

Contract of Employment

Between

Wargaming Germany GmbH
Mollstraße 30-32
10249 Berlin
Deutschland

- hereinafter referred to as: the **Employer** -

and

Kanstantsin Zakharchanka
Weberstraße 2, 76133 Karlsruhe, Germany

- hereinafter referred to as: the **Employee** -

Clause 1

Type And Place of Work

1. The Employee shall be employed as **Engine Developer** as of **01.06.2024** on a permanent basis.
2. The Employee has to fulfil all related duties and responsibilities. Furthermore, it may be necessary to drive to customers on a regular basis or travel to the establishments of the Employer or companies affiliated with the Employer located at another place in the world.
3. The Employee undertakes to perform the tasks given to him during his work conscientiously and to the best of his ability, to protect the interests of the Employer in every respect and to devote his entire working capacity exclusively to the Employer.
4. The Employer reserves the right to assign the Employee a different and equivalent scope of work duties, taking the Employee's interests into consideration. This reserved right shall also apply for any work duties assigned in the future.
5. The regular place of work is currently Berlin, Germany. Taking into consideration the Employee's legitimate interests the Employer reserves the right according to Sec. 106 German Industrial Code ("Gewerbeordnung", "GewO") to employ the Employee at other locations in Germany and Europe and to assign the Employee at his equitable discretion to another place of work and

Arbeitsvertrag

zwischen

Wargaming Germany GmbH
Mollstraße 30-32
10249 Berlin
Deutschland

- im Folgenden: der **Arbeitgeber** -

und

Kanstantsin Zakharchanka
Weberstraße 2, 76133 Karlsruhe,
Germany

- im Folgenden: der **Arbeitnehmer** -

§ 1

Art und Ort der Tätigkeit

1. Der Arbeitnehmer wird ab dem **01.06.2024** als **Engine Developer** für unbestimmte Zeit eingestellt.
2. Er hat alle hiermit verbundenen Aufgaben wahrzunehmen. Des Weiteren kann es erforderlich sein, regelmäßig zu Kunden zu fahren oder zu den Niederlassungen des Arbeitgebers bzw. seiner Tochtergesellschaften an einem anderen Ort auf der Welt zu reisen.
3. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die während seiner Tätigkeit auf ihn zukommenden Aufgaben gewissenhaft und nach bestem Vermögen zu erfüllen, in jeder Hinsicht die Interessen des Arbeitgebers zu wahren und seine ganze Arbeitskraft ausschließlich dem Arbeitgeber zu widmen.
4. Der Arbeitgeber behält sich unter Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers die Zuweisung eines anderen gleichwertigen Arbeitsgebietes vor. Der Vorbehalt gilt auch für künftig übertragene Aufgabenbereiche.
5. Regulärer Arbeitsort ist derzeit Berlin, Deutschland. Der Arbeitgeber behält sich unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen des Arbeitnehmers gemäß § 106 GewO vor, den Arbeitnehmer nach billigem Ermessen an einem anderen Ort in Deutschland und Europa einzusetzen und dem Arbeitnehmer nach billigem Ermessen auch einen anderen Arbeitsort zuweisen

relocate the Employee accordingly.

6. The Employee may carry out his work mobile, subject to the fulfilment of specific preconditions. The requirements and modalities of this shall be set out in the "Mobile Working" Agreement, attached as Exhibit 1.6, and the Germany Handbook, as updated from time to time, attached as Exhibit 2. If and to the extent that a provision in the Employee's Mobile Working Agreement conflicts with a provision in the Germany Handbook, the provision in the Germany Handbook shall prevail.

7. This Contract of Employment shall be subject to the **condition precedent** that the Employee has the residence and work permit for Germany which is required for the commencement of the employment and submits verification of such permit to the Employer. The employment relationship shall therefore first begin as of the date on which such permit exists and verification has been submitted to the Employer.

Clause 2

Remuneration, time for payment, reimbursement and/or set-off of salary overpayments, exclusion of the unjust enrichment defence, Travel Expenses

1. The Employee shall receive a **gross** annual base salary of **EUR 95,000** which shall be payable to the Employee's account in twelve equal instalments of **EUR 7,916.66** gross, at the end of each calendar month in arrears, with all legal deductions, in particular income tax and social security contributions, being retained.
2. If the employment contract starts or ends during a month or calendar year monthly and annual gross base salary will be calculated pro rata temporis.
3. The Employer may decide from time to time to grant a bonus to the Employee at its equitable discretion. If a bonus is granted to the Employee, this shall not establish a legal entitlement to further granting for the following calendar years. The Employer reserves the right to decide each year in its equitable discretion whether, in what amount and

und den Arbeitnehmer entsprechend dorthin zu versetzen.

6. Der Arbeitnehmer kann unter Erfüllung spezifischer Voraussetzungen seine Tätigkeiten mobil erledigen. Die Voraussetzungen und Modalitäten hierzu sind in der „Mobile Working“ Vereinbarung, beigefügt als Anlage 1.6, und dem Germany Handbook in der jeweils geltenden Fassung, beigefügt als Anlage 2, geregelt. Sofern und soweit eine Regelung in der „Mobile Working“ Vereinbarung des Arbeitnehmers mit einer Regelung im Germany Handbook kollidiert, so hat die Regelung im Germany Handbook Vorrang.

7. Der Arbeitsvertrag steht unter der **aufschiebenden Bedingung**, dass der Arbeitnehmer über die für die Arbeitsaufnahme erforderliche Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für Deutschland verfügt und diese dem Arbeitgeber nachweist. Das Anstellungsverhältnis beginnt somit erst in dem Zeitpunkt, in welchem diese vorliegt und dem Arbeitgeber nachgewiesen wurde.

§ 2

Vergütung, Fälligkeit, Rückerstattung bzw. Verrechnung von Lohnüberzahlungen, Ausschluss der Bereicherungseinrede, Reisekosten

1. Für die Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer ein Jahresgehalt i.H.v. **EUR 95.000 brutto**, welches in zwölf gleichen monatlichen Raten von **EUR 7.916,66** brutto jeweils zum Ende eines jeden Kalendermonats unter Einbehaltung der gesetzlichen Abzüge, insbesondere der Einkommenssteuer und der Beiträge zu der Sozialversicherung, auf das Konto des Arbeitnehmers überwiesen wird.
2. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während eines laufenden Monats bzw. Kalenderjahres, wird das Bruttomonats- bzw. -jahresgehalt zeitanteilig (pro rata temporis) berechnet.
3. Der Arbeitgeber kann von Zeit zu Zeit beschließen, dem Arbeitnehmer im Rahmen billigen Ermessens einen Bonus zu gewähren. Wird dem Arbeitnehmer ein Bonus gewährt, so wird hierdurch ein Rechtsanspruch auf Weitergewährung für die folgenden Kalenderjahre nicht begründet. Die Gesellschaft behält sich vor, jedes Jahr im Rahmen billigen Ermessens

according to what conditions a bonus will be granted for the following year.

4. The Employee is always obliged to check, without delay, that payments made by the Employer are correct and undertakes to reimburse the Employer for any overpayments without delay. The Employer is entitled to set off claims for reimbursement against the Employee's salary entitlement. The Employee is not entitled to plead the defence of lack of unjust enrichment pursuant to Paragraph 818 (3) BGB (German Civil Code, hereinafter 'BGB'), unless the Employer has caused an incorrect disbursement intentionally or by gross negligence.

5. Any travel expenses of **Kanstantsin Zakharchanka** shall be reimbursed according to the travel cost guidelines of the Employer.

The Employer reserves the right to revoke these regulations on objective grounds. Objective grounds are in particular

– Economic reasons (in particular negative economic outturn, decline or non-achievement of the expected economic development),

– Changes to the employee's work duties, the legal framework conditions, or altered statutory requirements for the use of transportation or hotels.

The revocable part is limited to 29.5% of the total remuneration.

Clause 3 Additional benefits

1. The Employee may receive individual special benefits in addition to the remuneration. The conditions, criteria and modalities of any special benefits are set out in the Germany Handbook as updated from time to time. The current version of the Germany Handbook is attached as **Exhibit 2**.
2. Any taxation of potential special benefits according to Sec. 3 para. (1) as a pecuniary benefit lies within the sole responsibility of the Employee.

neu zu entscheiden, ob, in welcher Höhe und nach welcher Maßgabe ein Bonus für das folgende Jahr gewährt wird.

4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Zahlungen des Arbeitgebers stets unverzüglich auf ihre Richtigkeit zu überprüfen und verpflichtet sich zur unverzüglichen Rückerstattung etwaiger Überzahlungen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Rückerstattungsanspruch mit Lohnansprüchen des Arbeitnehmers zu verrechnen. Der Arbeitnehmer kann sich auf den Wegfall der Bereicherung nach § 818 Abs. 3 BGB nicht berufen, es sei denn, der Arbeitgeber hat vorsätzlich oder grob fahrlässig eine fehlerhafte Auszahlung verursacht.

5. Die Reisekosten werden **Kanstantsin Zakharchanka** nach den Reisekostenrichtlinien des Arbeitgebers erstattet.

Der Arbeitgeber behält sich vor, die Regelungen aus sachlichen Gründen zu widerrufen. Sachliche Gründe sind insbesondere

– wirtschaftliche Gründe (insbesondere negatives wirtschaftliches Ergebnis, Rückgang der bzw. Nichterreichen der erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung),

– Änderung der Tätigkeit des Arbeitnehmers, der rechtlichen Rahmenbedingungen oder veränderten gesetzlichen Vorgaben zur Benutzung von Verkehrsmitteln oder Hotels.

Der widerrufliche Teil ist begrenzt auf 29,5 % der Gesamtvergütung.

§ 3 Nebenleistungen

1. Der Arbeitnehmer kann zusätzlich zur Vergütung individuelle Sonderleistungen erhalten. Die Voraussetzungen, Kriterien und Modalitäten etwaiger Sonderleistungen ergeben sich aus dem Germany Handbook in der jeweils geltenden Fassung. Die derzeitige Fassung des Germany Handbook ist als **Anlage 2** beigelegt.
2. Eine mögliche Versteuerung von etwaigen Sonderleistungen nach § 3 Abs. 1 als geldwerter Vorteil obliegt allein dem Arbeitnehmer.

3. The Employer reserves the right to revoke any special benefits according to Sec. 3 para. (1) on grounds of existing objective reason. Objective reasons in this sense are particularly,

- economic difficulties of the company, in particular with a decrease in EBITA (earnings before interest, taxes and amortization) of 15% or a year-on-year decline in sales of 15%, in the past financial year in comparison to the previous financial year.

The revocable part is limited to 29.5% of the total remuneration.

Clause 4

Working hours, overtime, compensation for excess hours, business travel, written form

1. The regular weekly working hours shall be 40 hours, not including breaks, over a 5-day week. Start and end of the daily working hours including rest breaks are governed by operational requirements and shall be determined by the employer.
2. The Employee shall dedicate his entire working capacity to the interests of the Employer. Upon instruction of the Employer, the Employee shall be obligated, if it is necessary for operational reasons, to perform extra work and work overtime to the extent permitted by law at the most. In addition, he shall be obligated to work at night, in shifts, on Saturdays, Sundays and public holidays, as well as provide standby and on-call service upon instruction of the Employer to the extent permitted by law. Extra work and overtime up to 18 hours per month shall be compensated by the remuneration in Section 2 (1).
3. The Employee undertakes to travel for the purposes of his work (incl. occasionally stay overnight abroad). The Employer's requirements will determine the number, duration and destinations of business trips. Travel undertaken outside normal working hours (including participation in courses, trade fairs, congresses etc.) is not separately remunerated. Business travel times that do not fall within the agreed working hours are only considered working time, irrespective of the means of transport, if work services are performed during the trip in addition to travel,

3. Der Arbeitgeber behält sich vor, etwaige Zusatzleistungen nach § 3 Abs. 1 bei Vorliegen eines sachlichen Grundes zu widerrufen. Sachliche Gründe in diesem Sinne liegen insbesondere vor,

- im Fall von wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens, insbesondere bei einem Rückgang des EBITA (*earnings before interest, taxes and amortization*) um 15 % oder einem Rückgang des Jahresumsatzes um 15 %, jeweils im abgelaufenen Geschäftsjahr im Vergleich zum vorhergehenden Geschäftsjahr.

Der widerrufliche Teil ist begrenzt auf 29,5 % der Gesamtvergütung.

§ 4

Arbeitszeit, Überstunden, Abgeltung von Mehrarbeit, Dienstreisen, Schriftform

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden ausschließlich der Pausen bezogen auf eine 5 Tage Woche. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Pausen bestimmen sich nach den betrieblichen Erfordernissen und werden von der Arbeitgeberin bestimmt.
2. Der Arbeitnehmer wird seine ganze Arbeitskraft im Interesse des Arbeitgebers einsetzen. Er ist verpflichtet, wenn es auf betriebsbedingten Gründen erforderlich ist, auf Anordnung des Arbeitgebers Mehrarbeits- und Überstunden in dem gesetzlich zulässigem Umfang. Darüber hinaus ist er verpflichtet, auf Anweisung des Arbeitgebers Nacht-, Schicht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst in gesetzlich zulässigem Umfang zu leisten. Überstunden und Mehrarbeit bis zu einem Umfang von 18 Stunden pro Monat sind mit der Vergütung in § 2 (1) abgegolten.
3. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die mit seiner Tätigkeit verbundenen Reisetätigkeiten (inkl. gelegentlicher auswärtiger Übernachtungen) wahrzunehmen. Die Anzahl, die jeweilige Dauer und der Zielort der Dienstreisen richten sich nach den Bedürfnissen des Arbeitgebers. Dienstreisezeiten, die nicht in den vereinbarten Arbeitszeiten liegen, gelten unabhängig vom Verkehrsmittel nur dann als Arbeitszeit, wenn während der Reise über die Fortbewegung hinaus Arbeitsleistungen erbracht werden, zum

for example preparation for meetings, telephone calls or other work.

Beispiel Vorbereitung auf Besprechungen, Telefonate oder andere Arbeiten.

Clause 5

Inability to work, continued payment in the event of illness, notice of resumption of work, assignment of compensation claims, exemption from medical confidentiality, exclusion of Paragraph 616 BGB

§ 5

Arbeitsverhinderung, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle, Anzeige der Wiederaufnahme der Arbeit, Abtretung von Schadensersatzansprüchen, Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht, Ausschluss des § 616 BGB

1. The Employee or someone on his behalf is obliged to notify his Line Manager, or if the Line Manager is not available, the HR-Department, of his inability to work without delay, i.e. within the first two hours of the first day on which he is unable to work (until 9 am at the latest). The reasons for the Employee's inability to work must be disclosed on demand.
 2. Before the end of the 3rd day on which the Employee is unfit for work due to illness the Employee is obliged to produce a doctor's certificate giving the reasons why he is unfit for work and the estimated time period of unfitness for work.
 3. In the event that the Employer has factual justification for doubts as to the Employee's fitness for work and/or the Employee being unfit for work, the Employer is entitled to require that a medical examination be undertaken. The same applies if an illness persists for more than two months. The Employee hereby releases the attending physician from medical confidentiality insofar as this is necessary to assess the Employee's fitness for work/ lack of fitness for work. The charges for the examination are to be borne by the Employer.
 4. The Employee hereby assigns to the Employer, who accepts the assignment, his claims for compensation against third parties, which are intended to compensate for loss of earnings due to disability to work, to the extent that the Employer is obliged to continue to pay wages (including Employer contributions to the Federal Employment Office (*Bundesagentur für Arbeit*), National Insurance (*Sozialversicherung*), as well as, if any, contributions to institutions for additional retirement and survivor's pensions (*Alters- und Hinterbliebenenversorgung*). The Employee is obliged to provide the Employer with the information necessary to enforce these claims.
1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinem Vorgesetzten bzw. bei dessen Abwesenheit der HR-Abteilung jede Dienstverhinderung unverzüglich, d.h. innerhalb der ersten beiden Stunden des ersten Tages der Verhinderung (spätestens bis 9 Uhr), anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe für die Dienstverhinderung mitzuteilen.
 2. Im Falle der Erkrankung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, vor Ablauf des 3 Tages der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.
 3. Bestehen seitens des Arbeitgebers durch Tatsachen begründete Zweifel hinsichtlich der Arbeitsfähigkeit bzw. Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vornahme einer ärztlichen Untersuchung zu verlangen. Gleiches gilt, wenn eine Erkrankung länger als zwei Monate andauert. Der Arbeitnehmer befreit den behandelnden Arzt insoweit bereits hiermit von seiner Schweigepflicht, als es zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit bzw. Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers notwendig ist. Die Kosten der Untersuchung sind vom Arbeitgeber zu tragen.
 4. Der Arbeitnehmer tritt bereits jetzt seine Schadenersatzansprüche gegen Dritte, die einen Verdienstausschlag aufgrund von Arbeitsunfähigkeit ausgleichen sollen, in der Höhe, in der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung (einschließlich vom Arbeitgeber zu tragender Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit, zur Sozialversicherung, sowie ggf. zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung) verpflichtet ist, an den dies annehmenden Arbeitgeber ab. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Anspruchsgeltendmachung erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

5. Paragraph 616 BGB does not apply.
6. In other respects continued remuneration during illness is determined in accordance with the statutory provisions.

5. § 616 BGB findet keine Anwendung.
6. Im Übrigen richtet sich die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Clause 6 Vacation

1. The Employee shall be entitled to the statutory minimum amount of vacation according to Section 3 para. 1 of the German Federal Leave Act ("Bundesurlaubsgesetz" – "BUrlG") in the amount of **20 working days** per calendar year within a 5-day-work-week.
2. The Employer shall grant the Employee **5 working days** of additional vacation within a 5-day workweek. For this additional holiday, in contrast to the legal requirements for the statutory minimum holiday, the holiday entitlement arises in the year of the beginning and the end of the employment relationship at 1/12 for each full month of employment, and that the holiday entitlement expires after the end of the transfer period according to § 7 para. 3 BUrlG even if the holiday cannot be taken by the Employee until then due to incapacity to work or the Employer does not inform the Employee of the expiry of the holiday and/or does not request the Employee to take the holiday. To the extent that the vacation lapses, any claim for vacation compensation shall also lapse. In case of a termination of the employment relationship, any untaken additional vacation will not be compensated financially.
3. With the granting of the vacation, the statutory minimum vacation entitlement shall initially be fulfilled until it has been completely fulfilled.
4. The holiday periods are to be agreed upon with the Employee's superiors, taking into account the interests of the Employer.
5. Moreover, the provisions of the German Federal Leave Act (Bundesurlaubsgesetz, BUrlG) shall apply.

Clause 7 Corporate Equipment, IT, Internet, E-Mail, damages

1. The Employee will be provided by the Employer with a computer (the "Equipment")

§ 6 Urlaub

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub gemäß § 3 Abs. 1 BUrlG von **20 Werktagen** pro Kalenderjahr im Rahmen einer 5-Tage-Woche.
2. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich einen Urlaubsanspruch von weiteren **5 Werktagen** pro Kalenderjahr im Rahmen einer 5-Tage Woche. Für diesen zusätzlichen Urlaub gilt abweichend von den rechtlichen Vorgaben für den gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch im Jahr des Beginns und des Endes des Arbeitsverhältnisses für jeden vollen Monat der Beschäftigung zu 1/12 entsteht, und dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraums gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG auch dann verfällt, wenn der Urlaub bis dahin wegen Arbeitsunfähigkeit von dem Arbeitnehmer nicht genommen werden kann oder der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht über dessen Verfall informiert und/oder zur Wahrnehmung des Urlaubs auffordert. Soweit der Urlaub verfällt, entfällt auch ein etwaiger Urlaubsabgeltungsanspruch. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird nichtgenommener Zusatzurlaub nicht abgegolten.
3. Mit der Erteilung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erfüllt.
4. Der Zeitpunkt des Urlaubs ist mit dem Vorgesetzten unter Berücksichtigung der Belange des Arbeitgebers abzustimmen.
5. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG).

§ 7 Firmengeräte EDV, Internet, E-Mail, Schadensersatz

1. Dem Arbeitnehmer werden vom Arbeitgeber Computer (die "Ausrüstung")

for the fulfilment of the Employee's duties following from employment according to this Agreement. The Employer and the Employee will sign upon handover of the Equipment the hand-over protocol. The Employee is obliged to return the Equipment at the latest with the termination of the employment relationship or the irrevocable release from his employment duties (garden leave) after a notice of termination or after a respective request of the Employer. The Employee is required to maintain and protect the Equipment from damage, loss, destruction and abuse.

für die Erfüllung der Pflichten des Arbeitnehmers, die aus der Beschäftigung hervorgehen, zur Verfügung gestellt. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer werden ein zusätzliches Protokoll unterzeichnen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Gegenstände spätestens bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. der unwiderruflichen Freistellung nach Kündigung oder nach vorheriger Aufforderung durch den Arbeitgeber zurückzugeben. Der Arbeitnehmer ist dafür verantwortlich, die Ausrüstung zu unterhalten, vor Schaden, Verlust, Zerstörung und Missbrauch zu schützen.

2. The Employer utilizes IT, Internet and e-mail and processes security sensitive data.
2. Der Arbeitgeber arbeitet mit EDV, Internet und E-Mail und verarbeitet sicherheitssensible Daten.
3. The Employee is – except as far as it is necessary to perform his employment related duties - expressly prohibited from passing on, or allowing third parties access to, source codes, programs, data and/or data carriers, in particular by means of paper print-outs, electronic transfer (e.g. e-mail) or in any other way. In the event that the Employee breaches this provision the Employer will utilize the sanctions available to it under employment law including giving notice of dismissal and if necessary dismissal without notice.
3. Dem Arbeitnehmer ist – außer soweit dies zur Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten erforderlich ist - die Weitergabe oder Einsichtsgewährung in Quellcodes, Programme, Daten und/oder Datenträger, insbesondere im Hinblick auf Ausdrucke, elektronische Übermittlung (z.B. per E-Mail) oder in sonstiger Weise ausdrücklich untersagt. Bei einem Verstoß hiergegen wird der Arbeitgeber die ihm zur Verfügung stehenden arbeitsrechtlichen Sanktionsinstrumente bis hin zum Ausspruch einer (ggf. fristlosen) Kündigung in Anspruch nehmen.
4. The Employee is only permitted to use the Employer's IT, Internet and e-mail facilities within the scope of the employment relationship for the purpose of fulfilling his work duties. Private usage is expressly prohibited. Any use of the IT, Internet and e-mail facilities other than for the above purposes, in particular any use for private purposes in unreasonable scale, may lead to a termination of the employment relationship (and if necessary dismissal without notice). Any duplication of programs and /or data which is made available and the creation of software copies are prohibited.
4. Dem Arbeitnehmer ist die Benutzung der EDV, der Internet- und E-Mail-Anschlüsse des Arbeitgebers nur im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zum Zwecke der Erfüllung seiner Arbeitspflicht gestattet. Private Nutzung ist ausdrücklich untersagt. Die zweckwidrige Nutzung der EDV, der Internet- und E-Mail-Anschlüsse, insbesondere zu privaten Zwecken, kann zur (ggf. fristlosen) Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. Jede Vervielfältigung vorhandener Programme und/oder Dateien sowie das Erstellen von Softwarekopien ist untersagt.
5. The Employer expressly reserves the right to make appropriate checks for compliance with the prohibition on private use of the Internet- and e-mail facilities, in particular, inter alia, by means of checking content and connection data. The Employee gives his express consent to such checks being made, including where they are made without notice. The Employer will ensure compliance with the requirements of data protection law, in particular with the provisions of the Federal Data Protection Act
5. Der Arbeitgeber behält sich ausdrücklich vor, die Einhaltung des Verbots privater Internet- und E-Mail-Nutzung durch geeignete Maßnahmen zu kontrollieren und zwar u.a. im Wege der Verbindungsdaten- und Inhaltskontrolle. Der Arbeitnehmer erklärt sein ausdrückliches Einverständnis mit entsprechenden - auch unangekündigten - Kontrollmaßnahmen. Der Arbeitgeber gewährleistet die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben, insbesondere der Vorschriften

(Bundesdatenschutzgesetzes - BSDG) and the General Data Protection Regulation (GDPR).

6. The Employee is not allowed to introduce private programs and/or data into the IT-system. Express reference is made to the danger of viruses.
7. Where necessary the Employee will be instructed in the specifics of the Employer's IT system and will receive precise operating instructions. If the Employee causes damage through improper use or deletes and/or damages programs and /or data, he must bear the costs of the resulting damage.
8. The Employee is only allowed to use the IT-system with his assigned password; access to the IT-system using a different password is strictly prohibited. The Employee's attention is expressly drawn to the fact that he is not permitted to inform anyone of passwords disclosed to him or which have otherwise come to his attention. In the event that the Employer suffers damage resulting from unauthorised access using a different password or as a result of the passing on of passwords, the costs of such damage shall be borne by the Employee in full.

Clause 8

Employer's property, documents, keys, responsibility for costs in the event of loss of keys

1. Material and documents provided to the Employee always remain the property of the Employer; no passing of title occurs.
2. The Employee undertakes to keep business and operational documents which are provided to him by the Employer safely and properly and in particular to ensure that unauthorised third parties are not able to examine them. Documents provided to the Employee must be returned on demand during the contract period and immediately following termination, provided that they have not already been used up in accordance with instructions. Any right on the part of the Employee to retain these documents is excluded.
3. Where the Employee receives keys and/or code cards, passes or similar from the

des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO).

6. Dem Arbeitnehmer ist es nicht gestattet, eigene Programme bzw. Dateien in die EDV einzuspielen. Auf die Gefahr von Viren wird ausdrücklich hingewiesen.
7. Der Arbeitnehmer wird im Bedarfsfalle in die Spezifika der EDV des Arbeitgebers eingewiesen und erhält genaue Bedienungsanweisungen. Beschädigt der Arbeitnehmer durch unsachgemäße Anwendung oder löscht bzw. beschädigt er Programme und/oder Dateien, so hat er für den entstandenen Schaden aufzukommen.
8. Der Arbeitnehmer darf die EDV nur mit dem ihm zugewiesenen Passwort benutzen, ein Zugang zu der EDV unter einem anderen Passwort ist dem Arbeitnehmer strikt untersagt. Der Arbeitnehmer wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass er ihm offenbarte oder bekannt gewordene Passwörter niemandem mitteilen darf. Entsteht dem Arbeitgeber durch den unbefugten Zugang unter einem fremden Passwort oder durch die Weitergabe von Passwörtern ein Schaden, ist dieser vollumfänglich vom Arbeitnehmer zu ersetzen.

§ 8

Arbeitgebereigentum, Unterlagen, Schlüssel, Kostenübernahme bei Verlust des Schlüssels

1. Übergebene Arbeitsmittel und Unterlagen bleiben in jedem Fall Eigentum des Arbeitgebers; ein Eigentumsübergang findet nicht statt.
2. Soweit ihm Geschäfts- und Betriebsunterlagen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, verpflichtet sich der Arbeitnehmer, diese ordnungsgemäß aufzubewahren und insbesondere dafür zu sorgen, dass unbefugte Dritte keine Einsicht nehmen können. Die zur Verfügung gestellten Unterlagen sind vom Arbeitnehmer während des laufenden Vertragsverhältnisses auf Aufforderung und nach Beendigung unverzüglich herauszugeben, soweit sie nicht bestimmungsgemäß verbraucht wurden. Ein Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers an den Unterlagen wird ausgeschlossen.
3. Soweit der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber oder Dritten Schlüssel, Zugangskarten, -

Employer or a third party for access to the Employer's premises, aircrafts or other security-relevant areas, the Employee has sole responsibility for their safe custody and secrecy and is not allowed, under any circumstances, to make them available to third parties, whether or not such third parties are also employees in the Employer's business. In the event that by fault of the Employee keys and/or code cards or similar are lost, wrongfully made available or being used improperly, the Employee will compensate the resulting damages and bear the costs of a replacement.

Clause 9 Right in work results; IP Rights

1. The Employer shall be exclusively entitled to use, amend, change, develop as well as to exploit the work results from and in connection with these works and services of the Employee as comprehensively as possible, worldwide at present and in the future for own or other purposes, without limitations as to time and content and/or transfer the respective rights to third parties.
2. Any and all rights in any Work Results shall exclusively vest with and be exclusively owned by the Employer.
"Work Results" for the purposes of this agreement shall be all results created by the Employee during or outside his work hours, in the context of his contractual obligations, or upon specific request by the Employer during the contract term, or which otherwise are connected with his work during the contract term. This shall include (but not be limited to) software (in the source code and object code) and related documents (e.g. documentations), scientific and technical presentations, texts, audio, visual and audio-visual material, collection of data, databases, inventions and technical improvements, designs, concepts, know-how, internet domains, as well as their respective drafts and preliminary stages.
3. In relation to an employee within the meaning of the German Act in Employee Inventions (*Arbeitnehmererfindungsgesetz*, "**ArbNerfG**") (i.e., which is not the case in the event that the

codes, Ausweise u.ä. für den Zugang zu den Geschäftsräumen, oder anderen, sicherheitsrelevanten Bereichen erhält, trägt er die alleinige Verantwortung für deren sichere Aufbewahrung und Geheimhaltung und darf sie in keinem Fall Dritten - gleichgültig ob diese betriebszugehörig sind oder nicht - zugänglich machen. Im Falle eines vom Arbeitnehmer zu vertretenden Verlustes, eines pflichtwidrigen Zugänglichmachens oder einer missbräuchlichen Benutzung erstattet der Arbeitnehmer die hieraus entstehenden Schäden sowie die Kosten einer Ersatzbeschaffung.

§ 9 Rechte an Arbeitsergebnissen; Schutzrechte

1. Der Arbeitgeber soll exklusiv berechtigt sein, die Arbeitsergebnisse aus bzw. im Zusammenhang mit der Tätigkeit des Arbeitnehmers denkbar umfassend weltweit, zeitlich und inhaltlich unbegrenzt ohne Einschränkung gegenwärtig und zukünftig für eigene oder fremde Zwecke zu nutzen, zu bearbeiten, fortzuentwickeln, zu verwerten und/oder die entsprechenden Rechte an Dritte zu übertragen.
2. Sämtliche Rechte an den vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitsergebnissen sollen allein dem Arbeitgeber zustehen und gehen in dessen alleiniges Eigentum über.
Als "**Arbeitsergebnisse**" im Sinne dieser Vereinbarung gelten sämtliche Ergebnisse, die vom Arbeitnehmer während oder außerhalb seiner Arbeitszeit, im Rahmen seiner vertraglichen Aufgaben oder auf besondere Weisung des Arbeitgebers während der Dauer seines Vertragsverhältnisses erzielt wurden oder mit seiner Tätigkeit während des Vertragsverhältnisses zusammenhängen. Dazu zählen insbesondere Software (im Quellcode und Objectcode), dazugehörige Unterlagen (z.B. Dokumentationen), wissenschaftliche und technische Darstellungen, sonstige Darstellungen, Texte, Audio- visuelles und audiovisuelles Material, Datensammlungen und Datenbanken, Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge, Entwicklungen, Designs, Konzepte, Know-how, Internet Domains, sowie deren jeweilige Entwürfe und Vorstufen.
3. Im Verhältnis zu Arbeitnehmern in Sinne des Arbeitnehmererfindungsgesetzes ("**ArbNerfG**"), (d.h. insbesondere nicht, soweit es sich beim Arbeitnehmer um einen

Employee is an executive employee or managing director), the provisions of the ArbNerfG shall apply to service inventions and qualified technical suggestions for improvements and shall prevail in the event of a conflict. In particular, the Employee shall notify the Employer in text form of any service inventions within the meaning of the German Act on Employee Inventions without undue delay.

4. With the exception of protectable employee inventions mentioned in the foregoing 9.3, the Employee transfers and assigns to the Employer (who has accepted this transfer and assignment) any and all rights existing, acquired and coming into existence or being acquired in the future, including (but not limited to) patents, utility models, rights from and to inventions, trademarks, company names and similar rights, domains, copyrights, neighbouring rights and rights of use in copyrights, and all other rights relating to the Work Results, , whether registered or not, as well as rights of use in such rights (the "IP Rights") continuously and irrevocably as soon as such rights come into existence. The Employer thus has the exclusive right to use and exploit the Work Results without restrictions as to time, territory and content in all current and yet unknown, future means of use and exploitation, to amend and change same (taking into account the author's moral rights) and to transfer these rights in whole or in part and/or grant sublicenses to third parties.
5. In addition to the provisions in 9.4. the Work Results shall be deemed "work made for hire", as that term is used in the U.S. Copyright Act, with regard to all such jurisdictions that acknowledge a respective agreement as valid. The Employer shall be entitled to register same with the respective registers (e.g. the U.S. Copyright Office).
6. To the extent a transfer is not possible due to legal reasons (for example with regard to copyrights in certain jurisdictions), the Employee grants to the Employer which accepts this grant the IP Rights referred to in the preceding 9.4 to the widest possible extent for its exclusive, transferable and sub-licensable use and exploitation without

leitenden Angestellten oder Geschäftsführer handelt), gelten für schutzfähige Erfindungen und qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge ergänzend (und im Falle von Widersprüchen vorrangig) die Bestimmungen des Arbeitnehmererfindungsgesetzes. Insbesondere sind dem Arbeitgeber Dienstervfindungen im Sinne des Arbeitnehmererfindungsgesetzes unverzüglich in Textform zu melden.

4. Mit Ausnahme schutzfähiger Dienstervfindungen im Sinne des vorstehenden 9.3 überträgt der Arbeitnehmer sämtliche aus oder im Zusammenhang mit der vertragsgegenständlichen Tätigkeit für den Arbeitgeber entstandenen oder noch entstehenden (bzw. von ihm erworbenen) Patente, Gebrauchsmuster, Rechte aus und an Erfindungen, Marken, geschäftlichen Bezeichnungen und sonstige Kennzeichenrechte, Domains, Urheberrechte, Leistungsschutzrechte und sonstige Rechte an den Arbeitsergebnissen, unabhängig davon, ob diese registriert sind oder nicht, sowie Nutzungsrechte an diesen (zusammenfassend „IP Rechte“), fortlaufend und unwiderruflich mit dem Zeitpunkt ihres Entstehens auf den diese Übertragung annehmende Arbeitgeber. Der Arbeitgeber ist damit exklusiv berechtigt, die Arbeitsergebnisse zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkt umfassend in allen bekannten und unbekannten Verwertungs- und Nutzungsarten zu nutzen und auszuwerten, (unter Wahrung des Urheberpersönlichkeitsrechts) zu bearbeiten sowie die Rechte ganz oder teilweise auf Dritte zu übertragen und/oder Sublicenzen zu erteilen.
5. Über den vorstehenden 9.4 hinaus sind die Arbeitsergebnisse mit Wirkung für solche Urheberrechtsordnungen, die eine entsprechende Regelung anerkennen, als „Auftragswerke“ („work made for hire“) im Sinne des US-amerikanischen Urheberrechts zu verstehen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, dies in den hierfür maßgeblichen Registern (z.B. United States Copyright Office) eintragen zu lassen.
6. Sofern eine Übertragung (z.B. im Hinblick auf Urheberrechte in bestimmten Rechtsordnungen) rechtlich nicht möglich ist, räumt der Arbeitnehmer dem diese Einräumung annehmenden Arbeitgeber an den Arbeitsergebnissen die in vorstehendem 9.4. genannten IP-Rechte unwiderruflich zur denkbar umfassenden

restrictions as to time, territory and content in all media, means of use and exploitation. This includes, without limitation, the right of publication, the right of reproduction (in all media of reproduction and data carriers in all technical forms), the right of distribution in any form, the right of communication to the public (including in particular the broadcasting right, the right of public performance, the right of making available to the public, the right of public performance of broadcasts and of making available), for use in and via the internet, in connection with "SaaS", "ASP", "Artificial Intelligence", "Virtual Reality", "3D", "Data Mining" and "Cloud Computing" offerings, for inclusion and use in and making available from data bases, collection of data and data networks, for the widest use and exploitation in so called "Social Networks", the right to change, combine with other works and further develop (taking into account the author's moral rights), as well as the use and exploitation of such changed versions to the same extent as the Work Results themselves, and the use in unknown means of exploitation. There is no obligation to exploit the rights.

ausschließlichen, weiter übertragbaren und unterlizenzierbaren, zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkten Nutzung und Auswertung in allen Medien, Verwertungs- und Nutzungsarten ein. Umfasst ist insbesondere das ausschließliche Recht zur Veröffentlichung, Vervielfältigung (auf allen Speicher- und Trägermedien und in allen technischen Formen), Verbreitung in jeder Form, öffentlichen Wiedergabe (insb. das Recht der Sendung, der Wiedergabe, der öffentlichen Zugänglichmachung und der Wiedergabe von Funksendungen und öffentlicher Zugänglichmachung), zur Nutzung im und über das Internet, im Rahmen von "SaaS", "ASP", "Artificial Intelligence", "Virtual Reality", "3D", "Data Mining" und "Cloud Computing" Anwendungen, zur Einspeisung, zur Nutzung in und zum Abruf oder öffentlichen Wiedergabe aus Datenbanken, Datensammlungen und Datennetzen, zur umfassenden Nutzung und Verwertung in sog. "Social Networks", das Recht zur Änderung, Kombination mit anderen Werken, Weiterentwicklung und zur sonstigen Bearbeitung (jeweils unter Wahrung des Urheberpersönlichkeitsrechts) sowie zur Nutzung und Auswertung der bearbeiteten Fassungen im gleichen Umfang wie die Arbeitsergebnisse selbst, sowie zur Nutzung in unbekannten Nutzungsarten. Eine Pflicht zur Ausübung der Rechte besteht nicht.

7. To the extent that Sec. 69b of the German Copyright Act or corresponding provisions in other jurisdictions provide for a more extensive grant of rights to the Employer, it is the parties' intention that such wider grant remains unaffected.
8. All above mentioned rights shall continue to vest in the Employer also in the event of any termination of this Employment Contract, irrespective of the reason of such termination.
9. To the extent permitted by law, the Employee waives his right to be named as author and his claims for access to the works (if any). Rights to recall (if any) may not be enforced before the statutory period after the respective grant or transfer, and after a reasonable time limit of normally not less than six (6) months has been set by the Employee.

7. Soweit im Hinblick auf Software § 69b UrhG oder entsprechende Vorschriften anderer Rechtsordnungen eine umfassendere Rechteeinräumung an den Arbeitgeber vorsehen, ist es der übereinstimmende Wille der Parteien, dass diese umfassendere Rechteeinräumung unberührt bleibt.
8. Alle vorstehenden Rechte verbleiben auch im Falle einer Kündigung oder sonstigen Vertragsbeendigung bei dem Arbeitgeber, unerheblich davon, aus welchem Grund diese Beendigung erfolgt.
9. Soweit gesetzlich zulässig, verpflichtet sich der Arbeitnehmer, ein etwaiges Recht auf der Namensnennung und etwaige Zugangsrechte nicht auszuüben. Etwa bestehende Rückrufrechte können nicht vor Ablauf der gesetzlich vorgesehenen Frist nach Einräumung bzw. Übertragung sowie nach Setzen einer angemessenen Nachfrist von in der Regel nicht weniger als sechs (6) Monaten geltend gemacht werden.

10. To the extent legally permitted under applicable law, the Employee further declares a waiver of moral rights.

11. The Employee shall document the work results in a comprehensible way. He shall deliver, and transfer ownership to the Employer, continuously as soon as such rights come into existence, in all documents or other material that embody the Work Results (including, with regard to software, the source code and the documentation) as well as registration documentation and correspondence (e.g. with registration authorities like DPMA and domain registrars). The Employee shall always label the aforesaid material, which embody aforesaid Work Results, so that it is clearly recognizable that they belong to his work and to the Employer. The labelling shall be in the form as may be specified from time to time by the Employer.

12. The Employee undertakes to issue such declarations (e.g. vis-à-vis registration authorities) as may be necessary or useful for the above transfer of rights. Only the Employer shall be entitled to register any patents, trademarks or other formal intellectual property rights with regard to the Work Results.

The Employee shall support the Employer – also after termination of this Employment Contract – with regard to any registration, extension or renewal of any IP Right within or outside Germany and shall in particular provide such information or issue such declarations as may be necessary or useful to obtain and/or register such intellectual property rights. After termination of this Employment Contract, the Employer shall pay for reasonable out-of-pocket expenses requested by Employer for Employee to comply with this 9.12.

3. **Exhibit 9.13** attached to this Employment Contract includes a complete list, with non-

10. Soweit dies nach den jeweiligen Rechtsordnungen zulässig ist, erklärt der Arbeitnehmer darüber hinaus einen Verzicht auf die Geltendmachung der Urheberpersönlichkeitsrechte („waiver of moral rights“).

11. Der Arbeitnehmer wird die Arbeitsergebnisse nachvollziehbar dokumentieren. Er übergibt und übereignet an den Arbeitgeber fortlaufend mit dem Zeitpunkt ihres Entstehens alle Dokumente, Schriftstücke und sonstige Materialien (bei Software einschließlich des Quellcodes und der Dokumentation), in denen die Arbeitsergebnisse verkörpert sind, sowie etwaige auf diese bezogenen Eintragungsunterlagen und Schriftwechsel (insb. mit Ämtern wie dem DPMA oder (Domain-)Registrierungsstellen). Der Arbeitnehmer wird die vorgenannten Materialien, die Arbeitsergebnisse verkörpern, stets so kennzeichnen, dass ihre Zugehörigkeit zu seiner Tätigkeit und ihre Zuordnung zum Arbeitgeber eindeutig erkennbar sind. Der Arbeitgeber kann die Form, in der die Kennzeichnung erfolgt, bestimmen.

12. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, diejenigen Erklärungen (z.B. gegenüber Registrierungsstellen oder Ämtern) abzugeben, die für die vorstehende Rechtsübertragung erforderlich oder nützlich sind. Allein der Arbeitgeber ist berechtigt, in Bezug auf die Arbeitsergebnisse Patente, Marken oder sonstige formelle Schutzrechte sowie Domains anzumelden.

Der Arbeitnehmer wird den Arbeitgeber – auch nach Beendigung dieses Arbeitsvertrages – bei einer etwaigen Anmeldung von IP-Rechten oder deren Verlängerung oder Registrierung im In- oder Ausland unterstützen, insbesondere die zur Erlangung und/oder Registrierung von formellen Schutzrechten erforderlichen oder nützlichen Informationen bereitstellen und Erklärungen abgeben. Nach Beendigung dieses Arbeitsvertrages trägt der Arbeitgeber diejenigen angemessenen entstandenen Kosten, die durch die Erfüllung dieses 9.12 aufgrund einer entsprechenden Anforderung des Arbeitgebers entstanden sind.

13. **Anlage 9.13** zu diesem Arbeitsvertrag enthält eine vollständige Liste derjenigen

confidential descriptions, of any inventions or other creations made by the Employee

- a. prior to his employment by the Employer, and which have not been assigned or granted to a third party (e.g. a former employer) and/or
- b. developed entirely in his own time and which are (i) neither connected to the Employee's tasks under this Contract of Employment and (ii) which are not based on the Employer's equipment, supplies, facilities, know-how or works, research and development of the Employer

(a. and b. collectively, the "**Excluded Information**"). It is intended that the Excluded Information shall be excluded from the assignment and grant of rights set forth herein. The Employee undertakes not to assert any right, title or interest in or to any inventions or other creations (other than unalienable moral rights) unless specifically identified on the attached Exhibit 9.13.

In the event that the Employer intends to use any Excluded Information, the Employer is herewith granted an exclusive right of first negotiation to acquire a perpetual, worldwide, non-exclusive license to use, exploit, change and (sub-) license the Excluded Information for commercial, internal and external business and all other purposes and means of use set out in 9.6 at reasonable conditions. In the event that the parties do not reach an agreement within four (4) weeks of Employee having received a written notification from the Employer, the right of first negotiation shall lapse and the Employer is further granted a right of last refusal relating to the relevant Excluded Information which may be exercised by written declaration to the Employee within two (2) weeks after the Employee has notified the Employer of the relevant terms in writing.

The provisions of the German Employee Inventions Act shall remain unaffected.

nicht geheimen Beschreibungen von Erfindungen und sonstigen Schöpfungen,

- a. die der Arbeitnehmer vor seiner vertragsgegenständlichen Tätigkeit geschaffen hat, und die nicht einem Dritten (z.B. einen vorherigen Arbeitgeber) übertragen bzw. eingeräumt wurden und/oder
- b. die der Arbeitnehmer vollständig in seiner Freizeit entwickelt bzw. geschaffen hat und die (i) weder mit den Aufgaben des Arbeitnehmers nach diesem Arbeitsvertrag zusammenhängen und (ii) auch nicht auf Ausrüstung, Material, Betriebsstätten, know-how und Erfahrungen oder Arbeiten, Forschung und Entwicklung des Betriebs beruhen

(a. und b. zusammenfassend die „**Ausgeschlossenen Informationen**“). Die Ausgeschlossenen Informationen sind von der vorstehenden Rechteübertragung bzw. -Einräumung nicht umfasst. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich jedoch, (mit Ausnahme unverzichtbarer Persönlichkeitsrechte) nur in Bezug auf solche Erfindungen und sonstige Schöpfungen Ansprüche als Rechtsinhaber geltend zu machen, die in Anlage 9.13 ausdrücklich aufgeführt sind.

Beabsichtigt der Arbeitgeber, die Ausgeschlossenen Informationen zu nutzen, wird ihm bereits hiermit ein exklusives Erstverhandlungsrecht zum Erwerb einer zeitlich unbegrenzten weltweiten nicht-ausschließlichen Lizenz zur Nutzung und Auswertung, zur Änderung und (Sub-) Lizenzierung der Ausgeschlossenen Informationen zu kommerziellen internen und externen und sonstigen Zwecken sowie in den in 9.6 genannten Nutzungsarten zu angemessenen Bedingungen eingeräumt. Einigen sich die Parteien innerhalb von vier (4) Wochen nach Zugang einer entsprechenden schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer nicht, endet das Erstverhandlungsrecht und dem Arbeitgeber wird zudem ein Vorkaufsrecht in Bezug auf die betroffenen Ausgeschlossenen Information eingeräumt. Dieses Vorkaufsrecht kann der Arbeitgeber innerhalb von zwei (2) Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung der relevanten Bedingungen seitens des Arbeitnehmers durch schriftliche Mitteilung gegenüber dem Arbeitnehmer ausüben.

Die Bestimmungen des ArbNerfG bleiben unberührt.

14. The Employee assures that he shall personally create the Work Results. He shall not use any third parties, and shall not incorporate any works, other material or confidential information of third parties ("Third Party Material") for creating the Work Results without prior written approval by the Employer. To the extent that he has made use of third parties or third party material, he is responsible for the transfer of rights regarding the Work Results to the extent provided in this Agreement and shall hand over to the Employer complete copies of the respective documentation ("chain of title").

15. The transfer (or grant, respectively) and use of the abovementioned rights is already fully compensated by the remuneration agreed in clause 4 of this Employment Contract. Mandatory remuneration provisions, in particular pursuant to Sec. 32 et seq. of the German Copyright Act, as well as the provisions of the German Act on Employee Inventions, shall remain unaffected.

Clause 10

Voluntary nature of ex gratia payments

Insofar as the Employer makes special remuneration (ex gratia payments, profit-shares, vacation allowance, Christmas bonus etc.), such payments are always paid on a voluntary basis without establishing any future legal claim with respect to the basis or the quantum of the payment and on the proviso that such remuneration can be suspended at any time. This shall not apply for special remunerations which are paid on the basis of an individual agreement between the Employer and the Employee in the meaning of Sec. 305b German Civil Code ("*Bürgerliches Gesetzbuch*", "*BGB*").

Clause 11

Termination, release from work, contractual penalty, exclusion of Paragraph 625 BGB, resolute condition

1. Notice of termination may not be given prior to commencement of the employment relationship.
2. The first six months of the employment relationship shall be regarded as a **probationary period**. During the probationary period, either party can terminate the

14. Der Arbeitnehmer versichert, dass er die Arbeitsergebnisse persönlich erstellt (hat). Er wird ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers keine Dritten einsetzen und keine Werke, sonstige Materialien oder vertrauliche Informationen Dritter („Drittmateriale“) für die Erstellung der Arbeitsergebnisse verwenden. Soweit er Dritte oder das Material für die Erstellung der Arbeitsergebnisse eingesetzt hat, steht er für den Übergang der Rechte an den Arbeitsergebnissen im Umfang dieser Vereinbarung ein und übergibt dem Arbeitgeber vollständige Kopien der dazugehörigen Verträge („Chain of Title“).

15. Die Übertragung bzw. Einräumung und Nutzung der vorgenannten Rechte ist durch die Vergütung gemäß 4 dieses Arbeitsvertrages bereits vollumfänglich abgegolten. Zwingende gesetzliche Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers, insbesondere nach den §§ 32 ff. UrhG, sowie die Bestimmungen des Arbeitnehmererfindungsgesetzes, bleiben unberührt.

§ 10

Freiwilligkeit von Gratifikationen

Sofern der Arbeitgeber Sondervergütungen (Gratifikationen, Tantiemen, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld etc.) leistet, erfolgen diese in jedem Fall freiwillig, ohne Begründung eines Rechtsanspruches dem Grunde und der Höhe nach für die Zukunft sowie unter dem Vorbehalt der jederzeitigen Einstellung dieser Zahlung. Dies gilt nicht, wenn die Sondervergütungen auf Grundlage einer individuellen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer i.S.d. § 305b BGB erbracht werden.

§ 11

Kündigung, Freistellung, Vertragsstrafe, Ausschluss von § 625 BGB, auflösende Bedingung

1. Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen.
2. Die ersten **sechs Monate** des Arbeitsverhältnisses gelten als **Probezeit**. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien mit

employment relationship in observance of a notice period of **two weeks**

einer Frist von **zwei Wochen** gekündigt werden.

3. After expiry of the probationary period the relationship of employment can be terminated by either of the parties with a notice period of two months expiring at the month's end. The extension of this contractual notice period by the statutory notice periods also applies for notices of termination served by the Employee.
3. Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit von beiden Parteien unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 2 Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Die Verlängerung dieser vertraglichen Kündigungsfrist durch die gesetzlichen Kündigungsfristen gilt auch für arbeitnehmerseitige Kündigungen
4. After the termination of the employment relationship has been declared by either party, the Employer has the right to revocably or irrevocably release the Employee from his work duties during the notice period while continuing to pay his remuneration in accordance with Clause 2 (1) of this Agreement if an objective reason exists. An objective reason is especially given if there is a concrete risk that the Employee will breach the Contract of Employment in manner that seriously affects the trust relationship (e.g. competitive activities, disclosure of internal information) or the Employer cannot keep the Employee occupied any longer. In the event of an irrevocable release from work by the Employer, initially any outstanding vacation entitlements and then the Employee's claims for time off in lieu shall be fulfilled by the release from work. During the period of release from work, the Employee must allow any income, which he earns elsewhere or wilfully fails to earn elsewhere, to be deducted from his remuneration (Paragraph 615 sent. 2 BGB. The contractual non-competition obligation (Section 60 German Commercial Code (*Handelsgesetzbuch*, HGB)) shall apply for the duration of the release from work. The same applies for the termination of the employment relationship by mutual agreement.
4. Nach Ausspruch einer Kündigung, gleich durch welche Partei, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer während der Dauer der Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Vergütung gemäß § 2 Abs. 1 dieses Vertrages widerruflich oder unwiderruflich freizustellen, wenn ein sachlicher Grund vorliegt. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die konkrete Gefahr besteht, dass der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag in grober das Vertrauen beeinträchtigender Weise verletzt (bspw. Konkurrentztätigkeit, Weitergabe von Interna) oder der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigen kann. Erfolgt eine unwiderrufliche Freistellung durch den Arbeitgeber, so werden durch die Freistellung zuerst die offenen Urlaubsansprüche und sodann die offenen Freizeitausgleichsansprüche des Arbeitnehmers erfüllt. Der Arbeitnehmer muss sich auf seine Vergütung während der Freistellungsphase anrechnen lassen, was er anderweitig erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt (§ 615 S. 2 BGB). Für die Dauer der Freistellung gilt das vertragliche Wettbewerbsverbot (§ 60 HGB). Entsprechendes gilt bei einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
5. Dismissal without notice shall be considered as a notice of dismissal given with the prescribed time-limit, too.
5. Eine fristlose Kündigung gilt ersatzweise als fristgerechte.
6. If the employee culpably does not take up the occupation in due time, culpably suspends the work without adherence to the term of notice or culpably brings about the termination of the employment relationship through the Employer, the Employee is liable to pay a contractual penalty in the amount of the salary equal to the shortest applicable notice period, to a maximum of a monthly gross salary. Additional claims are not affected.
6. Für den Fall, dass der Arbeitnehmer die Tätigkeit schuldhaft nicht fristgerecht aufnimmt, sie schuldhaft ohne Einhaltung der Kündigungsfrist niederlegt oder die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers schuldhaft verursacht, zahlt der Arbeitnehmer eine Vertragsstrafe i.H. des Betrags, der als Gehalt für die jeweils anwendbare kürzeste Kündigungsfrist zu zahlen gewesen wäre, maximal jedoch ein

monatliches Bruttogehalt. Weitergehende Ansprüche bleiben unberührt.

- | | |
|---|---|
| <p>7. Without a termination notice being required, the employment relationship of the Employee shall end at the latest upon expiration of the month in which the Employee reaches the regular retirement age in the statutory pension insurance system (see Section 35 Social Security Code VI). Currently this is 67 years of age.</p> <p>8. The employment relationship shall also end upon expiration of the month in which notification of the competent social insurance agency is delivered, which determines that the employee is permanently fully disabled, and the employee does not withdraw his/her application before expiration of the objection period or restricts his/her application to a temporary pension; however, in the event that the corresponding pension is first received at a later date, the employment relationship shall first end upon expiration of the day preceding the date of receiving the pension. If the social insurance should only grant a temporary pension, the employment relationship shall be suspended for the approved period of the temporary pension, however, no longer than the period up to the date of termination according to sentence 1. Sentence 1 and 2 shall not apply if the employee is still able to perform the duties owed under the employment contract without limitations.</p> <p>9. Paragraph 625 BGB does not apply.</p> <p>10. The employment relationship is subject to a resolutive condition. It shall terminate on the date on which the Employee loses the residence and work permit required for his work activities in Germany without requiring notice of termination.</p> <p>11. Notice of termination shall be issued in writing.</p> <p>12. If the employer gives notice of dismissal, the employee has three weeks from receipt of the notice to bring an action for unfair dismissal before the labour court.</p> | <p>7. Ohne dass es einer Kündigung bedarf, endet das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (vgl. § 35 SGB VI) erreicht. Gegenwärtig ist dies das Alter von 67 Jahren.</p> <p>8. Das Anstellungsverhältnis endet auch mit Ablauf des Monats, in dem ein Bescheid zugestellt wird, mit dem der zuständige Sozialversicherungsträger feststellt, dass der Arbeitnehmer auf Dauer vollständig erwerbsgemindert ist, und der Arbeitnehmer nicht vor Ablauf der Widerspruchsfrist seinen Antrag zurücknimmt oder auf eine Rente auf Zeit einschränkt, bei späterem Beginn des entsprechenden Rentenbezugs jedoch erst mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorhergehenden Tages. Gewährt der Sozialversicherungsträger nur eine Rente auf Zeit, so ruht der Arbeitsvertrag für den Bewilligungszeitraum dieser Rente, längstens jedoch bis zum Beendigungszeitpunkt gemäß Satz 1. Satz 1 und 2 gelten nicht, wenn der Arbeitnehmer noch ohne Einschränkungen in der Lage ist, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen.</p> <p>9. § 625 BGB findet keine Anwendung.</p> <p>10. Das Arbeitsverhältnis steht unter einer auflösenden Bedingung. Es endet in dem Zeitpunkt, in welchem der Arbeitnehmer die für seine Arbeitstätigkeit erforderlichen Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis für Deutschland verliert, ohne dass es einer Kündigung bedarf.</p> <p>11. Die Kündigung bedarf der Schriftform.</p> <p>12. Sollte der Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen, hat der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen ab Zugang des Kündigungsschreibens die Möglichkeit zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht.</p> |
|---|---|

Clause 12 Secondary Employment,

Any additional work undertaken in the Employee's spare time, regardless of whether or not it is remunerated, requires the prior written consent of the Employer. Consent is to be granted where the

§ 12 Nebenbeschäftigung

Jede Nebentätigkeit, gleichgültig ob sie entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird, bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die

additional work undertaken in the Employee's spare time does not interfere with the Employee's ability to fulfil his official duties in terms of time or in any other way and the Employer's other legitimate interests are not infringed. The Employer's consent may be revoked where the conditions upon which it has been issued subsequently become inapplicable.

Nebentätigkeit die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben zeitlich oder auf andere Weise nicht behindert und sonstige berechnigte Belange des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden. Die Zustimmung kann widerrufen werden, wenn die Voraussetzungen für ihre Erteilung nachträglich entfallen.

Clause 13

Contractual prohibition on competition, poaching of employees

1. The Employee shall be prohibited for the term of this Agreement from competing with the Employer ("contractual non-compete"). This contractual non-compete clause shall extend

- technically to all business areas in which the Company is engaged; and
- geographically to the Company's entire territory of activity.

The technical and geographical purview of the non-compete clause are jointly referred to herein as the "Area of Operations".

2. The contractual non-compete clause shall comprise any kind of competition within the Employer's Area of Operations, whether direct or indirect, self-employed, as a freelancer, as an employee or notional employee, by establishing or participating in a competitor company, in an advisory capacity, or in any other way. Shareholdings in a competitor of less than 2.5% of all shares of the share capital of such competitor for investment purposes through which no influence is exerted on the organs of the enterprise concerned or of the share capital or the voting rights of a publicly listed corporation shall not be regarded competition-activity.

3. For each action resulting in the culpable breach of the contractual non-compete obligation, the Employee shall pay a contractual penalty equal to the gross monthly salary most recently received by him. If the breach consists of equity participation in a competing undertaking or entering into a contract for the performance of a continuing obligation (e.g. an employment contract,

§ 13

Vertragliches Wettbewerbsverbot, Abwerbung von Mitarbeitern

1. Dem Arbeitnehmer ist es für die Laufzeit dieses Vertrages untersagt, mit dem Arbeitgeber in Wettbewerb zu treten („vertragliches Wettbewerbsverbot“). Dieses vertragliche Wettbewerbsverbot bezieht sich

- sachlich auf alle Bereiche, in denen die Gesellschaft tätig ist und
- räumlich auf das gesamte Tätigkeitsgebiet der Gesellschaft.

Sachlicher und räumlicher Geltungsbereich des Wettbewerbsverbots werden zusammenfassend als „Geschäftsbereich“ bezeichnet.

2. Das vertragliche Wettbewerbsverbot umfasst jegliche Wettbewerbstätigkeit im Geschäftsbereich der Gesellschaft, sei es direkt oder indirekt, selbstständig, als freier Mitarbeiter, arbeitnehmerähnlich oder als Arbeitnehmer/Angestellter, durch Errichtung eines oder Beteiligung an einem Wettbewerbsunternehmen, durch beratende Tätigkeiten oder auf sonstige Weise. Beteiligungen an einem Mitbewerber von weniger als 2,5% aller Anteile des Stammkapitals eines solchen Mitbewerbers zu Anlagezwecken, durch die kein Einfluss auf die Organe des betreffenden Unternehmens oder des Aktienkapitals oder der Stimmrechte einer börsennotierten Aktiengesellschaft ausgeübt wird, werden nicht als Wettbewerbstätigkeit angesehen.

3. Für jede Handlung, durch die der Arbeitnehmer das vertragliche Wettbewerbsverbot schuldhaft verletzt, hat er eine Vertragsstrafe in Höhe des letzten Bruttomonatsgehalts zu zahlen. Besteht die Verletzungshandlung in der kapitalmäßigen Beteiligung an einem Wettbewerbsunternehmen oder der Eingehung eines Dauerschuldverhältnisses

service agreement, commercial agency or consultancy contract), the contractual penalty shall be incurred for each full or part month in which the equity participation or the contract for the performance of a continuing obligation exists (ongoing breach). Multiple breaches shall each trigger a separate contractual penalty, including where appropriate more than one penalty in the course of one month. However, if individual breaches occur within the scope of an ongoing breach, they shall be covered by the contractual penalty imposed for the ongoing breach. Where several contractual penalties are imposed, the total amount of the penalties to be paid shall be limited to six times the gross monthly salary most recently received by the Employee. The Employer reserves the right to claim damages over and above the contractual penalty imposed, as well as the right to enforce all other statutory claims and legal consequences arising from a breach (e.g. cease and desist claims, etc.).

(z.B. Arbeits-, Dienst-, Handelsvertreter- oder Beraterverhältnis), wird die Vertragsstrafe für jeden angefangenen Monat, in dem die kapitalmäßige Beteiligung oder das Dauerschuldverhältnis besteht, neu verwirkt (Dauerverletzung). Mehrere Verletzungshandlungen lösen jeweils gesonderte Vertragsstrafen aus, gegebenenfalls auch mehrfach innerhalb eines Monats. Erfolgen dagegen einzelne Verletzungshandlungen im Rahmen einer Dauerverletzung, sind sie von der für die Dauerverletzung verwirkten Vertragsstrafe mit umfasst. Bei Verwirkung mehrerer Vertragsstrafen ist der Gesamtbetrag der zu zahlenden Vertragsstrafen auf das Zwölfwache des letzten Bruttomonatsgehalts begrenzt. Die Geltendmachung von Schäden, die über die verwirkte Vertragsstrafe hinausgehen, bleibt vorbehalten, desgleichen die Geltendmachung aller sonstigen gesetzlichen Ansprüche und Rechtsfolgen aus einer Verletzung (z.B. Unterlassungsansprüche, etc.).

4. During the employment relationship the Employee shall be obligated to refrain from enticing away employees of the Employer to a new Employer or to start respective attempts. Further, the Employee is obligated to refrain from persuading other employees to terminate their employment relationship. These obligations also apply for a period of two years after the termination of the employment relationship (post-contractual restrictions). These post-contractual restrictions shall not apply in case the Employee starts his own business and acts as an employer (see Sec. 74f German Commercial Code – "Handelsgesetzbuch", "HGB").

4. Der Arbeitnehmer ist während der Dauer des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, es zu unterlassen, Arbeitnehmer des Arbeitgebers für einen neuen Arbeitgeber abzuwerben oder entsprechende Versuche zu unternehmen. Zugleich darf er einen anderen Arbeitnehmer des Arbeitgebers nicht dazu überreden, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Dies gilt auch für einen Zeitraum von zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (nachvertragliche Restriktionen). Diese nachvertraglichen Restriktionen finden keine Anwendung für den Fall, dass der Arbeitnehmer sich selbstständig macht und selbst als Arbeitgeber agiert (siehe § 74f HGB).

Clause 14 **Duty of confidentiality,** **contractual penalty**

1. The Employee undertakes, during the contract term and after the contract has been terminated, to maintain the strictest secrecy in respect of all business and operating secrets, including the Employer's customer data. The Employee is also obliged to maintain secrecy with regard to those matters which the Employer refers to as being confidential or where the need for confidentiality is otherwise apparent to the Employee. The duty of confidentiality also extends to the business and operating secrets of all other business undertakings commercially or organisationally associated with the Employer.

§ 14 **Verschwiegenheitspflicht,** **Vertragsstrafe**

1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse einschließlich Kundendaten des Arbeitgebers während der Vertragslaufzeit und nach dem Ausscheiden strengstes Stillschweigen zu bewahren. Der Arbeitnehmer hat auch über solche Angelegenheiten Stillschweigen zu wahren, die vom Arbeitgeber als vertraulich bezeichnet sind oder deren Geheimhaltungsbedürftigkeit sonst für ihn erkennbar ist. Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse aller anderen

Unternehmen, mit denen der Arbeitgeber wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist.

2. For the purposes of this Clause 14, Confidential Information includes any information which may be imparted in confidence or be of a confidential nature relating to the business or prospective business or internal affairs of the Employer and in particular all information relating to the marketing or sales or any products or services of the Employer (including lists of customers' and suppliers' names, addresses and contacts, sales targets and statistics, market share and pricing statistics, marketing surveys, research and reports, incentive arrangements, current and future promotions, new product ranges, service and product information, contractual arrangements with customers and advertising and promotional material), know-how, trade secrets, unpublished information relating to the intellectual property of the Employer and any other commercial, financial or technical information relating to the business of the Employer or to any other customer or supplier, officer or employee of the Employer or to any member or person interested in the share capital of the Employer.
2. Die Parteien sind sich darüber einig, dass vertrauliche Angelegenheiten im o.g. Sinne jegliche Information betrifft, die als vertraulich bezeichnet wurde oder deren Vertraulichkeit sich aus ihrer geschäftlichen oder innerbetrieblichen Natur ergibt. Insbesondere erstreckt sich die Verpflichtung zur Vertraulichkeit auf alle Marketing-, Vertriebs-, Produkt- oder Dienstleistungsinformationen (einschließlich Kunden- und Zulieferernamen, Adressen und Kontaktdaten, Vertriebszielen, Statistiken Marktanteils- und Preisstatistiken, Marktbeobachtungen und -untersuchungen, Incentive-Vereinbarungen, aktuellen und zukünftigen Promotionen, neuen Produktlinien, Service- und Produktinformationen, vertraglichen Vereinbarungen mit Kunden sowie Werbe-/Promotionsmaterial), Know-how, Betriebsgeheimnisse, unveröffentlichte Informationen in Bezug auf geistiges Eigentum des Arbeitgebers nebst jeder anderer betrieblicher, finanziellen oder technischen Information mit geschäftlichem Bezug oder zu Kunden, Lieferanten, Geschäftsführer, Arbeitnehmern oder zu jeder sonstigen Person, die Anteile am Arbeitgeber hält oder an einem Anteilserwerb interessiert ist.
3. In addition, the Employee will maintain confidentiality about the confidential private affairs of his colleagues and supervisors, which have become known to him on the occasion of or during the employment relationship.
3. Zudem wird der Arbeitnehmer Stillschweigen auch nach Beendigung des Vertrags über die vertraulichen privaten Angelegenheiten seiner Kollegen und Vorgesetzten wahren, die ihm anlässlich oder während des Arbeitsverhältnisses bekannt geworden sind.
4. Additionally, the obligation to keep confidential business, private life and trade secrets, which applies by law and according to the contractual duty of loyalty, also remains in effect after the termination of the employment relationship. Should the post-contractual duty of confidentiality unreasonable hinder the Employee in his professional advancement, he shall be respectively entitled to be released from this duty by the Employer.
4. Daneben bleibt die kraft Gesetzes und kraft nachvertraglicher Treuepflicht geltende Verpflichtung zur Wahrung von Geschäfts-, Betriebsgeheimnissen, als auch zum Stillschweigen über private Angelegenheiten auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen. Sollte die nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen unangemessen behindern, hat er gegen den Arbeitgeber einen entsprechenden Anspruch auf Freistellung von dieser Pflicht.
5. In each case of a culpable breach of the duty of confidentiality in Clause 14 (1), the parties agree to a contractual penalty in the sum of one monthly gross salary. In case of persistent
5. Für jeden Fall einer schuldhaften Verletzung der Verschwiegenheitsverpflichtung gemäß § 14 Abs. 1 vereinbaren die

breaches, the contractual penalty is forfeited again for each commenced month in which the persistent violation continues. Where several contractual penalties are imposed, the total amount of the penalties to be paid shall be limited to six times the gross monthly salary most recently received by the Employee. Additional claims are not affected.

Vertragsparteien eine Vertragsstrafe i. H. eines Bruttomonatsgehaltes. Im Fall von Dauerverstößen wird die Vertragsstrafe für jeden angefangenen Monat, in dem der Dauerverstoß anhält erneut verwirkt. Bei Verwirkung mehrerer Vertragsstrafen ist der Gesamtbetrag der zu zahlenden Vertragsstrafen auf das Sechsfache des letzten Bruttomonatsgehalts begrenzt. Weitergehende Ansprüche bleiben unberührt.

6. Sec. 5 GeschGehG remains unaffected by this confidentiality agreement.

6. § 5 GeschGehG bleibt von dieser Verschwiegenheitsvereinbarung unberührt.

Clause 15

Assignment, attachment of earnings, responsibility for costs in relation to attachment of earnings

1. The assignment and pledging of claims for wages/salary or of other financial claims arising from the employment relationship is not permitted.
2. The Employee bears the costs incurred by the Employer in dealing with assignments, pledges and attachments in relation to financial claims arising from the employment relationship.

§ 15

Abtretung, Gehaltspfändung, Kostenübernahme bzgl. Gehaltspfändung

1. Die Abtretung und Verpfändung von Lohn-/Gehalts- oder sonstiger finanzieller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ist ausgeschlossen.
2. Die Kosten, die dem Arbeitgeber durch die Bearbeitung von Abtretungen, Verpfändungen und Pfändungen von finanziellen Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis entstehen, trägt der Arbeitnehmer.

Clause 16

Duty to deliver up, exclusion of rights of retention

1. Confidential and secret documents, drawings, units etc. are to be kept under lock and key as directed. This also applies to documents given and/or entrusted to the Employee by third parties (in particular by customers and business partners of the Employer).
2. In the event of the termination of the employment relationship the Employee is obliged to surrender to the Employer, without delay, any objects, documents, materials, deeds, drawings, notes and drafts which are the property of the Employer are together with copies made thereof. The Employee does not have a right of retention vis-à-vis the Employer.

§ 16

Herausgabepflicht, Ausschluss von Zurückbehaltungsrechten

1. Vertrauliche und geheim zuhaltende Schriftstücke, Zeichnungen, Produkte etc. sind unter vorgeschriebenem Verschluss zu halten. Dies bezieht sich auch auf Unterlagen, die dem Arbeitnehmer von Dritten (insbesondere von Kunden des Arbeitgebers) übergeben bzw. anvertraut wurden.
2. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich sämtliche im Eigentum des Arbeitgebers stehenden Gegenstände, Unterlagen, Materialien, Urkunden, Aufzeichnungen, Notizen, Entwürfe sowie hiervon gefertigte Durchschriften oder Kopien an diesen herauszugeben. Dem Arbeitnehmer steht kein Zurückbehaltungsrecht gegenüber dem Arbeitgeber zu.

Clause 17

Company Pension

§ 17

Betriebliche Altersversorgung

The company pension scheme in the company is operated by:

- Allianz Lebensversicherungs-AG, Postfach, 10850 Berlin
- Alte Leipziger Lebensversicherungsgesellschaft aG, Postfach: 1660, 61406 Oberursel
- BL die Bayrische Lebensversicherung AG, Thomas-Dehler-Str. 25, 81737 München

Die betriebliche Altersversorgung im Unternehmen wird durchgeführt von:

- Allianz Lebensversicherungs-AG, Postfach, 10850 Berlin
- Alte Leipziger Lebensversicherungsgesellschaft aG, Postfach: 1660, 61406 Oberursel
- BL die Bayrische Lebensversicherung AG, Thomas-Dehler-Str. 25, 81737 München

Clause 18 Preclusion Periods

1. All mutual claims arising from the existing employment relationship as well as those claims which are connected to the employment relationship, expire, if and insofar as they are not asserted in text form within a time bar of three months of the date on which they accrued.
2. If the opponent party rejects the claim or does not recognize the claim within two weeks after the claim has been asserted the claim expires, if and insofar as it has not been lodged to court within a time bar of three month of the date of rejection or of the lapse of the aforementioned time limit. Lodging to court is sufficient only with an action for performance with a specified amount; i.e. the 3-month time bar shall not be met with an action for unfair dismissal (paragraph 4 German Dismissal Protection Act – KSchG).
3. Failure to comply with the time bars acc. clause 17.1 and 17.2 leads to a loss of the claims.
4. The aforementioned time bars do not apply to claims that result from the injury to life, body or health or from a grossly negligent breach of duty by one of the parties or their statutory representatives or vicarious agents and to claims which the Employer or Employee has unconditionally acknowledged or made without dispute. The also do not apply to indispensable statutory claims which Employee cannot unilaterally waive, including but not limited to the mandatory minimum wage.

Clause 19

§ 18 Ausschlussfristen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn und soweit sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden.
2. Lehnt die Gegenpartei die Erfüllung des Anspruchs ab, oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Als gerichtliche Geltendmachung in diesem Sinne gilt nur eine bezifferte Leistungsklage; d.h. die 3-Monatsfrist von Ziff. 2 Satz 1 wird insbesondere nicht bereits durch eine Kündigungsschutzklage (§ 4 Satz 1 und 2 KSchG) gewahrt.
3. Die Versäumung der Ausschlussfrist gemäß Abs. 1 oder Abs. 2 führt zum Verlust des Anspruchs.
4. Diese Ausschlussfristen gelten nicht für Ansprüche, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung einer Vertragspartei oder seiner gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen resultieren, für Ansprüche, die der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer vorbehaltlos anerkannt oder streitlos gestellt hat, sowie zwingende gesetzliche Ansprüche, auf die der Arbeitnehmer individualvertraglich nicht verzichten kann, wozu insbesondere der gesetzliche Mindestlohn zählt.

§ 19

Notes concerning social security, exemption from remuneration during search for employment and the pursuit of qualifications

1. For the purposes of ensuring his eligibility for full unemployment benefits, the Employee is obliged to attend personally at the unemployment office (Arbeitsamt) and register as a job seeker, at the latest three months before the end of the time limit and/or without delay after being dismissed and/or without delay after concluding a termination agreement. In these circumstances the Employee is further required to actively seek work.
2. Special statutory leave for the purposes of seeking work or pursuing qualifications pursuant to Paragraph 2 (2) No. 3 SGB III and Paragraph 629 BGB will not be remunerated.

Clause 20

Written-form requirement, severability clause

1. With the conclusion of this contract, any previously existing written or verbal agreements or side agreements shall become invalid. No additional verbal agreements have been made with regard to this contract.
2. Amendments of this contract through individual contractual agreements are valid without adhering to a specific form. Moreover, any contractual amendments must be made in writing; this shall also apply for the amendment of this written form clause. This means that no claims shall arise from a company practice.
3. There are no oral side agreements. No agreements going beyond the provisions of this agreement have been reached.
4. Non-mandatory statutory law applies in place of any provisions of this agreement which are contrary to Paragraphs 305 et seq. - 309 BGB. If any provision of this contract and/or its amendments or supplements should be invalid, this shall not affect the validity of the remaining contract. In the case of any invalid provision, the contracting parties shall be obliged to negotiate a valid and reasonable substitute regulation, which comes as close as possible to the economic purpose intended by the contracting parties with the invalid provision.

Sozialversicherungsrechtliche Hinweise, Vergütungsausschluss bei Stellensuche und Qualifizierungsmaßnahmen

1. Der Arbeitnehmer ist im Kündigungsfalle bzw. im Falle des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages verpflichtet, sich zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld spätestens drei Monate vor Befristungsende bzw. unverzüglich nach Erhalt einer Kündigung bzw. Abschluss eines Aufhebungsvertrages persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. Weiterhin ist er in diesem Fall verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.
2. Gem. den §§ 2 Abs. 2 Nr. 3 SGB III, 629 BGB zur Stellensuche oder zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen gewährte Freistellungszeiten werden nicht vergütet.

§ 20

Schriftform, salvatorische Klausel

1. Mit Abschluss dieses Vertrages werden alle eventuell bisher vorhandenen schriftlichen oder mündlichen Absprachen und Nebenabreden hinfällig. Ergänzende mündliche Abmachungen zu diesem Vertrag wurden nicht getroffen.
2. Änderungen des Vertrages durch individuelle Vertragsabreden sind formlos wirksam. Im Übrigen bedürfen Vertragsänderungen der Schriftform; das gilt auch für die Änderung dieser Schriftformabrede. Das bedeutet, dass keine Ansprüche aus betrieblicher Übung entstehen.
3. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Weitergehende Abreden als die in diesem Vertrag niedergelegten sind nicht vereinbart.
4. In Bezug auf Klauseln dieses Vertrages, die gegen die §§ 305 ff. - 309 BGB verstoßen, gilt ersatzweise das dispositive Gesetzesrecht. Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages und/oder seiner Änderungen bzw. Ergänzungen unwirksam sein, so wird dadurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt. Die Vertragsparteien sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame und zumutbare Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Vertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck möglichst nahe kommt.

Clause 21
Disputes as to interpretation

In the event of a dispute as to the interpretation of this contract the German version is decisive. The English translation is for information purposes only and has no legal force whatsoever.

Clause 22
Applicable Law

This contract is governed by German Law.

Clause 23
Place of Jurisdiction

The Labor Court Berlin shall be the competent court for any legal disputes arising from the employment relationship, its termination or settlement.

Clause 24
Applicable regulations

No collective bargaining agreements or works agreements shall apply to the employment relationship.

§ 21
Auslegungstreitigkeiten

Im Falle einer streitigen Vertragsauslegung ist die deutsche Fassung maßgeblich. Die englische Übersetzung dient ausschließlich Informationszwecken und hat keinerlei rechtliche Wirkung.

§ 22
Rechtswahl

Dieser Vertrag unterliegt deutschem Recht.

§ 23
Gerichtsstand

Für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, seiner Beendigung und Abwicklung ist das Arbeitsgericht Berlin zuständig.

§ 24
Anwendbare Vorschriften

Auf das Arbeitsverhältnis finden keine Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Anwendung.

Berlin, 23.05.24
Place / Date - Ort / Datum

Frankfurt 25.05.24
Place / Date - Ort / Datum



Wargaming Germany GmbH
K.V. Leonor Vera Gaces Berlin
HR Director, Berlin

Kanstantsin Zakharchanka
Employee

The Employee hereby confirms to have received one originally signed counterpart of this employment contract.

Der Arbeitnehmer bestätigt, eine im Original unterzeichnete Ausfertigung des Arbeitsvertrags erhalten zu haben

Frankfurt 25.05.24
(Ort / Place), (Datum / Date)

Kanstantsin Zakharchanka
Employee