

## EMPLOYMENT AGREEMENT

### MUNKASZERZŐDÉS

between / amely létrejött

**MORGAN STANLEY HUNGARY ANALYTICS LTD.**  
**MORGAN STANLEY MAGYARORSZÁG ELEMZŐ KFT.**  
as **EMPLOYER** / mint **MUNKÁLTATÓ**

and / és

**Diomides Mavroyiannis / Mavroyiannis Diomides**  
as **EMPLOYEE**  
mint **MUNKAVÁLLALÓ**

között

**Morgan Stanley**

**THIS AGREEMENT** is made between

**JELÉN SZERZŐDÉS a**

(A) **MORGAN STANLEY HUNGARY ANALYTICS LTD.**  
(registered seat: Millennium Tower III., 8 Lechner Ödön  
fasor, 1095 Budapest; registration number: Cg. 01-09-  
868780; the **Employer**); and

(A) **MORGAN STANLEY MAGYARORSZÁG ELEMZŐ KFT.**  
(székhely: 1095 Budapest, Millennium Tower III., Lechner  
Ödön fasor 8.; cégjegyzékszáma: Cg. 01-09-868780; a  
**Munkáltató**); és

(B) Diomides Mavroyiannis (mother's maiden name: Calliopi  
Efthymoulou; date of birth: March 26, 1990; the  
**Employee**).

(B) Mavroyiannis Diomides (anyja leánykori neve: Efthymoulou  
Calliopi; születési ideje: March 26, 1990; a **Munkavállaló**)

**IT IS AGREED** as follows:

**A FELEK AZ ALÁBBIK SZERINT ÁLLAPODNAK MEG:**

#### 1. INTERPRETATION

#### 1. ÉRTELMEZÉS

1.1 In this agreement:

1.1 A jelen munkaszerződésben:

**Labour Code** means Act I of 2012 on the Labour Code;

**Munka Törvénykönyve** a munka törvénykönyvéről szóló  
2012. évi I. törvényt jelenti;

**Internal Policies** mean the *Employee Handbook*, the *Code of Conduct* and all other corporate rules, instructions and policies which are made available to the Employee in writing from time to time; and

**Társasági Szabályzatok** az *Employee Handbook*, a *Code of Conduct* elnevezésű dokumentumokat és minden egyéb olyan társasági/munkáltatói szabályzatot vagy utasítást jelent, amelyet a Munkavállaló részére írásban hozzáférhetővé tesznek; és

**Affiliate** means any entity that controls, is controlled by, or is under common control with the Employer. For purposes of this definition, **control** means possessing, directly or indirectly, the power to direct or cause the direction of the management or operations of an entity,

**Társult Vállalkozás** bármely gazdasági társaság, amely a Munkáltatót ellenőrzi vagy amelyet a Munkáltató ellenőriz, vagy amely a Munkáltatóval közös ellenőrzés alatt áll. A jelen meghatározásban az **ellenőrzés** azt a lehetőséget jelenti, hogy az ellenőrző személy az

whether through ownership of voting securities, by contract or otherwise.

- 1.2 Any reference to writing includes e-mail and if the electronic document is available at the intranet of the Employer.

## 2. COMMENCEMENT, TERM AND TERMINATION OF EMPLOYMENT

- 2.1 The Employer shall employ the Employee full time as from July 11, 2022 (first day at work) for an indefinite term on the terms set out in this agreement.

The Employee's employment with any previous employer shall not be considered as part of the Employee's employment with the Employer.

The standard working hours of the Employee is 40 hours per week.

- 2.2 This agreement enters into effect on the date when the Employer had carried out all background checks required by the *Employee Handbook* and the Employee successfully met the requirements during such checks. The Employer shall use its efforts to complete such check no later than the date specified in clause 2.1 (which is a target date). If such checks are not completed by the target date, then the Employer shall inform the Employee of this and the starting date of employment shall fall on the later date when the Employer has completed all background checks required by the *Employee Handbook*. If the Employee does not meet the requirements during such checks, the Employer may rescind this agreement.

- 2.3 The employment may be terminated by either party in accordance with the Labour Code with a prior notice of 60 days. If the Labour Code provides for a notice period longer than 60 days, such longer notice period shall apply.

## 3. PROBATION PERIOD

The first three months of employment shall be a trial period. During this period either party may terminate this agreement with immediate effect by a written notice to the other party.

## 4. POSITION

- 4.1 The Employee's position shall be: Associate.
- 4.2 The tasks, duties and responsibilities of the Employee associated with the position are set out in a separate document which has been made available to the Employee in writing. These tasks, duties and responsibilities may further be specified by the

ellenőrzött személy vezetését vagy működését közvetlenül vagy közvetett módon meghatározza, akár tagsági (részvényesi) joga, akár szerződéses rendelkezés alapján vagy egyéb módon.

- 1.2 Az írásbeli alakra történő utalás magában foglalja az e-mailt és azt, ha egy elektronikus dokumentum a Munkáltató intranet oldalán hozzáférhető.

## 2. A MUNKAVISZONY KEZDETE, TARTAMA ÉS MEGSZŰNÉSE

- 2.1 A Munkáltató a Munkavállalót July 11, 2022 kezdődően határozatlan időtartamú, teljes munkaidős munkaviszony keretében foglalkoztatja a jelen munkaszerződésben foglalt feltételek szerint.

A Munkavállaló valamely előző munkáltatójával fennálló munkaviszonyának tartama nem számít bele a Munkavállaló folyamatos munkaviszonyának idejébe.

A Munkavállaló rendes heti munkaideje 40 óra.

- 2.2 A jelen munkaszerződés akkor lép hatályba, ha a Munkáltató az *Employee Handbook* által előírt valamennyi ellenőrzést elvégezte, és a Munkavállaló azok során maradéktalanul megfelelt. A Munkáltató törekszik arra, hogy ezeket az ellenőrzéseket a 2.1. szakaszban megjelölt napig (mint céldátumig) elvégezze. Amennyiben ezek az ellenőrzések mégsem fejeződnek be a céldátumig, akkor erről a Munkáltató tájékoztatja a Munkavállalót és a munkaviszony kezdete arra a későbbi napra esik, amikor a Munkáltató az *Employee Handbook* által előírt valamennyi ellenőrzést elvégezte. Amennyiben a Munkavállaló nem felel meg az ellenőrzésen, a Munkáltató a jelen Munkaszerződéstől elállhat.

- 2.3 A munkaviszonyt bármelyik fél a Munka Törvénykönyve rendelkezéseinek megfelelően szüntetheti meg 60 napos felmondási idővel. Amennyiben a Munka Törvénykönyve szerint előírt felmondási idő hosszabb, mint 60 nap, a felmondási időre az a szabály lesz irányadó.

## 3. PRÓBAIDŐ

A munkaviszony első három hónapja próbaidőnek minősül. A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármely fél jogosult a másik félhez intézett írásbeli nyilatkozatával azonnali hatállyal felmondani.

## 4. MUNKAKÖR

- 4.1 A Munkavállaló Associate munkakört tölt be.
- 4.2 A Munkavállaló részletes feladatait, tevékenységi/felelősségi körét és kötelezettségeit egy külön dokumentum tartalmazza, amit Munkáltató Munkavállaló részére írásban elérhetővé tett. A munkakörrel kapcsolatos feladatokat, tevékenységi köröket és kötelezettségeket a Munkáltató vagy az adott

instructions given from time to time by the Employer or the relevant Department Manager.

## 5. PLACE OF WORK

The Employee's normal place of work is the Employer's premises. The Employee may be required to travel within Hungary or abroad.

## 6. OBLIGATIONS OF THE EMPLOYEE

6.1 The Employee must comply with the rules of the Labour Code, the provisions of this agreement and the rules and guidelines set out in the Internal Policies. The Internal Policies shall be considered as the written instructions of the Employer and may be modified at the Employer's discretion from time to time. In the event of any discrepancy between the provisions of this agreement and the Internal Policies, the provisions of this agreement shall prevail.

6.2 No collective agreement applies to the Employee.

6.3 The Employee warrants to the Employer that he/she fulfils all the statutory and other applicable (regulatory) requirements necessary for the performance of the tasks, duties and responsibilities associated with the position and covenants to the Employer that he/she will comply with such requirements during the whole term of the employment. The Employee shall participate in all trainings required by the Employer.

6.4 The Employee must carry out his/her tasks, duties and responsibilities:

- (a) personally and in accordance with the Labour Code, the provisions of this agreement, the Internal Policies and the instructions of the Employer or the relevant Department Manager;
- (b) conscientiously, to the best of his/her knowledge, professional skills and ability and to the competence, care and diligence that may be expected from a person fulfilling a similar position;
- (c) in the interests of the Employer and its Affiliates;
- (d) in cooperation with other employees; and
- (e) in compliance with the applicable health and safety requirements and respecting the health and safety, integrity, dignity and work of others.

6.5 The Employee must indemnify the Employer for any loss caused by the breach of his/her obligations arising out of the employment in accordance with the Labour Code, including for any damage caused to the equipment or other things provided by the Employer to the Employee for the purposes of work.

Osztályvezető konkrét utasítások formájában bármikor pontosíthat.

## 5. A MUNKAVÉGZÉS HELYE

A munkavégzés helye a Munkáltató működési területe. A Munkavállaló adott esetben belföldön vagy külföldön üzleti úton köteles részt venni.

## 6. A MUNKAVÁLLALÓ KÖTELEZETTSÉGEI

6.1 A Munkavállalónak meg kell felelnie a Munka Törvénykönyvében, a jelen munkaszerződésben és a Társasági Szabályzatokban foglalt követelménynek. A Társasági Szabályzatok a Munkáltató írásbeli utasításának minősülnek és ennek megfelelően azokat a Munkáltató belátása szerint időről-időre módosíthatja. Amennyiben a jelen munkaszerződés és a Társasági Szabályzatok rendelkezései között eltérés lenne, a jelen munkaszerződés rendelkezései az irányadók.

6.2 A Munkavállaló nem tartozik kollektív szerződés hatálya alá.

6.3 A Munkavállaló kijelenti és szavatolja, hogy a munkakörével kapcsolatos feladatok, kötelezettségek és tevékenységi körök ellátásához szükséges valamennyi (szabályozási/hatósági) követelménynek és előírásnak megfelel és kötelezettséget vállal arra vonatkozóan, hogy ezen követelményeknek és előírásoknak a munkaviszony teljes tartama alatt meg fog felelni. A Munkavállaló köteles a Munkáltató által előírt képzéseken részt venni.

6.4 A Munkavállaló köteles feladatait, tevékenységi/felelősségi körét és kötelezettségeit:

- (a) személyesen, a Munka Törvénykönyvének, a jelen munkaszerződésnek és a Társasági Szabályzatoknak megfelelően, valamint a Munkáltató vagy az adott Osztályvezető utasításai szerint;
- (b) lelkiismeretesen, legjobb tudása, szakmai és egyéb képességei szerint, valamint a hasonló pozíciót betöltő személyektől elvárható hozzáértésnek, igyekezetnek és gondosságnak megfelelően;
- (c) a Munkáltató és Társult Vállalkozásai érdekeit figyelembe véve;
- (d) más munkavállalókkal együttműködve;
- (e) az alkalmazandó munkaegészségügyi és munkavédelmi előírásoknak megfelelően és mások testi épségét, egészségét, biztonságát, emberi méltóságát és munkáját figyelembe véve, teljesíteni.

6.5 A Munkavállaló köteles megtéríteni a Munkáltatónak azt a kárt, amelyet a munkaviszonyból eredő kötelezettségeinek megszegésével okozott a Munka Törvénykönyve rendelkezései szerint, ideértve a Munkáltató által a Munkavállaló részére munkavégzés

céljából átadott eszközökben és egyéb dolgokban okozott kárt is.

## 7. OBLIGATIONS OF THE EMPLOYER

- 7.1 The Employer must maintain proper, safe working conditions in compliance with the Labour Code and other applicable laws and requirements.
- 7.2 Employer's rights are exercised by the managing directors of the Employer or other authorised employees. The list of persons authorised to exercise employer's rights is available on the intranet from time to time.
- 7.3 The Employer has informed the Employee of the rights and obligations arising out of the employment relationship. The Employee acknowledges that at the date of this agreement the Employer has made available for inspection (i) the *Employee Handbook* which sets out, among others, the information referred to in section 46(1) of the Labour Code; and (ii) the other Internal Policies applicable to the employment.

## 8. COMPENSATION AND BENEFITS

- 8.1 The Employee shall receive a gross monthly salary in the amount of HUF 1,250,000 . The salary shall be paid no later than the 10th day of the month immediately following the relevant month. The monthly salary shall be transferred to the bank account of the Employee. The Employee shall provide the bank account details to the Employer in writing.
- 8.2 The Employee shall not reveal any details about his salary, benefits or other special employment related arrangements (including the conclusion of a study contract or special form of employment) to any person, including to other employees of the Employer.
- 8.3 The Employee shall be entitled to participate in the Employer's benefits programme. The Employer may, at its discretion, decide to amend the terms and conditions of this benefits programme from time to time or terminate the benefits programme at any time. The benefits programme is not part of the Employee's salary set out in clause 8.1 above. The details of the benefits programme are set out in the *Hungary Benefits Programme Booklet* or any other relevant Internal Policy.
- 8.4 The Employer's compensation philosophy is based on the concept of Total Reward. The Employee's Total Reward will consist of a base salary set out in clause 8.1 above, and may also include a so-called Above Base Compensation. The Employer retains sole discretion over whether or not to make any Above Base Compensation award, the amount and form of any award and the timing of any such award. The factors that may be taken into account by the Employer in deciding whether to award any Above Base Compensation and the amount of such Above Base Compensation shall include (but are not limited to): (i) business and market conditions (ii) the

## 7. A MUNKÁLTATÓ KÖTELEZETTSÉGEI

- 7.1 A Munkáltató köteles a Munkavállaló részére megfelelő biztonságos munkakörülményeket biztosítani a Munka Törvénykönyve és az alkalmazandó egyéb jogszabályok és előírások rendelkezéseivel összhangban.
- 7.2 A Munkavállalóval szemben a munkáltatói jogokat a Munkáltató ügyvezetői, illetve munkáltatói jogok gyakorlására felhatalmazott munkavállalók gyakorolják. A munkáltatói jogok gyakorlására jogosult személyek listája a Munkáltató intranet oldalán található meg.
- 7.3 A Munkáltató tájékoztatta a Munkavállalót a munkaviszonyból eredő jogokról és kötelezettségekről. A Munkavállaló elismeri, hogy a jelen munkaszerződés aláírásakor Munkáltató rendelkezésére bocsátotta a (i) *Employee Handbook*-ot, amely – többek között – a Munka Törvénykönyvének 46. § (1) bekezdésben hivatkozott információt tartalmazza; valamint (ii) a munkaviszonyra alkalmazandó egyéb Társasági Szabályzatokat.

## 8. MUNKABÉR ÉS JUTTATÁSOK

- 8.1 A Munkavállalót bruttó 1,250,000 Ft havi munkabér illeti meg. A munkabért legkésőbb a munkavégzés hónapját közvetlenül követő hónap 10. napjáig kell kifizetni. A havi munkabért a Munkavállaló bankszámlájára kell átutalni. A Munkavállaló köteles bankszámlaadatairól a Munkáltatót írásban tájékoztatni.
- 8.2 A Munkavállaló munkabérével, az egyéb juttatásaival vagy munkaviszonyával összefüggő egyéb megállapodással (pl. tanulmányi szerződés vagy speciális munkavégzési forma) kapcsolatban nem adhat tájékoztatást harmadik személy (ideértve a Munkáltató más munkavállalóit is) részére.
- 8.3 A Munkavállaló jogosult a Munkáltató által biztosított juttatási rendszerben részt venni. Ezen juttatási rendszert Munkáltató jogosult bármikor egyoldalúan megváltoztatni, illetve a rendszert megszüntetni. A juttatási rendszer nem része a 8.1 szakaszban megállapított munkabérnek. A juttatási rendszer részleteit a *Hungary Benefits Programme Booklet* elnevezésű dokumentum tartalmazza.
- 8.4 A Munkáltató kompenzációs politikája az ún. Teljes Díjazás elvén alapszik. A Munkavállaló Teljes Díjazása a 8.1 bekezdésben meghatározott alapbérből áll, melyet a Munkáltató esetleges Alapbérben Felüli Díjazással egészíthet ki. A Munkáltató fenntartja a jogot, hogy saját hatáskörében döntsön arról, hogy Alapbérben Felüli Díjazás kifizetésre kerül-e, továbbá bármely Alapbérben Felüli Díjazás formájáról, összegéről és időpontjáról. Az Alapbérben Felüli Díjazás kiadásáról és összegéről való döntésekor a Munkáltató figyelembe veheti többek között (de nem kizárólag): (i) az üzleti és piaci helyzetet, (ii) a Munkavállaló teljesítményét és magatartását, (iii) a

individual performance and conduct of the Employee, (iii) the contribution to the Employer's performance, (iv) the performance and profitability of both the Employee's business unit and of Morgan Stanley, (v) the strategic objectives of Morgan Stanley, the business unit and the relevant team, (vi) the associated value attributed to the Employee's role and (vii) whether the Employee will be remaining in the employment of the Employer. The Above Base Compensation is not part of the Employee's salary set out in clause 8.1 above.

## 9. WORKING HOURS

The Employer or the relevant Department Manager shall inform the Employee of the standard working hours or any specific work schedule in accordance with the Labour Code. In the absence of any specific notification to the contrary, the working hours and work schedule are determined in the relevant sections of the *Employee Handbook*.

## 10. VACATION AND IMPEDIMENT

10.1 The Employee shall be entitled to an annual leave (vacation) for the length provided under the Labour Code.

10.2 The Employer shall allocate vacation as set out in the Labour Code.

10.3 Each impediment regarding work must be immediately reported to the Employer or the relevant Department Manager by phone. In case of sick leave, the Employee shall comply with the relevant statutory requirements and the applicable Internal Policies.

## 11. ADDITIONAL EMPLOYMENT AND OTHER RESTRICTIONS

Without the prior written consent of the Employer, the Employee shall not at any time during the term of the employment:

- (a) use the reputation of the Employer or any Affiliate, their products or services for his/her own benefit or for the benefit of other persons;
- (b) carry out in his/her own name or at his/her own expense business activities which are against the interests of the Employer or of any Affiliate;
- (c) participate in the activities of any person or entity, whether in employment or in any other way, which conducts business activities in competition with the Employer or any Affiliate;
- (d) perform any activities, whether in employment or in any other way, which may adversely affect the efficient discharge of his/her tasks, duties and responsibilities related to the employment; and.

Munkavállaló hozzájárulását a Munkáltató eredményeihez, (iv) a Munkavállaló üzleti egységének és a Morgan Stanleynek a teljesítményét és nyereségességét, (v) a Morgan Stanley, az adott üzleti egység és az adott csoport stratégiai céljait, (vi) a Munkavállaló cégen belül betöltött szerepéhez társított üzleti értékét, valamint (vii) hogy a Munkavállaló a Munkáltatónál továbbra is alkalmazásban marad-e. Az Alapbéren Felüli Díjazás nem része a 8.1 szakaszban megállapított munkabérnek.

## 9. MUNKAIDŐ

A Munkáltató vagy az adott Osztályvezető köteles a Munkavállalót tájékoztatni a konkrét munkaidővel vagy egyéb munkarenddel kapcsolatban a Munka Törvénykönyvének rendelkezései szerint. Ilyen tájékoztatás hiányában a munkaidőt és a munkarendet az *Employee Handbook* vonatkozó rendelkezései szabályozzák.

## 10. SZABADSÁG ÉS AKADÁLYOZTATÁS

10.1 A Munkavállaló a Munka Törvénykönyvében meghatározott mértékű szabadságra jogosult.

10.2 A Munkáltató a szabadságot a Munka Törvénykönyvében foglaltaknak megfelelően adja ki.

10.3 A munkával kapcsolatos minden akadályoztatást haladéktalanul jelteni kell telefonon a Munkáltatónak vagy az adott Osztályvezetőnek. Keresőképtelenség esetén a Munkavállaló a vonatkozó jogszabályoknak és a Társasági Szabályzatban foglaltaknak megfelelően köteles eljárni.

## 11. TOVÁBBI MUNKAVISZONY ÉS MÁS KORLÁTOZÁSOK

A Munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásának hiányában a Munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt:

- (a) nem használhatja fel saját vagy más személy javára a Munkáltató vagy bármely Társult Vállalkozásának jó hírnevét, termékeit vagy szolgáltatásait;
- (b) nem folytathat saját nevében vagy költségére olyan üzleti tevékenységet, amely ellentétes a Munkáltató vagy Társult Vállalkozásainak érdekeivel;
- (c) sem munkaviszonyban, sem egyéb módon nem vehet részt olyan személy vagy szervezet tevékenységében, amely a Munkáltatóval vagy bármely Társult Vállalkozásával versenyben álló tevékenységet folytat;
- (d) sem munkaviszonyban, sem egyéb módon nem végezhet olyan tevékenységet, amely hátrányosan érintheti a munkaviszonnyal összefüggő feladatainak, tevékenységi körének és kötelezettségeinek hatékony teljesítését; valamint

- (e) act in any way which is against the economic and other interests of the Employer or of any Affiliate.

## 12. INTELLECTUAL PROPERTY

12.1 In this clause 12 **Intellectual Property Rights** means (i) copyright (including software), patents, utility model protections, know-how, confidential information, database rights, domain names and rights in trademarks and designs (whether registered or unregistered), (ii) applications for registration, and the right to apply for registration, for any of the same, and (iii) all other intellectual property rights and equivalent or similar forms of protection existing anywhere in the world, provided that such right or protection arises during and in connection with the employment relationship. For the avoidance of doubt, any intellectual property rights in any materials created by the Employee outside of the employment relationship (and not within the scope of work) without use of the Employer's systems or any Employer information that the Employee has access to as part of the employment relationship, shall vest in the Employee and will not be transferred to the Employer.

12.2 In this clause 12 **IP Materials** means all documents, software, photographic or graphic works of any type, and other materials in any medium or format which are created by or on behalf of the Employee during the employment relationship (as part of his scope of work or otherwise) and which are protected by or relate to Intellectual Property Rights.

12.3 To the extent that ownership of Intellectual Property Rights does not vest in the Employer by operation of law, the Employee hereby assigns to the Employer all Intellectual Property Rights which arise during the employment relationship. This assignment shall take effect upon the creation of each of the Intellectual Property Rights. The Employee must immediately inform the Employer of the creation of any IP Material and hand it over to the Employer. If Intellectual Property Rights may not be assigned under Hungarian law, then the Employee grants the Employer and its Affiliates an irrevocable, unrestricted, exclusive, free-of-charge, perpetual, worldwide license to use, duplicate, modify, sublicense, distribute, display and otherwise engage such Intellectual Property Rights.

12.4 The Employee agrees to sign all documents and do all other acts which the Employer requests to enable the Employer to enjoy the full benefit of this clause 12.

- (e) nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a Munkáltató vagy bármely Társult Vállalkozása jogos gazdasági vagy egyéb érdekét sértené vagy veszélyeztetné.

## 12. SZELLEMI ALKOTÁSOK

12.1 Jelen 12. szakaszban a **Szellemi Alkotáshoz Fűződő Jogok** (i) a szerzői jog (beleértve a szoftvert), szabadalom, használati mintaoltalom, know-how, bizalmas információ, adatbázishoz fűződő jogok, domén név, védjegyhez és formatervezési mintához fűződő (akár bejegyzett akár be nem jegyzett) jogok, (ii) az ilyen jogokra vonatkozó nyilvántartásba-vételi kérelmek és az ilyen jogok nyilvántartásba-vétele iránti kérelem benyújtásához fűződő jog, és (iii) valamennyi egyéb szellemi tulajdonhoz fűződő jog és a világban bárhol létező annak megfelelő vagy ahhoz hasonló védelem, feltéve, hogy az ilyen jog vagy védelem a munkaviszony fennállása alatt, a munkaviszonnyal összefüggésben jön létre. A kétségek elkerülése érdekében: a Munkavállalót illetik és nem szállnak át a Munkáltatóra azokban az anyagokban található szellemi alkotáshoz fűződő jogok, amelyeket a Munkavállaló munkaviszonyán (és munkakörén) kívül hozott létre, a Munkáltató azon rendszereinek és adatainak a felhasználása nélkül, amelyekhez a Munkavállaló a munkaviszonya részeként hozzáfér.

12.2 Jelen 12. szakaszban a **Szellemi Alkotást Tartalmazó Anyag** valamennyi okirat, szoftver, bármely típusú fotó vagy grafikai munka és egyéb anyag, bármely anyaghordozón vagy formátumban, amelyeket a Munkavállaló készített vagy amelyek Munkavállaló nevében készültek a munkaviszony fennállása alatt és amelyek a Szellemi Alkotásokhoz Fűződő Jogok védelme alatt állnak.

12.3 Amennyiben a Szellemi Alkotáshoz Fűződő Jog nem a törvény erejénél fogva illeti meg a Munkáltatót, a Munkavállaló ezennel a Munkáltatóra engedményezi valamennyi Szellemi Alkotáshoz Fűződő Jogot, amelyek a munkaviszony fennállása alatt keletkeznek. A jelen engedményezés a Szellemi Alkotáshoz Fűződő jog létrejöttével egyidejűleg lép hatályba. A Munkavállalónak azonnal tájékoztatnia kell a Munkáltatót a Szellemi Alkotást Tartalmazó Anyag létrejöttéről és azonnal át kell adnia a Munkáltatónak a Szellemi Alkotást Tartalmazó Anyagot. Amennyiben a Szellemi Alkotáshoz Fűződő Jog a magyar jog szerint nem engedményezhető, a Munkavállaló a Munkáltató és Társult Vállalkozásai részére visszavonhatatlan, korlátlan, kizárólagos, ingyenes, örökös és az egész világra kiterjedő jogot ad a Szellemi Alkotáshoz Fűződő Jog felhasználására, többszörözésére, módosítására, al-licenciába adására, terjesztésére, kiállítására és egyéb módon történő hasznosítására.

12.4 A Munkavállaló vállalja, hogy aláírja mindazon okiratokat, megteszi mindazon jognyilatkozatokat és végrehajtja mindazon cselekményeket, amelyeket a Munkáltató annak érdekében kér, hogy lehetővé váljon számára a jelen 12. szakasz szerinti kedvezmények teljes mértékű kihasználása.

12.5 The Employee may only use the Intellectual Property Rights and IP Materials to perform his obligations under this agreement, and shall not disclose any Intellectual Property Rights or IP Materials to any third person without the express prior written consent of the Employer.

12.6 The Employee shall immediately transfer to the company all IP Materials in his/her possession or under his/her control when this agreement terminates for any reason or at any time when the Employer requests transfer. No copies or other record of any IP Materials may be retained by the Employee except with the prior written consent of the Employer.

12.7 This clause 12 shall survive expiry of this agreement, or its termination for any reason (whether terminated lawfully or not).

### 13. CONFIDENTIALITY

13.1 The Employee must not make use of, or copy or divulge to any person, and must use his best endeavours to prevent the use, reproduction, publication or disclosure of, any information concerning:

- (a) the business of the Employer and any Affiliate and which comes to his/her knowledge during the course of or in connection with his/her employment from any source;
- (b) the business of any person having dealings, or any other relationship, with the Employer or any Affiliate and which is obtained directly or indirectly in circumstances in which the Employer or any Affiliate is subject to a duty of confidentiality in relation to that information;
- (c) the Employee's relationship with the Employer and his/her tasks, duties, responsibilities and activities performed in connection with the employment; or
- (d) the existence and content of this agreement.

13.2 The information referred to in clause 13.1 is confidential information and business secret.

13.3 This clause does not apply to information which:

- (a) is used or disclosed in the proper performance of the Employee's tasks, duties, responsibilities or activities or

12.5 A Munkavállaló a Szellemi Alkotásokhoz Fűződő Jogokat és a Szellemi Alkotásokat Tartalmazó Anyagokat kizárólag a jelen munkaszerződés szerinti kötelezettségeinek teljesítéséhez használhatja, és nem fedheti fel a Szellemi Alkotásokhoz Fűződő Jogot és a Szellemi Alkotásokat Tartalmazó Anyagokat harmadik személyeknek a Munkáltató előzetes és kifejezett írásbeli hozzájárulása nélkül.

12.6 A Munkavállalónak azonnal át kell adnia a Munkáltató részére valamennyi birtokában lévő vagy ellenőrzése alatt álló Szellemi Alkotásokat Tartalmazó Anyagot, amikor a jelen munkaszerződés bármely oknál fogva megszűnik vagy amikor a Munkáltató kéri az átadást. A Munkavállaló a Munkáltató előzetes és kifejezett írásbeli hozzájárulása nélkül nem tarthat vissza semmilyen a Szellemi Alkotásokat Tartalmazó Anyagról készült másolatot vagy annak egyéb formában rögzített példányát.

12.7 A jelen szakasz a jelen munkaszerződés tartamának lejártát vagy bármilyen oknál fogva történő megszűnését követően is hatályban marad (tekintet nélkül arra, hogy a munkaviszony jogszerűen vagy jogellenesen szűnt meg).

### 13. TITOKTARTÁSI KÖTELEZETTSÉG

13.1 Munkavállaló nem használhat fel, másolhat vagy más személy részére nem tehet hozzáférhetővé olyan információt és legjobb képességei szerint törekednie kell arra, hogy megakadályozza az olyan információ felhasználását, másolását, publikálását vagy közzétételét, amely:

- (a) a Munkáltató vagy bármely Társult Vállalkozásának üzleti tevékenységével kapcsolatos információ, amely a munkaviszonya alatt vagy azzal összefüggéssel bármely forrásból jut tudomására;
- (b) olyan személy üzleti tevékenységével kapcsolatos információ, amelynek a Munkáltatóval vagy bármelyik Társult Vállalkozással áll üzleti vagy bármely más kapcsolatban és amelyhez közvetlenül vagy közvetve olyan körülmény között jut, amely alapján a Munkáltatót vagy bármely Társult Vállalkozását az ilyen információval kapcsolatba titoktartási kötelezettség terheli;
- (c) a Munkavállaló és a Munkáltató közötti jogviszony és a Munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggő feladatai, tevékenységi/felelősségi köre és kötelezettségei; továbbá
- (d) a jelen munkaszerződés létezése és tartalma.

13.2 A 13.1 pontban hivatkozott információ bizalmas információnak és üzleti titoknak minősül.

13.3 Ez a szakasz nem vonatkozik olyan információra, amely

- (a) a Munkavállaló feladatainak és kötelezettségei megfelelő ellátása során vagy a Munkáltató vagy

with the prior written consent of the Employer or any its Affiliates;

- (b) is or comes to be in the public domain (except as a result of a breach of the Employee's obligations under clause 13.1); or
- (c) is ordered to be disclosed by a court of competent jurisdiction or otherwise required to be disclosed by law.

13.4 At any time upon request and at termination of the employment without such request, the Employee shall return unconditionally and in full all the information collected or stored by the Employee in any form including personal notes, reports, lists relating to the Employer's business and/or the employment. The Employee is not entitled to make or reserve a copy of such information. The same applies to every article, which is in the possession of the Employee but belongs to the Employer (e.g. entry cards, Blackberry devices, laptops), including any work product that are attributable to the Employee's work activities.

13.5 The Employee acknowledges that he has been properly instructed by the Employer in his duty relating to the confidentiality obligations under this clause and that he has been adequately informed of the content and scope of this duty to maintain secrecy.

13.6 This clause 13 shall survive expiry of this agreement, or its termination for any reason (whether terminated lawfully or not).

#### 14. OTHER

14.1 The Employee acknowledges that any breach of the provisions set out in clauses 11, 12 to 13 shall be considered as material breach and may result in the termination of employment with immediate effect and the Employer may claim damages against the Employee.

14.2 Should any one clause, subclause, paragraph or schedule of this agreement is or become invalid through legislative changes or otherwise, the remaining clauses, subclauses, paragraphs or schedules shall remain in effect. If any of those restrictions is void but would be valid if some part of the restriction were deleted, the restriction in question will apply with such modification as may be necessary to make it valid.

14.3 This agreement supersedes any and all verbal agreements of the Parties. To be legally valid, amendments to this agreement must be made in writing and upon the mutual consent of the Parties.

14.4 The Employee represents that he/she has obtained all

bármelyik Társult Vállalkozás előzetes írásbeli hozzájárulásával kerül kezelésre vagy átadásra;

- (b) nyilvános vagy azzá válik (kivéve, ha a Munkavállaló 13.1 bekezdésben foglalt kötelezettségének megszegése következtében válik nyilvánossá); vagy
- (c) nyilvánosságra hozatala kötelező jogszabály vagy hatáskörrel rendelkező bíróság határozatánál fogva.

13.4 A Munkavállaló köteles bármikor kérés ellenében, illetve a munkaviszony megszűnésekor kérés nélkül is, feltétel nélkül visszaadni minden olyan információt, amelyet a Munkavállaló a Munkáltató tevékenységével vagy a munkaviszonnyal összefüggésben bármilyen formában megkapott vagy birtokol, ideértve a Munkáltató üzletmenetére vagy a munkaviszonyra vonatkozó személyes jegyzeteket, jelentéseket, listákat. A Munkavállaló nem jogosult arra, hogy az ilyen információkról másolatot készítsen vagy megőrizzen. Ugyanez vonatkozik valamennyi olyan dologra, amelyet a Munkavállaló birtokol, de a Munkáltató tulajdonát képezi (például belépő kártya, Blackberry készülékek, laptop), ideértve valamennyi munkaterméket, amelyek a Munkáltató tevékenységére vezethetőek vissza.

13.5 A Munkavállaló elismeri, hogy a Munkáltató kellőképpen kioktatta a jelen szakaszban foglalt titoktartási kötelezettségeiről és hogy megfelelően tájékozott a titoktartási kötelezettsége tartalmáról és mértékéről.

13.6 Jelen szakasz a munkaviszony megszűntét követően is korlátlan ideig hatályban marad (tekintet nélkül arra, hogy a munkaviszony jogszerűen vagy jogellenesen szűnt meg).

#### 14. EGYÉB RENDELKEZÉSEK

14.1 A Munkavállaló elismeri és elfogadja, hogy a 11., 12. és 13. szakaszban foglalt rendelkezések megsértése lényeges kötelezettségszegésnek minősül és a munkaviszony azonnali hatályú felmondását vonhatja maga után, továbbá a Munkáltató kártérítést követelhet a Munkavállalótól.

14.2 A fenti szakaszokban, bekezdésekben és albekezdésekben foglalt valamennyi rendelkezés egymástól függetlenül is érvényesíthető és bármelyikük érvénytelensége – jogszabályi változás következtében vagy más okból – nem érinti a többi érvényességét. Amennyiben bármelyik kikötés érvénytelen, de érvényes volna a kikötés egy részének a törlésével, a kérdéses kikötést olyan módosítással kell alkalmazni, amely az érvényességéhez szükséges.

14.3 A jelen munkaszerződés a felek közötti minden korábbi szóbeli megállapodást felülír. A jelen munkaszerződés érvényesen csak írásban, a Felek kölcsönös egyetértése alapján módosítható.

14.4 A Munkavállaló kijelenti, hogy rendelkezik minden



permits required for the employment in Hungary.

szükséges engedéllyel, amelynek alapján jogosult Magyarországon munkaviszonyt létesíteni.

14.5 The Employer may assign any rights or obligations under this agreement to any of its Affiliates.

14.5 Munkáltató jogosult a jelen munkaszerződésből származó jogait és kötelezettségeit Társult Vállalkozására átruházni.

14.6 This agreement shall be governed by Hungarian law.

14.6 A jelen munkaszerződésre a magyar jog az irányadó.

14.7 Disputes under this agreement or in relation to the employment shall first be attempted to be settled through negotiations between the parties. If such negotiations turn out to be unsuccessful, disputes shall be settled by the competent labour courts of Hungary.

14.7 A jelen munkaszerződéssel kapcsolatos jogvitákat a Munkavállaló és Munkáltató először tárgyalásos úton próbálja megoldani. Amennyiben ezek a tárgyalások eredménytelennek bizonyulnak, a jogvitában a Magyarország illetékes munkaügyi bírósága dönt.

14.8 This agreement has been executed in Hungarian and English dual language version. In the event of any discrepancy between the two versions, the English language version shall prevail.

14.8 A jelen munkaszerződés magyar és angol kétnyelvű változatban került aláírásra. Amennyiben a két változat között bármilyen eltérés volna, az angol változat az irányadó.

Yours sincerely,

Szilvia Bencze  
Vice President  
Human Resources

Dated/Kelt: Budapest, April 29, 2022

## GENERAL

Please confirm your acceptance of this offer by selecting your decision below and providing your e-signature. As a next step, please complete the below documents and send the electronically filled and electronically signed forms back to [emeahires@morganstanley.com](mailto:emeahires@morganstanley.com) the latest within 2 business days. You can find a Quick Reference Guide on how to add your eSignature on the forms, please read them through and follow the steps there.

The employment enters into effect on the date when the Employer had carried out all background checks required by the Employee Handbook and the Employee successfully met the requirements during such checks. The Employer shall use its efforts to complete such check no later than the date specified in this offer letter (which is a target date). If such checks are not completed by the target date, then the Employer shall inform the Employee of this and the starting date of employment shall fall on the later date when the Employer has completed all background checks required by the Employee Handbook. If the Employee does not meet the requirements during such checks, the Employer may rescind this offer.

We may rescind this letter, the Employment Contract and all related obligations in case you do not obtain the (if any) necessary residence permit required for your employment with the Firm, no later than the starting date of your employment.

Please review Morgan Stanley's Code of Conduct by visiting <https://www.morganstanley.com/about-us-governance/code-of-conduct.html>.

We look forward to hearing from you and hope to be able to welcome you to the Firm shortly.

\*Please provide your response to the proposed offer letter details:  
Accept the offer

\*E Offer Signature - First and Last Name  
Diomides Mavroyiannis

\*E Offer Signature- Initials  
\*\*\*\*\*

E Offer  
Signature  
Date  
4/30/22

Offer Letter Attachments

[Employee Profile Form.pdf](#)

[Benefits Booklet  
Hungary 2022.pdf](#)

[International Data Protection  
Supplement.pdf](#)

[Global Data  
Protection Policy.pdf](#)

[Occupational Health Screening  
Info Sheet.pdf](#)

[How to e-sign in  
Adobe.pdf](#)

[Hungary Employee Handbook.pdf](#)

[Payroll Information  
Sheet.pdf](#)

[International Data Protection  
Employee Notification.pdf](#)

[Guide to find a flat in  
Budapest.pdf](#)

[JD Risk Management Quantitative  
Risk Analyst Associate.pdf](#)

You should retain a copy of your offer letter and all attachments before completing all offer tasks. To do so, first click on "Print Preview" and then click "Print". Once all offer tasks are completed, you will no longer be able to access a copy of your offer letter and attachments in this portal.