

ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR ONBEPAALENDE DUUR (VOLTIJDS)

Tussen:

MARKOV BV (IN OPRICHTING)

Vorstermanstraat 9

2000 Antwerpen, België

(hierna “de Werkgever” of “Markov” genoemd)

Vertegenwoordigd door:

Olivier Debeuf De Rijcker, Founder & CEO

E-mail: olivier@markov.bot

En:

[Léon Moralis]

Rue Augustin Delporte 100

1050 Ixelles

E-mail: leon.moralis@outlook.com

(hierna “de Werknemer” genoemd, waarbij de term “de Werknemer” zowel voor mannelijke als vrouwelijke werknemers wordt gebruikt)

Hierna gezamenlijk “de Partijen” genoemd.

Belangrijke voorwaarde omtrent oprichting Markov

De Partijen erkennen en aanvaarden dat Markov BV zich op het moment van ondertekening van deze arbeidsovereenkomst in oprichting bevindt. Deze arbeidsovereenkomst zal derhalve pas haar volledige geldigheid verkrijgen zodra Markov BV daadwerkelijk en rechtsgeldig is opgericht, zonder dat enige persoonlijke aansprakelijkheid kan worden toegekend aan de vertegenwoordiger(s) van Markov indien om welke reden ook de oprichting niet vóór de inwerkingtreding van deze overeenkomst wordt voltooid.

1. VOORWERP EN PLAATS VAN UITVOERING

1.1. De Werknemer treedt in dienst als **[Management Level – 11]** (hierbij refactored voor Markov; zie verder de mogelijkheid dat deze functie nader omschreven wordt). De Werkgever behoudt zich het recht voor de Werknemer andere, gelijkaardige functies toe te vertrouwen, naargelang de noodwendigheden van de onderneming.

1.2. De Werknemer zal zijn functie(s) uitoefenen (op diverse locaties) in België en in het Groot Hertogdom Luxemburg. De Werknemer verklaart er kennis van te hebben en te aanvaarden dat hij, in functie van de noodwendigheden van de onderneming, ingeschakeld kan worden in het kader van opdrachten in West-Europese landen. Bovendien mag de Werkgever de Werknemer voor beperkte perioden overplaatsen naar landen die geen deel uitmaken van West-Europa, met inbegrip van de Verenigde Staten. De wijziging van de plaats van uitvoering van de arbeidsovereenkomst binnen de grenzen gesteld door dit artikel zal niet worden aanzien als een wijziging van een essentieel element van de arbeidsovereenkomst van de Werknemer.

1.3. Met het tekenen van deze arbeidsovereenkomst, bevestigt de Werknemer (i) dat hij het beleid van de Werkgever over telewerken ("Flexible Remote Working Policy") heeft gelezen (indien reeds van toepassing bij Markov), en (ii) dat hij zich aan dit beleid zal houden, en (iii) stemt de Werknemer ermee in zich te houden aan de voorwaarden ervan, zoals deze van tijd tot tijd worden gewijzigd.

2. DUURTIJD EN INDIENSTTREDING

De arbeidsovereenkomst is afgesloten voor onbepaalde tijd. De Werknemer zal in dienst treden op **1 maart 2025**.

In voorkomend geval is de arbeidsovereenkomst gesloten onder de opschortende voorwaarde van het bekomen van een verblijfs- en werkvergunning, waarmee de Werknemer legaal kan verblijven en werken op het Belgische grondgebied.

De arbeidsovereenkomst wordt eveneens gesloten onder de opschortende voorwaarde dat Markov BV tijdig en daadwerkelijk wordt opgericht vóór of uiterlijk op de inwerkingtreding van deze overeenkomst. Indien om welke reden ook Markov BV niet effectief opgericht zou zijn op of vóór 1 maart 2025, kan uit deze overeenkomst geen persoonlijke aansprakelijkheid van de vertegenwoordiger van Markov worden afgeleid en kan de overeenkomst geen werking krijgen.

3. BACKGROUND SCREENING

3.1. De Werkgever zal de antecedenten van de Werknemer nagaan, overeenkomstig de bepalingen van de “Employee Background Screening Policy” (AP 112) – die van tijd tot tijd kunnen worden gewijzigd.

3.2. De Partijen komen overeen dat onderhavige arbeidsovereenkomst gesloten is onder de opschortende voorwaarde van een positief onderzoek – ter beoordeling van de Werkgever – van de antecedenten van de Werknemer.

3.3. De Partijen komen eveneens overeen dat de gegevens die door de Werknemer worden verstrekt in het kader van de verificatieprocedure van de antecedenten van de Werknemer beschouwd worden als een essentiële voorwaarde voor de totstandkoming en uitvoering van deze arbeidsovereenkomst. Het feit dat de Werknemer foutieve, onvolledige en/of niet-geactualiseerde informatie verstrekt heeft (waaronder informatie met betrekking tot zijn academische achtergrond, zijn beroepsverleden, de toelating om in België te werken en/of te verblijven, enz.), kan leiden tot nietigverklaring van deze arbeidsovereenkomst en/of ontslag van de Werknemer, met inbegrip van ontslag om dringende reden.

4. LOON EN ANDERE VOORDELEN

4.1. Het loon van de Werknemer wordt vastgesteld op **[2601.86] euro bruto per maand**, te verminderen met de wettelijk verplichte inhoudingen voor de sociale zekerheid en belastingen.

In geval van toepassing van artikel 6.4 van huidige arbeidsovereenkomst, verklaart en erkent de Werknemer dat er bij de vaststelling van zijn maandelijks loon rekening werd gehouden met het feit dat de Werknemer buiten het toepassingsgebied van de Wet van 16 maart 1971 met betrekking tot de arbeidsduur valt (aangezien hij een leidende functie of een vertrouwenspost in de zin van het K.B. van 10 februari 1965 bekleedt), zodat zijn loon derhalve een forfaitaire betaling uitmaakt van alle door de Werknemer gepresteerde arbeidsuren met inbegrip van alle buiten of bovenop de normaal toepasselijke arbeidsrooster gepresteerde uren binnen de onderneming. In dergelijk geval is de Werknemer niet gerechtigd op betaling van enig (over)loon of op de toekenning van enige inhaalrustdag.

4.2. De Werknemer verklaart zich akkoord met de storting van het loon op zijn bankrekening.

4.3. De Werknemer is gerechtigd op de betaling van vakantiegeld overeenkomstig de toepasselijke wetgeving en van een eindejaarspremie overeenkomstig de toepasselijke sectorale bepalingen van het bevoegd paritair comité. Op datum van ondertekening van huidige arbeidsovereenkomst is dit in de veronderstelling dat PC 200 van toepassing zou kunnen zijn, tenzij later anders zou blijken.

4.4. Voor zover de Werknemer een functie uitoefent waarvoor de Werkgever voorzien heeft in de terbeschikkingstelling van een bedrijfswagen, stelt de werkgever een bedrijfswagen ter beschikking van de Werknemer die zowel voor professionele doeleinden als voor private doeleinden kan worden gebruikt overeenkomstig de bepalingen van de toepasselijke Car Policy van Markov, dewelke beschikbaar is in de onderneming. De Werknemer heeft kennis van het feit dat de Car Policy regelmatig wordt bijgewerkt en dat hij ten alle tijden de laatste versie, zoals beschikbaar bij Markov, moet naleven.

4.5. Voor zover de Werknemer een functie uitoefent waarvoor de Werkgever voorzien heeft in de terbeschikkingstelling van een GSM, stelt de Werkgever een GSM ter beschikking van de Werknemer, die zowel voor professionele doeleinden als voor private doeleinden kan worden gebruikt overeenkomstig de bepalingen van de Smartphone Policy van Markov, dewelke beschikbaar is in de onderneming. De Werknemer heeft kennis van het feit dat de Smartphone Policy regelmatig wordt bijgewerkt en dat hij ten alle tijden de laatste versie moet naleven.

4.6. De Werknemer heeft recht op maaltijdcheques per daadwerkelijk gepresteerde werkdag. De Partijen komen overeen dat de maaltijdcheques in elektronische vorm zullen worden toegekend aan de Werknemer, overeenkomstig de bepalingen van artikel 19bis van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969. Onderhavig artikel geldt als individueel akkoord in de zin van artikel 19bis, §2, 1° van voornoemd Koninklijk Besluit.

De nominale waarde van de maaltijdcheque bedraagt 8 euro per maaltijdcheque. De bijdrage van de Werknemer bedraagt 1,09 euro per maaltijdcheque en de bijdrage van de Werkgever bedraagt 6,91 euro per maaltijdcheque. De Werknemer aanvaardt uitdrukkelijk dat zijn persoonlijke bijdrage maandelijks ingehouden wordt van zijn nettoloon.

4.7. De Werknemer heeft recht op ecocheques overeenkomstig (en binnen de grenzen van) de toepasselijke sectorale bepalingen van het paritair comité nr. 200. De Partijen komen overeen dat de ecocheques toegekend zullen worden aan de Werknemer in elektronische vorm, overeenkomstig de bepalingen van artikel 19quater van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969. Onderhavig artikel geldt als individueel akkoord in de zin van artikel 19quater, §3, 3° van voornoemd Koninklijk Besluit.

4.8. De Werknemer is gerechtigd om (en, voor zover nodig, aanvaardt) deel te nemen aan de door de Werkgever afgesloten groepsverzekering overeenkomstig de bepalingen en voorwaarden van het toepasselijk plan en groepsreglement. In voorkomend geval aanvaardt de Werknemer dat een persoonlijke groepsverzekering-bijdrage maandelijks ingehouden wordt op zijn loon. De Partijen erkennen dat de groepsverzekering een niet-essentiële arbeidsvoorwaarde van onderhavige arbeidsovereenkomst uitmaakt en dat de Werkgever derhalve het recht heeft om te allen tijde, in functie van de noodwendigheden van de onderneming, de bepalingen en voorwaarden van de groepsverzekering eenzijdig aan te passen of de groepsverzekering stop te zetten.

Voor zover de groepsverzekering eveneens een collectieve ziekteverzekering ten gunste van de Werknemer (en diens familie) zou voorzien, erkent de Werknemer dat de Werkgever hem overeenkomstig artikel 209 van de wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen voldoende heeft ingelicht over de mogelijkheid voor hem om individueel een bijkomende premie te betalen teneinde een vermeerdering van de in geval van individuele voortzetting van deze hospitalisatieverzekering te betalen premie te vermijden.

4.9. De Werknemer erkent dat elk ander voordeel (zoals een exceptionele premie) dat de Werkgever desgevallend tijdens de duur van huidige arbeidsovereenkomst zou toekennen, steeds een pure liberaliteit zal uitmaken en nooit als een element van het loon zoals vastgesteld door Partijen zal kunnen worden beschouwd, zelfs indien dergelijk voordeel aan het geheel van het personeel en/of aan één of meerdere categorieën van het personeel zou worden toegekend. De Werknemer erkent (i) dat de toekenning van dergelijk voordeel hem geen enkel recht verschaft voor de toekomst wat betreft de toekenning van hetzelfde voordeel of van een gelijkaardig voordeel en (ii) dat het enkele feit dat eenzelfde voordeel, of een gelijkaardig voordeel, gedurende meerdere jaren wordt toegekend niet van dien aard is enig recht te scheppen en/of als een gebruik te worden beschouwd. De Werknemer zal derhalve nooit enig verworven recht op dergelijke voordelen kunnen laten gelden en de Werkgever behoudt zich uitdrukkelijk het recht voor om er op elk ogenblik een einde aan te stellen.

4.10. In geval de Werknemer tijdelijk zijn functies in het buitenland zou uitoefenen en ter gelegenheid ervan aan de buitenlandse belastingwetgeving onderworpen zou worden als gevolg van de in het buitenland uitgeoefende arbeidsprestaties, zal hij het principe van de belastingsgelijkstelling, zoals uiteengezet in het reglement van belastingsgelijkstelling van de Werkgever, kunnen invoeren. In toepassing van dit principe zal de tijdelijk in het buitenland tewerkgestelde Werknemer als gevolg van deze tewerkstelling in het buitenland niet meer of minder belastingen moeten betalen dan deze die hij zou betaald hebben indien hij in België werkzaam was en aan de Belgische belastingwetgeving onderworpen was.

In toepassing van het reglement van belastingsgelijkstelling, zal de Werkgever de Werknemer begeleiden bij het naleven van de Belgische en buitenlandse belastingverplichtingen en de ermee verbandhoudende kosten te zijnen laste nemen.

5. TERUGBETALING VAN KOSTEN

5.1. Voor zover de Werknemer een functie uitoefent waarvoor de Werkgever een forfaitaire terugbetaling voorziet voor bepaalde onkosten die de Werknemer in het kader van de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst maakt, zal de Werkgever de Werknemer een forfaitaire onkostenvergoeding betalen, waarvan het bedrag bepaald zal worden overeenkomstig de toepasselijk interne regels en de

akkoorden gesloten tussen Markov en de belastingdienst, die van tijd tot tijd kunnen worden gewijzigd.

De Werknemer erkent dat bovenvermelde onkostenvergoeding er uitsluitend toe strekt om op een forfaitaire wijze bepaalde professionele onkosten te dekken die ten laste zijn van de Werkgever en dus nooit als een constitutief bestanddeel van zijn loon zal kunnen worden beschouwd.

5.2. Eventuele professionele onkosten van de Werknemer die niet gedekt zijn door bovengenoemde forfaitaire onkostenvergoeding, zullen overeenkomstig de toepasselijke regels en procedures geldend binnen Markov, met name de "Time and Expense Reporting Policy" (AP 63), terugbetaald worden door de Werkgever.

6. ARBEIDSORGANISATIE

6.1. De Werknemer wordt aangeworven voor een voltijdse tewerkstelling.

6.2. De arbeidsuren worden bepaald conform de in het arbeidsreglement vastgestelde regels, modaliteiten en uurrooster.

6.3. De Werkgever zal de Werknemer kunnen vragen, wat deze laatste uitdrukkelijk aanvaardt, om overuren te verrichten indien vereist door de noodwendigheden van de onderneming. De Werknemer zal evenwel enkel overuren kunnen verrichten indien

- (i) hiertoe uitdrukkelijk verzocht en/of mits uitdrukkelijke voorafgaande toestemming van de Werkgever,
- (ii) enkel in de door of krachtens de wet bepaalde gevallen en
- (iii) mits naleving van de toepasselijke wettelijke en reglementaire bepalingen.

Overuren verricht zonder verzoek en/of zonder voorafgaande toestemming van de Werkgever, zullen nooit aanleiding geven tot betaling van (over)loon en/of toekenning van inhaalarust.

6.4. Indien de Werknemer tijdens zijn tewerkstelling bij de Werkgever belast wordt met een vertrouwenspost en/of een leidinggevende functie in de zin van het Koninklijk Besluit van 10 februari 1965, erkent de Werknemer dat hij onmiddellijk buiten het toepassingsgebied van de Wet van 16 maart 1971 met betrekking tot de arbeidsduur valt. Van zodra de Werknemer dergelijke functie uitoefent, zal hij in afwijking van artikel 6.2 tot en met 6.3 van onderhavige arbeidsovereenkomst op eigen verantwoordelijkheid en in functie van de noodwendigheden van de onderneming zijn eigen werkrooster bepalen met dien verstande dat de normale wekelijkse arbeidstijd zoals toepasselijk in de sector als een absoluut minimum moet worden beschouwd.

7. AFWEZIGHEDEN EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

7.1. Overeenkomstig de bepalingen van het arbeidsreglement van Markov, moet de Werknemer, in geval van afwezigheid, de Werkgever onmiddellijk verwittigen en hem de redenen voor zijn afwezigheid uiteenzetten.

7.2. Als de afwezigheid veroorzaakt door een arbeidsongeschiktheid langer dan één werkdag duurt, moet de Werknemer een medisch getuigschrift aan de Werkgever overhandigen of per post toezenden (in welk geval de postdatum als bewijs geldt) binnen de twee werkdagen vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid. Het medisch getuigschrift dient de in het arbeidsreglement voorziene vermeldingen te bevatten. Dezelfde verplichtingen dienen door de Werknemer te worden nageleefd in geval van verlenging van de arbeidsongeschiktheid.

7.3. De Werkgever heeft het recht de Werknemer door een door hem gekozen dokter te laten onderzoeken. De Werknemer zal zich hierbij gedragen naar de modaliteiten zoals voorgeschreven door de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten of arbeidsreglement.

7.4. Overeenkomstig artikel 31, §3/1 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 en zonder afbreuk aan de overige rechten van de Werkgever en onverminderd de overige sancties die aan de Werknemer kunnen worden opgelegd, zal de Werknemer die bovenstaande verplichtingen niet naleeft, niet gerechtigd zijn op betaling van het in artikel 70 van dezelfde wet bedoelde loon voor alle dagen van arbeidsongeschiktheid tijdens dewelke hij (i) heeft nagelaten de Werkgever te verwittigen van zijn afwezigheid, (ii) geen medisch attest heeft ingediend en/of (iii) zich aan de medische controle heeft onttrokken.

8. VAKANTIE

De Werknemer zal recht hebben op de wettelijke vakantiedagen overeenkomstig de toepasselijke wettelijke en reglementaire bepalingen ter zake. De vakantiedagen worden bepaald in onderlinge overeenstemming met de Werkgever, overeenkomstig de toepasselijke interne regels en de bepalingen van het arbeidsreglement. Ingeval van betwisting, zal de Werknemer het bewijs moeten voorleggen van de voorafgaande toestemming van de Werkgever om zijn vakantie gedurende de litigieuze periode te nemen.

9. VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Algemene verplichtingen

9.1. De Werknemer verbindt zich ertoe zijn volledige tijd en aandacht te besteden aan de zaken van de Werkgever. De Werknemer zal geen enkele andere bedrijvigheid uitoefenen die een eventuele negatieve weerslag zou kunnen hebben op de goede uitvoering van zijn functies zonder voorafgaande verwittiging van de Werkgever. Het doel van deze voorafgaande melding is het voorkomen van de openbaarmaking van bedrijfsgeheimen, van (oneerlijke) concurrentie en/of belangenconflicten. Het verrichten van professionele werkzaamheden voor derden is niet toegelaten, indien die werkzaamheden onverenigbaar zijn met de tewerkstelling van de Werknemer bij de Werkgever. Worden als onverenigbare activiteiten beschouwd: activiteiten voor een concurrent of activiteiten die een belangenconflict kunnen creëren.

9.2. De Werknemer zal zijn werk zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig verrichten, op tijd, plaats en wijze zoals is overeengekomen met de Werkgever. De Werknemer zal zich naar de interne reglementen gedragen die van toepassing zijn tijdens de duur van de tewerkstelling bij de Werkgever. De Werknemer zal handelen overeenkomstig de bevelen en instructies die hem door de Werkgever, door diens lasthebbers of door diens aangestelden worden gegeven met het oog op de uitvoering van onderhavige arbeidsovereenkomst.

9.3. De Werknemer zal zich onthouden van al wat schade kan berokkenen hetzij aan zijn eigen veiligheid, hetzij aan die van zijn collega's, van zijn Werkgever en/of van derden.

9.4. Indien de Werknemer een persoonlijk vervoermiddel (zoals een wagen, een bromfiets, een fiets, etc.) al dan niet gedeeltelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt, dient hij

(i) voorafgaand aan elk professioneel gebruik de verzekeringen aangaande de dekking van de burgerlijke aansprakelijkheid – verbonden aan het vervoermiddel – uit te breiden tot het geval van het gebruik voor beroepsdoeleinden en

(ii) moet hij daarvan het bewijs leveren aan de Werkgever.

In de polis die de uitbreiding regelt moet uitdrukkelijk een clause worden opgenomen waarbij de verzekeraar verzaakt aan zijn regresvordering op de Werkgever.

Alcohol- en drugspreventie

9.5. De Werknemer zal zich strikt houden aan de hem toekomende verplichtingen in het kader van het binnen Markov toepasselijk preventief beleid omtrent het gebruik van alcohol en drugs (zoals uiteengezet in het arbeidsreglement van Markov en overeenkomstig de toepasselijke interne regels ter zake). Door onderhavige arbeidsovereenkomst te ondertekenen, aanvaardt de Werknemer uitdrukkelijk en onherroepelijk om, overeenkomstig de geldende wettelijke bepalingen, de testen (op

alcohol en drugs) af te nemen of te laten afnemen die deel uitmaken van het preventiebeleid geldend binnen Markov.

Uitrusting en documenten

9.6. Alle uitrusting die ter beschikking wordt gesteld van de Werknemer met het oog op de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, blijft steeds uitsluitend eigendom van de Werkgever. De Werknemer zal erop toezien dat deze goed wordt onderhouden en dat deze slechts wordt aangewend voor professionele doeleinden, met uitzondering van enig privaat gebruik, overeenkomstig de toepasselijke interne regels. Bovendien zal de Werknemer alle ter beschikking gestelde uitrusting op eerste verzoek van de Werkgever onmiddellijk teruggeven ten laatste op datum van de beëindiging van onderhavige arbeidsovereenkomst, om welke reden ook.

9.7. Bij het eerste verzoek van de Werkgever en, ten laatste op datum van de beëindiging van onderhavige arbeidsovereenkomst, om welke reden ook, zal de Werknemer onmiddellijk alle documenten, boeken, klanten- en leverancierslijsten, briefwisseling, memoranda, rapporten, computer software en/of alle andere datadragers (in welke vorm ook, al dan niet numeriek) (hierna genoemd “de Documenten”), die rechtstreeks of onrechtstreeks betrekking hebben op de belangen en/of de zaken van de Werkgever en/of van elke andere vennootschap die tot de Markov Groep behoort en die door de Werknemer tijdens de uitvoering van onderhavige arbeidsovereenkomst verkregen of verzameld werden, teruggeven. De Werknemer zal geen enkele kopie (in welke vorm ook, al dan niet numeriek) bewaren.

9.8. Behoudens voorafgaande en schriftelijke toestemming van de Werkgever, mag de Werknemer

- (i) vertrouwelijke informatie enkel gebruiken, bekijken, kopiëren of verspreiden om de aan hem door Markov toegewezen taken uit te voeren en
- (ii) geen vertrouwelijke informatie vrijgeven, communiceren, delen, er geen toegang tot verschaffen, overdragen en/of op een andere wijze beschikbaar maken aan derden (binnen of buiten Markov en/of Markov Groep), zowel tijdens de uitvoering van onderhavige arbeidsovereenkomst als na de beëindiging ervan.

De verplichting zoals hierboven bedoeld in (ii) is niet van toepassing ten aanzien van werknemers (en/of van elke andere gemachtigde vertegenwoordiger) van Markov (en/of van Markov Groep), voor zover de Werknemer dit moet doen voor de uitoefening van de taken die hem werden toegewezen door Markov.

Op het eerste verzoek van Markov en ten laatste op datum van de beëindiging van onderhavige arbeidsovereenkomst, op welke gronden dan ook, zal de Werknemer

- (i) onmiddellijk stoppen met het gebruiken van elke vertrouwelijke informatie alsook alle “Werken” van Markov (zoals beschreven in artikel 13.1 van deze arbeidsovereenkomst), en
- (ii) zal hij onmiddellijk, naar keuze van Markov, alle originelen en kopieën van alle vertrouwelijke

informatie (in eender welke vorm of plaats van bewaring, inclusief alle vertrouwelijke informatie die bewaard wordt in het kantoor, het huis, de laptop, de tablet, de smartphone, de externe schijf, etc. of in elk ander systeem dat niet behoort tot Markov en dat niet wordt terugbezorgd aan Markov) terugbezorgen of verwijderen.

De Werknemer verbindt zich ertoe om te communiceren en ten volle mee te werken met Markov omtrent de teruggave en/of de verwijdering van enige (andere) vertrouwelijke informatie waarvan hij van het bestaan op de hoogte zou zijn.

Voor de toepassing van artikel 9.8, dient onder “vertrouwelijke informatie” vertrouwelijke informatie in de zin van de “Confidentiality Policy” (AP 69) begrepen te worden (met eventuele naamswijziging voor Markov).

Geheimhoudingsplicht ten aanzien van een vorige werkgever of andere derde partijen

9.9. De Werknemer garandeert dat de totstandkoming en/of de uitvoering van onderhavige arbeidsovereenkomst niet in strijd is met enige verbintenis die hij zou aangegaan zijn en/of enige wettelijke en/of contractuele verplichting waartoe hij zou ingestemd hebben met inbegrip van, maar op een niet-exhaustieve wijze, elke verplichting na het einde van de tewerkstelling, tegenover de vorige werkgever (zoals niet-concurrentiebedingen en/of niet-afwervingsbedingen van cliënten). De Werknemer bevestigt bijgevolg, door het ondertekenen van deze arbeidsovereenkomst, dat hij vrij is van elke verplichting tegenover een vorige werkgever of een derde.

9.10. De Werknemer garandeert eveneens het volgende:

- Terwijl de Werknemer in dienst is van de Werkgever of van elke andere vennootschap van Markov Groep, zal hij geen bedrijfseigen informatie, intellectuele eigendomsrechten, vertrouwelijke informatie of handelsgeheimen waarvan hij kennis heeft gekregen bij een vorige werkgever of derde, gebruiken of bekendmaken. Deze verplichting geldt ook ten aanzien van alle andere informatie van soortgelijke aard, zelfs wanneer de Werknemer, bijvoorbeeld, een bepaald document zelf heeft gecreëerd of ontworpen of wanneer de Werknemer meent dat een bepaald document toebehorend aan een vorige werkgever of aan derden geen gevoelig, belangrijk of confidentieel document is.
- De Werknemer zal (i) geen documenten of andere eigendommen van zijn vorige werkgever of derde meebrengen in de kantoren van de Werkgever, van elke andere vennootschap van Markov Groep, van cliënten, leveranciers of zakenpartners van Markov of Markov Groep en/of (ii) geen enkel document (en dit ongeacht de vorm/het medium waarop deze informatie is opgeslagen) en geen enkel goed behorend tot een vorige werkgever of een derde gebruiken tenzij de vorige werkgever en/of de betrokken derde hiertoe voorafgaandelijk een schriftelijke toestemming gaf.

- De Werknemer zal, zowel tijdens de uitvoering van onderhavige arbeidsovereenkomst als na de beëindiging ervan, Markov onmiddellijk op de hoogte brengen van het feit dat een vroegere werkgever of een derde partij beweert dat de Werknemer een posttewerkstellingsverbintenis zou geschonden hebben (met inbegrip van, maar zonder exhaustief te zijn, een confidentialiteitsverplichting) die hij aangegaan is tegenover deze vorige werkgever of deze derden; dat geldt ook indien de Werknemer op de hoogte is van omstandigheden die van die aard zouden zijn dergelijke beweringen te rechtvaardigen.
- In geval van schending (of bij een klacht die zou kunnen leiden tot een schending) van bovengenoemde verbintenissen, verbindt de Werknemer zich ertoe om, zowel tijdens de uitvoering van onderhavige arbeidsovereenkomst als na de beëindiging ervan, Markov te vergoeden, te vrijwaren en desgevallend te verdedigen.

Geheimhoudingsplicht ten aanzien van de Werkgever en enige andere vennootschap die tot de Markov Groep behoort, van zijn cliënteel, leveranciers of zakenpartners

9.11. De Werknemer erkent dat alle informatie, gegevens, technieken, methodes en procedures gebruikt door (of in het bezit van) de Werkgever of van elke andere vennootschap van de Markov Groep, alsook door cliënten, leveranciers of zakenpartners van de Werkgever of van elke andere vennootschap van de Markov Groep, van vertrouwelijke aard zijn en derhalve een belangrijke waarde hebben.

Vermits de Werknemer toegang zal hebben tot vertrouwelijke gegevens, als bedoeld in voorgaande paragraaf, verklaart de Werknemer uitdrukkelijk dat hij zich ervan zal onthouden – zowel tijdens de duur van onderhavige arbeidsovereenkomst als erna – om voor om het even welke reden, deze vertrouwelijke gegevens bekend te maken of te gebruiken tenzij dit strikt noodzakelijk zou blijken voor de uitoefening van de taken die door Markov aan de Werknemer toevertrouwd zijn.

De Werknemer verbindt zich ertoe alle knowhow die eigen is aan Markov en/of Markov Groep alsook alle informatie die hij verwerft in het kader van en/of naar aanleiding van de uitvoering van deze arbeidsovereenkomst, en waarvan de openbaarmaking aan derden schade zou kunnen toebrengen aan Markov, Markov Groep, cliënten, zakenpartners, etc. strikt te respecteren, zowel tijdens de uitvoering van onderhavige arbeidsovereenkomst als na afloop van deze arbeidsovereenkomst.

Oneerlijke concurrentie

9.12. De Werknemer zal zich onthouden van het verrichten of meewerken aan daden van oneerlijke concurrentie, rechtstreeks of onrechtstreeks en onder eender welke vorm, en dit zowel tijdens de

duur van huidige arbeidsovereenkomst als na de beëindiging ervan. Onder daden van oneerlijke concurrentie wordt ondermeer verstaan:

- Het gebruik in zijn eigen voordeel of in het voordeel van een derde van informatie, procedures, zakengeheimen, cliënteel- of leverancierslijsten van de Werkgever, of van enig andere vennootschap die tot de Markov Groep behoort, waarvan de Werknemer als gevolg van of naar aanleiding van de uitoefening van zijn arbeidsovereenkomst kennis zou hebben gekregen;
- Het gebruik in zijn eigen voordeel of in het voordeel van een derde van de bedrijfsnaam, het logo of domeinnaam van de Werkgever of van enig andere vennootschap die tot de Markov Groep behoort, van klanten, zakenpartners, etc.;
- Elke handeling die de klanten, de zakenpartners en/of de leveranciers van de Werkgever in verwarring zou kunnen brengen met betrekking tot de identiteit van de onderneming waarvoor de Werknemer werkzaam is.

Correcte gegevens

9.13. Teneinde de Werkgever toe te laten om zijn wettelijke en reglementaire verplichtingen na te leven en onder meer de sociale- en belastingwetgeving correct toe te passen, zal de Werknemer alle vereiste inlichtingen bezorgen en de Werkgever onmiddellijk inlichten over wijzigingen in zijn familiale situatie, burgerlijke stand, domicilie, woonplaats, etc. De Werknemer zal uitsluitend aansprakelijk zijn voor alle eventuele schade die zou voortvloeien uit de niet-naleving door hem van bovenvermelde verbintenissen of formaliteiten of uit een gebrekkige medewerking met de Werkgever.

9.14. Indien de Werknemer in gebreke blijft om zijn nieuw domicilieadres mee te delen aan de Werkgever, zal elke kennisgeving aan het domicilieadres zoals vermeld in huidige arbeidsovereenkomst als geldig worden beschouwd.

Handelen met voorkennis

9.15. Gezien zijn functie zal de Werknemer voorkennis hebben. Voorkennis wordt gedefinieerd als elke niet openbaar gemaakte informatie die nauwkeurig is en rechtstreeks of onrechtstreeks betrekking heeft op één of meer emittenten van financiële instrumenten of op één of meer financiële instrumenten en die, indien zij openbaar zou worden gemaakt, de koers van deze financiële instrumenten of deze van aanverwante financiële instrumenten gevoelig zou kunnen beïnvloeden. Het is de Werknemer derhalve uitdrukkelijk verboden om rechtstreeks of onrechtstreeks, voor eigen rekening of voor derden, aandelen of aanverwante financiële instrumenten waarop deze voorkennis betrekking heeft te kopen of te verkopen en opdracht te geven te kopen of te verkopen. Het is de Werknemer bovendien uitdrukkelijk verboden deze voorkennis aan iemand anders mede te delen, tenzij dergelijke mededeling absoluut noodzakelijk is in het kader van de normale uitoefening van zijn functies. Het is de Werknemer evenzeer uitdrukkelijk verboden om op grond van deze voorkennis iemand anders aan te bevelen enige aandelen of andere financiële instrumenten te verkopen of aan

te kopen. De Werkgever vestigt de aandacht van de Werknemer op artikels 25 en 40 van de Wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten en waarin elk misbruik van voorkennis bestraft wordt met een gevangenisstraf van drie maanden tot één jaar en geldboetes tussen 50 en 10.000 euro. Bovendien kan éénieder die bovenvermelde wettelijke bepalingen schendt, veroordeeld worden tot betaling van een som die overeenstemt met maximum het drievoud van het bedrag van het vermogensvoordeel dat hij rechtstreeks of onrechtstreeks uit de overtreding heeft behaald.

Sancties

9.16. Iedere inbreuk op de verplichtingen van dit artikel, hoe gering ook, kan beschouwd worden als dringende reden tengevolge waarvan de Werkgever gerechtigd zal zijn deze arbeidsovereenkomst onmiddellijk te verbreken, zonder opzeggingstermijn of vergoeding, onverminderd eventuele strafrechterlijke vervolgingen en onverminderd het recht op schadeloosstelling ten voordele van de Werkgever.

10. BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Behoudens de algemene wijzen waarop de verbintenissen teniet gaan, kunnen de Partijen deze arbeidsovereenkomst beëindigen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

11. NIET AFWERVING EN NIET CONCURRENTIE NA BEËINDIGING

Niet afwerving van werknemers en lopende projecten

11.1. Gedurende de arbeidsovereenkomst en gedurende een periode van 12 maanden na de beëindiging ervan, is het de Werknemer verboden om zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de Werkgever, werknemers van de Werkgever of van enig andere vennootschap die tot de Markov Groep behoort, rechtstreeks of onrechtstreeks (via bijvoorbeeld tussenpersonen) op ook maar enige wijze aan te zetten om hun arbeidsovereenkomst te beëindigen teneinde de Werkgever of enig andere vennootschap die tot de Markov Groep behoort

(i) op om het even welke wijze, als werknemer van een concurrerende onderneming of als zelfstandige,

(ii) rechtstreeks of onrechtstreeks (bijvoorbeeld via een (management)vennootschap)), concurrentie aan te doen.

11.2. Zonder afbreuk aan zijn recht om de Werkgever eerlijke concurrentie aan te doen na de beëindiging van deze arbeidsovereenkomst (behoudens toepassing van artikel 11.4 van huidige overeenkomst), verbindt de Werknemer er zich toe om zich gedurende een periode van 12 maanden na beëindiging van de Arbeidsovereenkomst te onthouden op enige wijze rechtstreeks of onrechtstreeks als zelfstandige of werknemer voor een concurrerende onderneming (verder) te werken op projecten die klanten van de Werkgever aan Markov hebben toevertrouwd indien hij, zelfs kortstondig, tijdens de duur van zijn tewerkstelling bij Markov betrokken is geweest bij die projecten en die projecten nog lopende zijn op het ogenblik van de effectieve beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst.

11.3. De Werknemer verklaart dat hij het bijzonder belang kent die de Werkgever aan de strikte naleving van de verplichtingen vermeld in artikels 11.1 en 11.2 van huidige arbeidsovereenkomst hecht en erkent dat de niet-naleving van deze verplichtingen strijdig zou zijn met de wettelijke verplichtingen zoals bepaald in artikel 17, 3° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. In geval van schending van deze verplichtingen, zal de Werkgever derhalve gerechtigd zijn op de betaling, door de Werknemer, van een forfaitaire schadevergoeding ten bedrage van 15.000 euro per inbreuk. De Werkgever kan bovendien een hogere vergoeding eisen indien hij bewijst dat de werkelijk geleden schade belangrijker is dan bovenvermeld bedrag, onverminderd het recht van de Werkgever om de arbeidsovereenkomst desgevallend te beëindigen omwille van een dringende reden zonder opzeggingstermijn noch betaling van een opzeggingsvergoeding.

Concurrentiebeding

11.4. De Werknemer gaat tegenover de Werkgever de verbintenis aan na beëindiging van deze arbeidsovereenkomst gedurende een periode van twaalf (12) maanden geen soortgelijke activiteiten uit te oefenen, hetzij door zelf een concurrerende onderneming te exploiteren, hetzij door in dienst te treden bij een concurrerende Werkgever.

De toepassing van dit beding wordt beperkt tot België.

Tenzij hij binnen een termijn van 15 dagen te rekenen vanaf de beëindiging van de arbeidsovereenkomst afziet van de toepassing van dit beding, zal de Werkgever aan de Werknemer een vergoeding betalen. Deze vergoeding is gelijk aan de helft van het brutoloon dat overeenstemt met de toepassingsduur van het beding.

Bij overtreding van dit beding is de Werknemer aan de Werkgever een vergoeding verschuldigd bestaande uit enerzijds de terugbetaling van de door de Werkgever betaalde vergoeding en anderzijds een bedrag gelijkwaardig aan het terug te betalen bedrag.

Dit beding heeft geen uitwerking bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst, bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de Werkgever zonder dringende reden, alsook bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de Werknemer wegens een dringende reden.

12. VERWERKING PERSOONSgegevens

12.1. De Werknemer erkent de “Employee Data Privacy Statement” alsook de “Country Specific Supplement” (indien van toepassing bij Markov) te hebben ontvangen en gelezen. Deze leggen uit op welke manier Markov de persoonsgegevens van de Werknemer zal verwerken in de loop van (of in verband met) de uitvoering van deze arbeidsovereenkomst.

12.2. De Werknemer erkent dat hij de Policies van de Werkgever met betrekking tot de persoonlijke gegevens zal naleven zoals gepubliceerd bij “Policies” op het interne portaal van Markov, en dat hij de verplichtingen hierin uiteengezet, die van tijd tot kunnen worden gewijzigd, zal naleven. Indien er tegenstrijdigheden zijn tussen de bepalingen van de Policies van Markov en de bepalingen van deze arbeidsovereenkomst, zal de arbeidsovereenkomst voorrang hebben.

12.3. Voor de toepassing van artikel 12:

- “Persoonsgegevens” betekent informatie met betrekking tot een geïdentificeerd of identificeerbaar individu (“betrokkene”): een identificeerbare persoon is iemand die kan worden geïdentificeerd, rechtstreeks of onrechtstreeks. Dit omvat onder andere informatie die een entiteit van Markov onder zich houdt in een elektronische verwerkbaar versie (bijvoorbeeld, op een computer) of in een gestructureerd handmatig (papieren) archiveringssysteem.
- Persoonsgegevens omvatten zowel de “Persoonsgegevens van de Werkgever” (alle persoonsgegevens gecontroleerd door de Werkgever, een dochteronderneming of Verbonden Entiteit, die worden bewaard en verwerkt door de Werkgever voor haar eigen bedrijfsdoeleinden) en “Persoonsgegevens van de Klant” (alle persoonsgegevens gecontroleerd door een klant, die worden bewaard en verwerkt door de Werkgever gedurende het verlenen van diensten aan een klant).

12.4. Bovendien, stemt de Werknemer ermee in de “Global Data Privacy Policy” (AP 90) (indien dit binnen Markov of aangepast daaraan bestaat) alsook alle andere wettelijke verplichtingen na te leven in zijn/haar behandeling van Persoonsgegevens bewaard of verwerkt door de Werkgever (of een dochteronderneming of een Verbonden Entiteit) waartoe hij toegang zal hebben in de loop van de uitvoering van deze arbeidsovereenkomst of in verband met zijn tewerkstelling. In het bijzonder, zal de Werknemer geen Persoonsgegevens van de Werkgever of Persoonsgegevens van de Klant gebruiken, kopiëren, bekendmaken of bewaren, uitgezonderd in de gepaste en rechtmatige

uitvoering van zijn/haar taken en overeenkomstig de toepasselijke Policies van Markov, zoals beschikbaar op het portaal en in overeenstemming met alle toepasselijke wettelijke vereisten. De Werknemer stemt er verder mee in dat hij de “Client Data Protection Standards” zal naleven indien van toepassing.

12.5. Bij beëindiging van deze arbeidsovereenkomst, of op enig ander moment op verzoek van de Werkgever, zal de Werknemer:

- Alle informatie, alle bestanden of resultaten die Persoonsgegevens van de Werkgever en Persoonsgegevens van de Klant bevatten, overhandigen op de wijze beschreven door de Werkgever.
- Alle Persoonsgegevens of private boodschappen of informatie met betrekking tot de Werknemer, zijn echtgenoot/partner en personen ten laste verwijderen van het materiaal dat moet worden teruggebracht onder artikel 9.7 van deze overeenkomst.
- Geen Persoonsgegevens van de Werkgever of Persoonsgegevens van de Klant bewaren of kopiëren.

13. INTELLECTUELE EIGENDOMSRECHTEN

13.1. De Werknemer erkent dat de Werkgever uitsluitend titularis is – zonder enige andere vergoeding dan het overeengekomen loon – van alle industriële en intellectuele rechten (zoals octrooien, auteursrechten, tekeningen en modellen, merken) op uitvindingen, verbeteringen, ontdekkingen, tekeningen, modellen, teksten, documentatie, grafische voorstellingen en andere creaties of werken, die een belang vertonen voor de Werkgever en die door de Werknemer integraal of gedeeltelijk werden uitgevoerd naar aanleiding van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst met inbegrip van elk programma, documentatie of verslagen die erop betrekking hebben.

De Werknemer aanvaardt bijgevolg dat alle auteurswerken, materialen, documenten, ideeën, uitvindingen, ontdekkingen of andere intellectuele eigendom of werkproduct (inclusief, en zonder beperking, software, ontwerpen, databanken, systemen, toepassingen...)