



## ARBEITSVERTRAG

zwischen

BRUSA Elektronik (München) GmbH  
Hollerithstr. 7 a  
81829 München

– nachfolgend „Gesellschaft“ genannt –

und

Nilesch Tawri Mohanlal  
Potong Pasir Avenue 1 115  
350115 Singapore  
Geboren, am 06.04.1988

– nachfolgend „Mitarbeiter“ genannt –



### **§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses, Probezeit**

- (1) Der Mitarbeiter tritt am 01.03.2023 in die Dienste der Gesellschaft, vorbehaltlich der Vorlage einer gültigen Arbeitserlaubnis, sofern diese behördlich erforderlich ist.
- (2) Der Arbeitsvertrag wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.
- (3) Die ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

### **§ 2 Tätigkeit, Pflichten, Versetzung**

- (1) Der Mitarbeiter wird beschäftigt als Staff Engineer. Die Tätigkeitsbeschreibung ist in einer Anlage zum Arbeitsvertrag geregelt.
- (2) Bei Bedarf und Eignung können dem Mitarbeiter auch andere zumutbare, gleichwertige und seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Tätigkeiten zugewiesen werden.

### **§ 3 Arbeitsort, Dienstreisen, Arbeitszeit**

- (1) Der Arbeitsort ist München.
- (2) Die Gesellschaft behält sich vor, dem Mitarbeiter vorübergehend oder dauerhaft auch eine Tätigkeit an einem anderen Ort in der Bundesrepublik Deutschland bei ansonsten unveränderten Vertragsbedingungen zuzuweisen. Hierbei werden die persönlichen Belange des Mitarbeiters angemessen berücksichtigt.
- (3) Der Mitarbeiter erklärt sich mit Dienstreisen im Inland und im Ausland ausdrücklich einverstanden.
- (4) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40,0 Stunden pro Woche bei einer Fünf-Tage-Woche (Montag bis Freitag).
- (5) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Regelung der Pausen richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen unter Einhaltung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes.

### **§ 4 Vergütung, Abgeltung von Überstunden, Überzahlung**

- (1) Die Bruttovergütung beträgt EUR 7.500,00 pro Monat bei einer Arbeitszeit von 40 Wochenstunden und einer Fünf-Tage-Woche (Montag bis Freitag).
- (2) Die Zahlung der Bruttovergütung erfolgt bargeldlos und ist jeweils am Monatsende fällig. Die Gesellschaft behält - soweit gesetzlich erforderlich - Steuern und Sozialabgaben ein und führt diese an die zuständigen Institutionen ab. Der sich ergebende Nettobetrag wird sodann an den Mitarbeiter ausgezahlt.
- (3) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, etwa zu viel bezogene Vergütung vollumfänglich an die Gesellschaft zurückzuzahlen. Der Einwand der Entreicherung (§ 818 Abs. 3 BGB) ist ausgeschlossen.
- (4) Ein Anspruch auf den Ausgleich von Über- oder Mehrarbeitsstunden besteht nur, wenn die Über- oder Mehrarbeitsstunden von der Gesellschaft angeordnet oder mit ihr vereinbart worden sind oder wenn sie aus dringenden betrieblichen Interessen erforderlich waren und der Mitarbeiter sich den Beginn und das Ende der Über-/Mehrarbeit spätestens am nächsten Arbeitstag von der Gesellschaft abzeichnen lässt.



- (5) Mit der in dem vorstehenden Absatz (1) geregelten Vergütung sind Über- und/oder Mehrarbeitsstunden von bis zu 10% der monatlich anfallenden Sollarbeitszeit abgegolten.
- (6) Darüber hinaus auszugleichende Über- und oder Mehrarbeitsstunden werden innerhalb von sechs Monaten durch Freizeit ausgeglichen.

### **§ 5 Betriebliche Altersvorsorge**

- (1) Soweit der Mitarbeiter die Probezeit besteht, erhält er ab dem der Probezeit folgenden Beschäftigungsmonat pro Kalenderjahr eine betriebliche Altersvorsorge in Höhe von 3 % der im jeweiligen Kalenderjahr verdienten Bruttolohnsumme. Weitere Details zur betrieblichen Altersvorsorge sind in einem Zusatz zu diesem Arbeitsvertrag geregelt, welcher zu Arbeitsbeginn ausgehändigt wird.

### **§ 6 Freiwilligkeitsvorbehalt bezüglich zusätzlicher Leistungen**

- (1) Sofern die Gesellschaft zusätzlich zu der in § 4 genannten Vergütung vertraglich nicht vereinbarte Leistungen erbringt, erfolgt dies freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch bei wiederholter Zahlung kein Anspruch des Mitarbeiters auf weitere Leistungen in der Zukunft entsteht.

### **§ 7 Reisekosten/Auslagen**

- (1) Die Gesellschaft erstattet dem Mitarbeiter belegte erforderliche Reisekosten und Auslagen, nach den Regeln und in der Höhe gemäß der betrieblichen Spesen- und Reisekostenregelungen.

### **§ 8 Urlaub**

- (1) Der Mitarbeiter erhält bei einer Vollzeittätigkeit im Kalenderjahr 30 Arbeitstage Urlaub (20 Tage gesetzlichen Urlaub und 10 Tage vertraglichen Zusatzurlaub), berechnet auf Basis einer Fünf-Tage-Woche (Montag bis Freitag).
- (2) Bei unterjährigem Eintritt oder Beendigung oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses wird der Urlaub nur zeitanteilig (pro rata temporis) gewährt, mindestens jedoch in Höhe des für diesen Fall vorgesehenen gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs.

### **§ 9 Krankheitsfall und Arbeitsverhinderung, Vergütung, Melde- und Nachweispflichten**

- (1) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, der Gesellschaft seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich, spätestens jedoch bis 09:00 Uhr des ersten Krankheitstages, mitzuteilen.
- (2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als zwei Arbeitstage an, ist der Gesellschaft am nächsten Arbeitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.



- (3) Ist der Zeitraum der Bescheinigung abgelaufen und dauert die Arbeitsunfähigkeit an, so ist der Mitarbeiter verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Dies gilt auch nach Ablauf des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraums.
- (4) Im Einzelfall kann die Gesellschaft die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits für den ersten oder zweiten Krankheitstag verlangen.
- (5) In anderen Fällen der Arbeitsverhinderung hat der Mitarbeiter die Gesellschaft ebenfalls unverzüglich zu informieren. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nicht, wenn der Mitarbeiter aufgrund der erforderlichen Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines Kindes oder um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen der Arbeit fernbleibt.
- (6) Auch wenn der Mitarbeiter aus anderen Gründen für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird, verliert er den Anspruch auf die Vergütung (=die Vorschrift des 616 BGB findet auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung).

#### **§ 10 Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Freistellung, Altersgrenze**

- (1) Während der Probezeit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis unter der Einhaltung einer Kündigungsfrist von 14 Kalendertagen kündigen.
- (2) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien unter der Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden, sofern die gesetzlichen Kündigungsfristen keine längeren Fristen vorsehen. Eine Verlängerung der Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 2 BGB gilt auch für den Mitarbeiter.
- (3) Die Kündigung bedarf der Schriftform.
- (4) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.
- (5) Das Arbeitsverhältnis endet auch ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Sollte der Mitarbeiter vorher eine gesetzliche Rente wegen Alters beziehen, endet das Arbeitsverhältnis mit dem Rentenbezug.
- (6) Wird das Arbeitsverhältnis gekündigt, so kann die Gesellschaft den Mitarbeiter vom Ausspruch der Kündigung an von der Pflicht zur Arbeitsleistung widerruflich freistellen, wenn ein sachlicher Grund, insbesondere ein grober Vertragsverstoß, der die Vertrauensgrundlage beeinträchtigt, vorliegt. Der Freistellungszeitraum gilt zunächst als Ausgleich für etwaige Über-/Mehrarbeitsstunden und mögliche Freizeitausgleichsansprüche und dann als Erfüllung des Urlaubsanspruchs.
- (7) Für den Fall, dass der Mitarbeiter die vereinbarte Tätigkeit schuldhaft nicht aufnimmt, ist der Mitarbeiter verpflichtet, an die Gesellschaft eine Vertragsstrafe in Höhe von einem halben Bruttomonatsgehalt zu zahlen. Die Gesellschaft behält sich die Geltendmachung weiteren Schadens vor.



### **§ 11 Nebenbeschäftigungen**

- (1) Jede weitere entgeltliche oder unentgeltliche Beschäftigung sowie die tätige Beteiligung an anderen gewerblichen oder gemeinnützigen Unternehmen, bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Gesellschaft.
- (2) Die Gesellschaft wird ihre Zustimmung erteilen, soweit berechnigte Interessen der Gesellschaft - ein Wettbewerb, die Gefährdung der Arbeitsleistung nach diesem Vertrag oder eine Überschreitung der Arbeitszeitgrenzen des Arbeitszeitgesetzes - nicht entgegenstehen.

### **§ 12 Dienstleistungen und Urheberrechte Übergang der Nutzungsrechte**

- (1) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, alle im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit für die Gesellschaft erstellten und oder mit Mitteln der Gesellschaft erstellten Arbeitsergebnisse (z.B. Erfindungen, Modelle, Pläne, Artikel, Veröffentlichungen etc.) der Gesellschaft schriftlich mitzuteilen.
- (2) An allen zu betrieblichen Zwecken erstellten und / oder mit Mitteln der Gesellschaft erstellten, urheberrechtlich geschützten Arbeitsergebnissen räumt der Mitarbeiter der Gesellschaft ohne Anspruch auf eine gesonderte Vergütung ein ausschließliches, räumlich, zeitlich und inhaltlich unbeschränktes, übertragbares und unterlizenzierbares Nutzungsrecht ein. Das Nutzungsrecht erstreckt sich auf alle bekannten sowie unbekannten Nutzungsarten und soll die Gesellschaft in die Lage versetzen, das Arbeitsergebnis umfassend selbst oder durch Dritte kommerziell zu verwerten.
- (3) Der Mitarbeiter verzichtet auf seine Rechte aus den §§12, 13 S. 2 und 25 UrhG, auf § 13 S. 2 UrhG jedoch nur, soweit es der Branchenüblichkeit entspricht (wie z.B. bei der Erstellung von Computerprogrammen).

### **§ 13 Wettbewerbsverbot**

- (1) Der Mitarbeiter hat sich während des Bestands des Arbeitsverhältnisses jeglichen direkten oder indirekten Wettbewerbs mit der Gesellschaft zu enthalten. Die mittelbare oder unmittelbare Beteiligung an Konkurrenzunternehmen ist unzulässig, es sei denn, es handelt sich um eine bloße Finanzbeteiligung durch den Erwerb von börsennotierten Anteilen bis zu einem Anteil von 25 % des Kapitals.
- (2) Für die Dauer dieses Vertrages finden die gesetzlichen Wettbewerbsbeschränkungen entsprechend dem Handelsgesetzbuch (HGB) Anwendung.

### **§ 14 Geheimhaltung und Rückgabe von Unterlagen**

- (1) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, während und auch nach Beendigung dieses Arbeitsvertrags, alle vertraulichen Angelegenheiten und Geschäftsgeheimnisse der Gesellschaft (einschließlich der mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen und der Kunden der Gesellschaft), welche ihm bei Ausübung seiner Tätigkeiten für die Gesellschaft zur Kenntnis gelangen (insbesondere, aber nicht ausschließlich, Verfahren, Daten,



Know-how, Marketingpläne, Geschäftsplanungen, unveröffentlichte Bilanzen, Budgets, Lizenzen, Preise, Kosten und Kunden- und Lieferantenlisten) streng geheim zu halten. Dies gilt auch für Angelegenheiten, die von der Gesellschaft als vertraulich bezeichnet werden.

- (2) Die Pflicht zur Geheimhaltung findet keine Anwendung auf Informationen, die
- öffentlich zugänglich waren oder gemacht wurden,
  - dem Mitarbeiter von Dritten ohne Verletzung einer Geheimhaltungspflicht offengelegt wurden,
  - zum Zeitpunkt der Offenlegung bereits im Besitz des Mitarbeiters waren und keiner Geheimhaltungspflicht unterliegen,
  - der Mitarbeiter selbstständig und unabhängig von der Information der Gesellschaft entwickelt hat, oder
  - der Mitarbeiter aufgrund einer gerichtlichen oder behördlichen Anordnung oder Entscheidung offenlegen muss, vorausgesetzt, der Mitarbeiter hat die Gesellschaft unverzüglich in Textform über eine solche Anordnung oder Entscheidung informiert und sich mit ihr über den Umfang der Offenlegung beraten.
- (3) Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird der Mitarbeiter der Gesellschaft unaufgefordert, während des Bestehens seines Arbeitsverhältnisses auf Anforderung, alle in seinem Besitz befindlichen, die Gesellschaft oder die mit ihr verbundenen Unternehmen und Kunden der Gesellschaft betreffenden Gegenstände und Unterlagen - insbesondere alle Notizen, Memoranden, Aufzeichnungen, Zeichnungen, Designs, Protokolle, Berichte, Akten und andere ähnliche Dokumente (sowie Kopien oder sonstige Reproduktionen hiervon) zum Zeitpunkt der unwiderruflichen Freistellung, sonst bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückgeben.
- (4) Der Mitarbeiter hat an den genannten Gegenständen und Unterlagen kein Zurückbehaltungsrecht.
- (5) Die Herausgabepflicht gilt sinngemäß für elektronisch gespeicherte Daten, z.B. Computerprogramme oder auf Datenträgern gespeicherte Daten. Etwaige Kopien von solchen Daten auf eigenen oder sonstig allein dem Mitarbeiter zugänglichen Datenträgern sind zu löschen. Die Löschung ist der Gesellschaft vom Mitarbeiter zu bestätigen. Der Mitarbeiter wird der Gesellschaft zudem auf deren Anforderung unverzüglich sämtliche Benutzerkennungen, Passwörter und sonstigen für seine Arbeitstätigkeit genutzten Zugangscodes unaufgefordert mitteilen.

## **§ 15 Ausschlussfristen**

- (1) Alle wechselseitigen Ansprüche der Vertragsparteien aus dem Arbeitsverhältnis und mit ihm in Zusammenhang stehend verfallen, sofern sie nicht innerhalb einer Frist von drei Monaten ab Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden. Von dem Verfall sind Ansprüche wegen Haftung bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit sowie bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, sowie Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn ausgenommen.
- (2) Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht binnen zwei Wochen nach dessen Geltendmachung, so verfällt der Anspruch ebenfalls, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Zugang der Ablehnung oder Ablauf der Erklärungsfrist gerichtlich geltend gemacht wird.



## § 16 Nebenabreden / Schriftform / Schlussbestimmungen / Sprachfassung

- (1) Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformklausel selbst. Ausgeschlossen sind damit insbesondere Vertragsänderungen durch betriebliche Übung. Das vorstehende Schriftformerfordernis findet keine Anwendung auf individuell zwischen den Parteien ausgehandelte Abreden. Dieser Vertrag gibt die zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarungen vollständig wieder. Mündliche Nebenabreden zu diesem Vertrag bestehen nicht.
- (2) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Wirksamkeit der anderen Bestimmungen dieses Vertrages nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine rechtlich zulässige, die dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung so nahe wie möglich kommt.
- (3) Die Parteien bestätigen, jeweils eine schriftliche Fassung dieses Vertrages erhalten zu haben.
- (4) Der Vertrag ist in deutscher und englischer Sprache ausgefertigt. Die deutsche Fassung ist die allein maßgebliche, die englische dient ausschließlich als Leseversion.
- (5) Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

München, 8. Dezember 2022

München, 8. Dezember 2022

---

BRUSA Elektronik (München) GmbH  
Thomas Nindl  
Geschäftsführer

---

BRUSA Elektronik (München) GmbH  
i.V. Miriam Wießneth  
Head of HR

Singapore, 8. Dezember 2022

---

Nilesh Tawri Mohanlal



## EMPLOYMENT CONTRACT

between

BRUSA Elektronik (München) GmbH  
Hollerithstr. 7A  
81829 Munich

– hereinafter "company" –

and

Nilesh Tawri Mohanlal  
Potong Pasir Avenue 1 115  
350115 Singapore  
Born, on 06.04.1988

– hereinafter "employee" –





### **§ 1 Commencement, Probationary Period**

- (1) The employment relationship shall commence on 01.03.2023, conditioned upon the submission of a valid work permit, if required by the authorities.
- (2) The employment contract shall be concluded for an indefinite period.
- (3) The parties agree that the first 6 months of employment shall be the probationary period (Probezeit).

### **§ 2 Scope of Work, Duties, Allocation**

- (1) The employee shall be employed as Staff Engineer. The job description is regulated in an annex to the employment contract.
- (2) If required and suitable, the employee may also be assigned other reasonable, equivalent activities corresponding to his previous knowledge and skills.

### **§ 3 Place of Work, Business Travelling, Working Hours**

- (1) The place of work is Munich.
- (2) The company hereby reserves the right to temporarily or permanently allocate the employee to another location in the Federal Republic of Germany, with all other terms of this employment agreement remaining unchanged. The personal interests of the employee will be considered adequately.
- (3) The employee explicitly agrees to travel within Germany and abroad worldwide.
- (4) The regular working time of the employee shall be 40,0 hours per week for a 5-day week (Monday to Friday).
- (5) The commencement and end of the daily hours of work and the breaks shall be arranged according to operational requirements in compliance with the regulations of the Working Hours Law.

### **§ 4 Fixed Salary, compensation for extra and overtime work, overpayment**

- (1) The gross remuneration is EUR 7.500,00 per month for a working time of 40 hours per week and a five-day week (Monday to Friday).
- (2) The payment of the remuneration shall be made directly into the employee's bank account in twelve equal instalments. Each instalment will be paid on the last day of each month. As far as required by law, the company withholds any taxes and social security contributions and pays them to the respective institutions; the employee receives a net payment.
- (3) The employee undertakes to fully repay any overdue remuneration to the company. The defence of a loss (Einwand der Entreicherung) according to sec. § 818 sen. 3 German Civil Code (BGB) shall be excluded.
- (4) A claim for compensation for overtime or overtime hours shall only exist in case the overtime or overtime hours have been ordered or agreed upon, and if they were necessary



for urgent operational reasons and the employee notifies management in writing of the start and end of the overtime/overtime on the following working day at the latest.

- (5) Any overtime and/or overtime hours within 10% of the monthly target working time are compensated with the remuneration regulated in the above paragraph 1.
- (6) Any additional overtime and/or extra hours shall be compensated by time off within six months.

#### **§ 5 Company pension scheme**

- (1) Insofar the probationary period is passed, the employee receives a company pension in the amount of 3% of the gross salary earned in the respective calendar year from the month of employment following the probationary period. Further details on the company pension scheme are set out in an addendum to this employment contract which will be handed out at the start of employment.

#### **§ 6 Reserve of discretionary character of extra payments**

- (1) In case the employer pays — in addition to the regular remuneration extra payments which have not been agreed within the employment agreement, these payments are made on a voluntary basis. Furthermore, they are subject to the condition that — even in case of persistent payments — the employee shall only be entitled to the received payments but not to further payments in the future.

#### **§ 7 Travel Costs/Expenses**

- (1) The company shall reimburse the employee for evidenced necessary travel costs and other professional expenses, properly incurred by the employee in connection with the performance of his duties, with amounts provided by the company's Travel & Expense policy.

#### **§ 8 Holiday Leave**

- (1) The employee will be granted 30 working days of holiday leave (20 days of statutory holidays and 10 days contractual holidays) for full-time work calculated on basis of a 5-day working week (Monday till Friday).
- (2) When joining or leaving the company or when the employment relation is suspended during the calendar year, the holiday leave entitlement shall be statutory holiday determined for such cases.

#### **§ 9 Sickness and Incapacity to work: Payment, Information and Certification Duty**



- (1) The employee shall be obliged to inform the company without delay, i.e. by 9 am at the latest, of every instance of inability to work and the likely duration of absence.
- (2) If the inability to work endures for longer than 2 days, the employee shall be obliged, at the latest by the end of the working day following the second day, to submit a doctor's certificate regarding the inability to work, as well as the likely duration of the absence.
- (3) If the absence continues for longer than the period stipulated in the certificate, then the employee shall be obliged to submit a further doctor's certificate as soon as possible. This also applies after the entitlement to receive sickness payments from the company has been exhausted.
- (4) In individual cases, the Company may require the submission of a medical certificate of incapacity for work for the first or second day of illness.
- (5) In other cases of inability to work, the employee shall inform the Company without delay. There shall be no entitlement to continued payment of remuneration if the employee is absent from work due to the necessary supervision, care or nursing of a child or in order to organize care as required for a close relative in need of care in an acute care situation or to ensure nursing care during this time.
- (6) Even if the employee is prevented from providing services for other reasons for a relatively insignificant period of time due to a reason lying in his person without his fault, he shall lose the entitlement to remuneration (=the provision of 616 BGB shall not apply to the employment relationship).

#### **§ 10 Termination of Employment, Release (Garden Leave), retirement age**

- (1) During the probationary period, either party may terminate the employment by giving 14 days' notice to the other party.
- (2) After the end of the probationary period, the employment relationship may be terminated by either party by giving 3 months notice to the end of the month, unless the statutory notice periods provide for longer periods. An extension of the notice periods in accordance with Section 622 (2) of the German Civil Code shall also apply to the employee.
- (3) The notice of termination must be in writing.
- (4) The right to terminate the employment for extraordinary reasons shall remain unaffected.
- (5) It shall come to an end at the latest, without a termination being required, upon the expiry of the month in which the employee fulfils the claim prerequisites for the receipt of the statutory standard old-age pension without any cutbacks or prior to that actually receives an old-age pension.
- (6) Anytime, especially after declaration of a termination, the company shall after the exercise of equitable discretion in consideration of the employee's interests according to sec. 315 German Civil Code (BGB) be entitled to release the employee from his work, subject to continued remuneration payment.
- (7) In the event of the employee's unlawful dissolution of the employment relationship and in the event that the employee does not take up the agreed activity at all, the employee is obliged to pay the company a contractual penalty amounting to the period of the applicable period of notice corresponding gross remuneration, but not more than one gross monthly salary. The company reserves the right to assert further damage.



### **§ 11 Additional Employment**

- (1) The employee shall devote his entire working capacity to the company and shall promote its interests. Any further employment, whether remunerated or not, which may affect the interests of the company and active participation in other commercial or charitable undertakings affecting the interests of the company, require the prior written approval of the company.
- (2) The company will grant its approval, unless the company has conflicting material interests — such as prohibition of competition, endangerment of job performance pursuant to the contract or exceeding of statutory working hours according to the law on working hours.

### **§ 12 Inventions, Copyrights, Granting of Rights**

- (1) The employee shall inform the company in writing about any inventions, work results (e.g. articles, publications, other content contributions) or know how ("Deliverables") created for company-related purposes and/or created with company's resources.
- (2) For any Deliverables created for company related purposes and/or created with company's resources that are protected by Copyright law, the employee will grant to the company, without any separate remuneration, an exclusive, sublicenseable, transferable and without any restrictions in time, territory and/or scope right to use the Deliverables. The right granted shall entitle the company to commercially exploit the Deliverables in any known or unknown manner itself or by a third party.
- (3) The employee waives the rights from sections 12, 13 S. 2 and 25 of the Federal Copyright Act (Urheberrechtsgesetz — UrhG), the rights to being named the author (section 13 S. 2 UrhG) however, only as far as what is customary in the industry concerned (such as the creation of computer programs for instance).

### **§ 13 Non-Competition**

- (1) During the existence of the employment relationship, the employee shall be obliged to refrain from any kind of direct or indirect competition with the company. Direct or indirect participation in competing companies shall be impermissible, unless it is a merely financial participation through the acquisition of stock exchange-listed shares up to a percentage of 25 % of the capital.
- (2) For the duration of this Agreement the statutory prohibition of competition according to the German Commercial Code (Handelsgesetzbuch) will apply.

### **§ 14 Confidentiality and Return of documentation**



- (1) The employee shall treat as strictly confidential all confidential matters and business secrets of the company, entities associated with the company, and/or of any client of company of which he obtains knowledge during exercise of his duties for the company (including but not limited to, procedures, data, know-how, marketing Plans, business planning, unpublished

balance sheets, budgets, licenses, pricing, costs and customer and supplier lists) or which are designated as confidential by the company. This obligation continues beyond termination of this employment agreement.

- (2) These obligations of confidentiality shall not apply to information which
- is/was publicly known or comes into public domain,
  - was disclosed to the employee from a third party without a breach of a confidentiality obligation,
  - was already in possession of the employee, without confidentiality restrictions at time of disclosure,
  - was independently developed by the employee without use of the information of the company, and
  - is required to be disclosed by the employee pursuant to any order or requirement from court, administrative or governmental agency, providing the employee shall give the company prompt notice in text form of such order or requirement and shall consult with the latter on the scope of disclosure.
- (3) The employee shall return to the company without corresponding request, all objects and documentation in his possession, which relates to the company or to its associated entities - in particular all notes, memoranda, drawings, designs, protocols, reports, files and Other similar documentation (as well as copies or other reproductions thereof) — at the time when his services under this contract end. This clause applies accordingly during the term of his services when the company so requests.
- (4) The employee recognizes that the objects and documentation referred to above are the sole property of the company or its associated entities. The employee has no right of retention over the objects and documentation referred to.
- (5) The same duty of returning applies analogously to electronically stored data, e.g. computer programs or data on storage media. Possible copies of such data-on-data storage media belonging to or accessible to the employee must be deleted and the deletion has to be confirmed to the company. Furthermore, the employee will disclose to the company all usernames, passwords and other kinds of access codes used for the performance of his work without any further request.

### **§ 15 Time-Barring Deadlines**

- (1) All claims that arise out of and in connection with the employment relationship, except for those for liability for intentional or grossly negligent behavior and in case of a culpable damage to life, body or health, and those for statutory minimum wage, are to be made in text form by the parties hereto within a time period of three months after the due date. Claims that are not made within this time period shall expire unless the person entitled to make the claim was



prevented from complying with this deadline despite using his best endeavors and care necessary in the circumstances to comply therewith.

- (2) If the other party rejects the claim in writing or if it does not make a declaration within two weeks after the claim is made, then such a claim shall expire if it is not judicially made within three further months after the rejection or the expiry of the declaration period.

#### **§ 16 Miscellaneous / Written Form / Final Provisions / Language**

- (1) Supplementary agreements and amendments to this Contract shall be in writing in order to be valid. The same applies to any agreement setting aside the written form requirement. This especially excludes any changes to the contract by way of company practice. The above written form requirement does not apply to individual agreements agreed upon by the parties. This contract completely reflects the agreement entered by the parties. No oral supplementary agreements have been made.
- (2) Should individual provisions of this contract be or become invalid, the validity of the rest of the contract shall not be affected thereby. The invalid provision shall be replaced by a legally permissible provision that comes as close as possible to the meaning and purpose of the invalid provision.
- (3) The Parties declare that each of them has received a written official copy of this Agreement.
- (4) The Agreement has been executed in the German and English languages. The German version is the decisive version, the English serves as a reading version.
- (5) For reasons of better readability, the simultaneous use of the language forms male, female and diverse (m/f/d) is waived. All personal designations apply equally to all genders.