה. החוק אוסר באותה מידה הטרדה מינית והתנכלות גם כלפי גברים.

הטרדה והתנכלות ביחסי מרות

יחסי מרות הם יחסים לא שיוויוניים שבהם המטריד בכיר יותר מהמוטרד/ת. הטרדה מינית או התנכלות מצד בעל המרות כלפי העובד הכפוף לו חמורה במיוחד, מכיוון שהיא נעשית תוך ניצול של יחסי חוסר השוויון בניהם. כאשר מתרחשת הטרדה מסוג הצעות חוזרות או התייחסויות המיניות, החוק רואה אותה מראש כאילו התנגדה לכך.

גלובל קורטק אקספרס בע"מ

חברת גלובל קורטק אקספרס בע"מ

קבלת מידע והגשת תלונה

התקנון הנוכחי הינו תקציר ההוראות בחוק. כל עובד זכאי לקבל מהאחראית למניעת הטרדה מינית מידע מלא ומפורט הכולל את החוק, התקנון והתקנון השלם וכן מידע על פעולות הדרכה בנושא זה המתקיימות בחברה.

כל עובד/ת זכאי/ת להגיש תלונה על הטרדה או התנכלות אצל אחראית למניעת הטרדה מינית. התלונה תתברר תוך שמירה כל כבודם ופרטיותם של כל הנוגעים בדבר. במידת הצורך תינתן למתלוננת/ת הגנה מפני הנילון בתקופת הבירור.

הממונה על הטרדה מינית בקבוצת קריאף:

מור מזור סמנכלית משאבי אנוש mor@krief.co.il 0545755581

יש להביא בפני האחראית שלעיל כל תלונה על הטרדה מינית או התנכלות בהקדם האפשרי, על מנת שיהיה ניתן לטפל ביעילות.

ס.ה.ה.
ס.ה.ה.
ס.ה.ה.

כ.ל.
[Signature]

ולובל קורניק אקספרס בע"מ

יידוע בדבר האיסור על הטרדה מינית והתנכלות בקבוצת קריאף

בהתאם לחוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח – 1998

אני הח"מ (שם ומשפחה) _____ מאשר/ת בזאת, כי קיבלתי לידי העתק מהתקנון המותאם למניעת הטרדה מינית של חברת גלובל קורייר אקספרס בע"מ לפי סעיף 7 (ד) (2) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998 (להלן: "החוק"), ועיקרי התקנון של החברה, לאחר שהוסבר לי אודות האיסור על הטרדה מינית והתנכלות על רקע הטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה, חובות המעסיק לעניין מניעה וטיפול בהטרדות מיניות וכן זכויותי לפי החוק.

כמו כן, הובהר לי כי בכל עניין בנושא מניעה וטיפול בהטרדה מינית והתנכלות בחברה, ניתן לפנות לאחראית (הממונה) על מניעת הטרדה מינית הגברת מור מזור סמנכלית משאבי אנוש בקבוצת קריאף בטלפון 0545755581 ובמייל mor@krief.co.il

הנני מתחייב/ת לקרוא את התקנון, לפעול על פיו, ולהימנע מכל הטרדה מינית ומהתנכלות כלפי כל אדם במסגרת יחסי עבודה, ולנקוט כל אמצעי למניעת מעשים כאמור.

הובהר לי, כי הטרדה מינית והתנכלות הן עבירות משמעת חמורות, הגוררות אחריהן סנקציות משמעתיות חמורות, בנוסף להליכים משפטיים אזרחיים ופליליים שיינקטו נגד מפר החוק.

עובד/ת יקרה/ה-

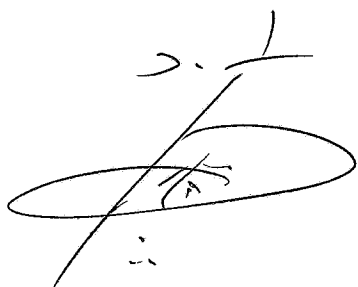
באם סבלת מהטרדה מינית או היית עד/ה למקרה של הטרדה מינית, תוכלי/י להיעזר בממונה למניעת הטרדה מינית.

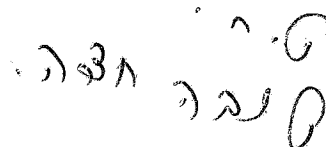
כל היודע על דבר הטרדה שנעשתה, כל מי ששמע על הטרדה, וכל מי שהיה עד להטרדה כזו מתבקש לפנות לממונה למניעת הטרדה מינית.

שם העובד/ת: ס. א. גלובל

חתימה: ס. א. גלובל

תאריך: 28/7/2020





טופס פרטי בנק לתשלום משכורת

בנק: פז

מספר סניף: 814

מספר חשבון לקבלת המשכורת: 26543/57

על שם: סלבה חציה

בחתימתי על טופס זה הריני לאשר העברת המשכורת/השכר לו אני זכאי בגין העסקתי בחברה לחשבון הבנק המפורט לעיל.

שם העובד: סלבה חציה

חתימת העובד: סלבה חציה

תאריך: 28/7/2026

כ

ס.ח. חציה
סלבה

כללי התנהלות שוטפת במשרדי החברה, ובשעות העבודה

קבוצת קריאף מכבדת את עובדיה ומצפה מהם לשמור על כבוד, אתיקה מקצועית והתנהלות מכבדת המייגגת את החברה בצורה הראויה. על כל עובד לשמור על סטנדרטים מקצועיים ואתיים בכל אינטראקציה עם לקוחות, סוכנים, ספקים, עמיתים לעבודה וכל גורם אחר הנמצא במגע עם החברה.

נורמות התנהגות—

- על העובד לנהוג בדרך ההולמת את מעמדו ותפקידו, תוך נאמנות ומקצועיות בביצוע תפקידו.
- העובד יישמר על הופעה מכובדת בהתאם לקוד הלבוש (המפורט בהמשך).
- יש לנהוג בכבוד, אדיבות והגינות כלפי כל אדם וכלפי רכוש החברה.
- חל איסור מוחלט על כל התנהגות הפוגעת בדת, עדה, מגדר, גזע או קבוצה אתנית כלשהי.
- העובד ישמש שגריר החברה מול לקוחות, עמיתים וכל מי שבא עמו במגע, וישקף את ערכי החברה במקצועיות ובאחריות.

קוד לבוש- העובדים מתבקשים להפעיל שיקול דעת בבחירת הלבוש וההופעה בהגיעם לעבודה או למפגשים מטעמה. הופעת העובדים תקרין כבוד והערכה לעמיתים, ללקוחות וספקים שאיתם באים במגע, ולעבודה ולעסקים בהם אנו מעורבים.

עובד שיגיע בלבוש שלא הולם את קוד הלבוש עלול להישלח לביתו להחליף בגדים ולשוב לעבודה. חל איסור להגיע לעבודה בבגדי ספורט, לרבות טייץ, חולצות דרייפיט ונעלי ספורט שאינן חלק מתפקיד ייעודי.

נשים-

- חולצות: אין ללבוש חולצות בטן, מחשופים עמוקים, חולצות סטרפלס.
- שמלות וחצאיות: ניתן ללבוש חצאית או שמלה לכל היותר 10 סמ מעל הברך.
- מכנסיים: אין ללבוש מכנסיים עם קרעים או ג'ינסים קצרים.
- כמו-כן, אין ללבוש בגדים שקופים ו/או בגדים קרועים.

גברים-

- מכנסיים: אין ללבוש מכנסיים קצרים.
- חולצות: אין ללבוש גופיות, חולצות ללא שרוולים או חולצות בעלות מיפתח רחב.
- כמו כן, אין ללבוש בגדים שקופים ו/או בגדים קרועים.
- בנוסף, על גברים שאינם בעלי זקן להגיע מגולחים. בעלי זקן ידאגו שהוא יהיה מטופח ומסודר.
- נעליים: על הנעליים להיות ייצוגיות: לא כפכפי גומי אצבע/ הוויאנס, "קרוקס" או כפכפי ים. במידה והתפקיד דורש, יש להגיע עם נעליים העומדות בדרישות הבטיחות.

שעות עבודה ודיווח

הדיווח על שעות העבודה נעשה בצורה של החתמת כרטיס נוכחות בתחילת יום העבודה ובסיומו והינו חובה.

בכל מקרה של חריגה משעות העבודה (חופשה, שעות נוספות, איחורים וחוסר החתמות), יש לקבל אישור המנהל הישיר מראש ובמקרה של מחלה ומילואים יש להודיע מיד עם היוודע הדבר ולסרוק אישור תואם למערכת.

במקרה של יציאה מהעבודה במהלך יום העבודה לצרכים אישיים (באישור מראש בלבד של מנהל ישיב): יש להחתים כרטיס ביציאה מן העבודה ולהחתים כניסה עם החזרה לעבודה בפועל בלבד. על העובד חלה החובה לדווח לממונים ולהציג בפניהם את מלוא המידע הרלוונטי לתפקודו והעסקתו בחברה, כגון: שינוי במצב בריאותו, שינוי במצבו המשפחתי וכו'.

באחריות העובד להחתים נוכחות ולוודא שהשעה נקלטה במערכת.

באחריות העובד להעביר בכתב בלבד שעות נוכחות שלא נקלטו בשוגג/ תיקונים כראוי במערכת במקרים חריגים בלבד אשר כפופים לאישור של המנהל הישיר.

הנהלת החברה מבצעת בדיקות רנדומליות וכנגד עובד שיתפס בחוסר אמינות ינקטו הליכים משמעתיים לרבות שקילת סיום העסקתו בחברה.

עישון העישון מורשה במקומות המיועדים לכך בלבד.

צבירה וניצול ימי חופשה

כחלק מהמאמצים שלנו לשמור על איזון בין רווחת העובדים לניהול אחראי של משאבי הארגון, הגדרנו מדיניות צבירת וניצול ימי החופשה שנבנתה מתוך הקשבה לצרכי העובדים ומתוך ראייה ארוכת טווח לשיפור חוויית העבודה:

צבירת ימי חופשה: החל מ-1/1/2024 ניתן לצבור ימי חופשה משנה לשנה, עד למקסימום של 5 ימים. ימי חופשה שלא ינוצלו עד סוף השנה השנייה יתאפסו באופן אוטומטי. כלומר, האיפוס יבוצע אחת לשנתיים קלנדריות.

חובת ניצול חופשה רצופה: על כל עובד לנצל לפחות 7 ימי חופשה רצופים במהלך התקופה. החופשה תתואם מראש עם המנהל הישיר, תוך שמירה על האיזון בין צרכי העבודה לצרכים האישיים שלכם. חופשה היא חלק בלתי נפרד מאיזון החיים האישיים והמקצועיים ומאפשרת חידוש אנרגיות. אנו שואפים ליצור סביבת עבודה חיובית שמטפחת את רווחתכם. מדיניות זו מבטיחה ניהול מסודר של ימי החופשה לטובת העובדים והארגון כאחד. יובהר, כי בהתאם לחוק ולמדיניות החברה אין פדיון ימי חופשה במהלך ההעסקה אלא רק בסיומה ובהתאם להוראות הסכם העסקה של העובד. חופשת מחלה- במקרה של היעדרות מהעבודה, עליך להודיע בהקדם למנהל הישיר. בשובך לעבודה עליך להביא אישור רפואי ולצרפו לדו"ח הנוכחות חתום על-ידי הממונה. תשלום עבור ימי מחלה יינתן רק בכפוף לסריקת אישור רפואי כאמור לעיל.

סדר וניקיון

כל עובד ישמור על הסדר והניקיון בסביבת עבודתו במהלך יום העבודה ובסופו. כמו כן, מתבקש לשמור על הסדר והניקיון בכל שטחי המשרד ובעיקר בשטחים הציבוריים (מטבחים ושירותים). אין לאכול במשרדים ובשולחנות העבודה. לשם כך קיים מטבח בכל סניף.

שמירה על חסיון מידע

כל עובד בקבוצת קריאף חייב לשמור בסוד כל מידע שהגיע אליו בתוקף תפקידו והינו חתום על נספח סודיות. אין העובד רשאי למסור מידע כלשהוא אלא למי שהוסמך לקבלו. עובד לא ישתמש במידע מהמחשב או מרשומות שבידו שלא לצורך מילוי תפקידו. עובד לא ישתמש במישרין או בעקיפין במידע שהגיע אליו בתוקף תפקידו לשם קידום עניינו של כל אדם אחר שלא כדין. כמו כן כלל העובדים בחברה חתומים על סודיות בנוגע להסכמי העסקתם ותנאיהם. עובד שיפר נספח זה יופעלו עליו האמצעים הקבועים בחוק.

שמירה על ציוד החברה

חל איסור חמור על פגישת ברכוש החברה. עובד מתבקש לשמור על רכוש החברה ולנהוג בו כאילו היה רכושו האישי (מחשב, טלפון, שולחן כסא וכדו'). השימוש במטבח ובאביזרי החשמל הינו לרווחת העובדים. על העובדים לשמור, ולכבד את הרכוש ולהקפיד על שטיפת הכלים שהיו לשימושם האישי בתום השימוש בהם.

איסור קבלת טובות הנאה

עובד אינו רשאי לקבל בעד עבודתו או בקשר אליה, פרס, מתנה או טובת הנאה בכל צורה שהיא, מכל אדם או מוסד. מותר לקבל מתנות סמליות ולשם פרסומת, ובתנאי שמתנות אלה ניתנו באופן חד פעמי ומקרי ואין בהן כדי להשפיע על מילוי תפקידו של העובד. בכל מקרה של ספק יש להיוועץ עם המנהל הישיר.

הנחיות בנוגע לבעלי חיים

חל איסור מוחלט על הבאת בעלי חיים (כלבים, חתולים וכדומה) למקום העבודה, למעט כלבי נחייה על פי חוק.

מניעת הטרדה מינית במקום העבודה

החברה מגלה אפס סובלנות למקרים של הטרדה מינית – מצייב לעיוןך ולידיעתך תקנון החברה למניעת הטרדה מינית. להלן פרטי הממונה מטעם החברה למניעת הטרדות מיניות בשירותיה: גב' _____ סניף: _____ טלפון נייד: _____ כתובת מייל: _____

אני מאשר/ת כי קראתי והבנתי את כללי ההתנהגות והנהלים של החברה ומתחייב/ת לפעול על פיהם:

שם העובד: _____ תאריך: 27/2/2024 חתימה: _____

עמוד 24 מתוך 24

גלובל קורנר אקספרס ב"מ

תל אביב