

CONDÉ NAST

GERMANY

Condé Nast Germany GmbH, Oskar-von-Miller-Ring 20, 80333 München

Herrn
Christian Woldt
Herzogstr. 16
80803 München

Vertragsnachtrag

Lieber Christian,

wir möchten mit diesem Schreiben die Bedingungen Deines aktuellen Anstellungsvertrages mit Wirkung zum 01. Dezember 2024 („Stichtag“) folgendermaßen anpassen:

§ 1 Neue Bedingungen des Anstellungsvertrages

Ab dem Stichtag trägst Du den Titel Software Engineer 2. Du wirst weiterhin im Bereich Content Experience eingesetzt. Natürlich bleibt es dabei, dass wir Dich – sofern es die Umstände erfordern – nach Maßgabe der Arbeitsbedingungen auch mit anderen Tätigkeiten betrauen können. Deine Interessen werden wir dabei natürlich immer angemessen berücksichtigen.

§ 2 Arbeitsvertragsbedingungen

Die weiteren Einzelheiten des Arbeitsverhältnisses regeln die Arbeitsvertragsbedingungen, die wir diesem Arbeitsvertrag als Anlage beigelegt haben.

Im Übrigen bleiben die Bedingungen Deines ursprünglichen Arbeitsvertrages (inklusive Nachträge) unberührt, soweit sie nicht durch diesen Nachtrag oder die Arbeitsvertragsbedingungen geändert werden.

§ 3 Anwendbares Recht und Vorrang der deutschen Fassung

Diese Vereinbarung unterliegt ausschließlich deutschem Recht und ist nach diesem auszulegen. Diese Vereinbarung ist in deutscher und englischer Sprache ausgefertigt. Im Falle eines Widerspruchs zwischen der deutschen und der englischen Fassung hat die deutsche Sprache Vorrang.

Contract addendum

Dear Christian,

We would like to amend the terms of your current employment contract with effect from 1st December 2024 (“Effective Date“) as follows:

§ 1 New conditions of the employment contract

From the Effective Date, you will have the title Software Engineer 2. You will continue to be assigned to the Content Experience department. Of course, we will still be able to assign you to other tasks if circumstances so require, depending on the working conditions. We will, of course, always give due consideration to your interests.

§ 2 Terms and conditions of employment

The further details of the employment relationship are governed by the terms and conditions of employment, which we have attached to this employment contract.

Otherwise, the terms and conditions of your original employment contract (including addenda) remain unaffected, unless they are amended by this addendum or the terms and conditions of the employment contract.

§ 3 Governing Law and precedence of the German version

This agreement shall solely be governed by and construed in accordance with the law of Germany. This agreement is executed in German and English. In case of discrepancies between the German and the English version, the German version prevails.

CONDÉ NAST

GERMANY

Seite 2/14

Wenn Du mit den Regelungen des Vertragsnachtrags sowie unseren Arbeitsvertragsbedingungen einverstanden bist, möchten wir Dich bitten, dies nachfolgend mit Deiner Unterschrift zu bestätigen.

If you agree with the provisions of the contract addendum and our terms and conditions of employment, we would like to ask you to confirm this with your signature below.

München, den 12/20/2024

DocuSigned by:

Michaela Thon

5E22053A204A459.....

Condé Nast Germany GmbH

Michaela Thon

People Lead Germany

Signed by:

Christian Woldt

6A61C729C447409.....

Christian Woldt

CONDÉ NAST

GERMANY

Seite 3/14

ARBEITSVERTRAGSBEDINGUNGEN

Die Arbeitsbedingungen sind Bestandteil des von Condé Nast Germany GmbH (nachfolgend: „Arbeitgeber“) mit dem Mitarbeiter geschlossenen Anstellungsvertrages.

1. TÄTIGKEIT UND VERSETZUNGSRECHT

- 1.1 The employee undertakes to carry out all his assigned tasks carefully and conscientiously, to safeguard the interests of the Employer and to follow the Employer's instructions.
- 1.2 Die Ausübung der Tätigkeit des Mitarbeiters kann die Vornahme von Dienstreisen innerhalb und außerhalb Deutschlands erfordern. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, die mit seiner Tätigkeit verbundenen Reisetätigkeiten wahrzunehmen. Anzahl, Dauer und Zielort richten sich nach den Bedürfnissen des Arbeitgebers.
- 1.3 Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Mitarbeiter aus betrieblichen oder persönlichen Gründen unter Wahrung der Interessen des Mitarbeiters eine andere, gleichwertige Tätigkeit oder ein anderes Arbeitsgebiet zu übertragen, soweit dies den Fähigkeiten und Kenntnissen des Mitarbeiters entspricht, oder auch gleichermaßen den Mitarbeiter an einem anderen Ort einzusetzen. Dies darf nicht zu einer Verringerung der Vergütung führen.

2. ARBEITSZEIT UND ÜBERSTUNDEN

- 2.1 Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit werden vom Arbeitgeber geregelt und richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen. Grundsätzlich wird beim Arbeitgeber an den Werktagen Montag bis Freitag gearbeitet. Insbesondere im Online-Bereich des Arbeitgebers ist ausnahmsweise allerdings auch eine Arbeit an Samstagen und Sonntagen sowie gesetzlichen Feiertagen möglich. Der Arbeitgeber ist deshalb berechtigt, im Rahmen des Dienstplanes nach billigem Ermessen, also in begründeten Einzelfällen, Samstags- und Sonntags- sowie Feiertagsarbeit anzuordnen.
- 2.2 Der Mitarbeiter ist im Rahmen der gesetzlichen Regelung verpflichtet, bei betrieblicher Notwendigkeit auf Anordnung des Arbeitgebers unter Wahrung von billigem Ermessen Überstunden zu leisten.
- 2.3 Der Mitarbeiter wurde auf die gesetzlichen Regelungen der §§ 4 ff. Arbeitszeitgesetz zur Einhaltung der gesetzlichen Pausen- und Ruhezeiten hingewiesen.

3. VERGÜTUNG UND FREIWILLIGKEITS-VORBEHALT

TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT

The terms and conditions of employment are part of the employment contract concluded by Condé Nast Germany GmbH (hereinafter: 'Employer') with the employee.

1. ACTIVITY AND RELOCATION RIGHT

- 1.1 The employee undertakes to carry out all his assigned tasks carefully and conscientiously, to safeguard the interests of the Employer and to follow the Employer's instructions.
- 1.2 The exercise of the employee's activity may require travelling within and outside Germany. The Employee undertakes to fulfil the travelling activities associated with his work. The number, duration and destination shall be determined by the Employer's requirements.
- 1.3 The Employer is authorised to assign the employee to another equivalent activity or another area of work for operational or personal reasons, while safeguarding the employee's interests, provided this corresponds to the employee's skills and knowledge, or to deploy the employee at a different location. This may not lead to a reduction in remuneration.

2. WORKING TIME AND OVERTIME

- 2.1 The position and duration of the daily working hours are regulated by the Employer and are based on operational requirements. In principle, the working times at the Employer are on the workdays Monday to Friday. However, working on Saturdays and Sundays and on public holidays is also possible in exceptional cases, particularly in the Employer's online area. The Employer is therefore authorised to order work on Saturdays, Sundays and on public holidays as part of the duty roster at his reasonable discretion, i.e. in justified individual cases.
- 2.2 Within the framework of the statutory regulations, the employee is obliged to work overtime at the Employer's request and his reasonable discretion, if necessary for operational reasons.
- 2.3 The employee has been made aware of the statutory provisions of Sec. 4 ff. Working Hours Act on compliance with the statutory break and rest periods.

3. REMUNERATION AND RESERVATION OF VOLUNTARINESS

CONDÉ NAST

GERMANY

Seite 4/14

3.1 Das vereinbarte Jahresgrundgehalt ist zahlbar in 13,5 Raten per Banküberweisung nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben. Soweit das Arbeitsverhältnis in einem Kalenderjahr unterjährig beginnt oder endet, ist das Jahresfestgehalt inklusive der Jahressonderleistungen (13. und 13,5 Gehalt) zeitanteilig geschuldet.

3.2 Die Ziele und die weiteren Bedingungen einer ggf. im Arbeitsvertrag vereinbarten leistungsabhängigen variablen Vergütung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Mitarbeiter für jedes Kalenderjahr schriftlich neu vereinbart. Die Zielvereinbarung für das erste Beschäftigungsjahr wird mit dem Mitarbeiter zu Beginn seiner Tätigkeit vereinbart. Diese Zielvereinbarung regelt auch die näheren Einzelheiten des Bonusanspruchs des Mitarbeiters. Der Grad der Zielerreichung durch den Mitarbeiter wird am Ende eines jeden Kalenderjahres durch den Arbeitgeber festgestellt. Ein ggf. verdienter Jahresbonus wird spätestens mit Ablauf des dritten auf die Feststellung des Jahresabschlusses folgenden Kalendermonats zur Zahlung fällig.

Sofern eine Zielvereinbarung geschlossen wurde, besteht bei einem Ausscheiden innerhalb eines Kalenderjahres Anspruch auf eine anteilige Bonuszahlung entsprechend der Zielerreichung zum Zeitpunkt des Ausscheidens. Die Zahlung wird fällig am Ende des auf das Ausscheiden des Mitarbeiters folgenden Kalendermonats.

Abweichend von vorstehender Regelung ist der Arbeitgeber berechtigt, in individuellen Zielvereinbarungen eine quartalsweise Abrechnung der variablen Vergütung vorzunehmen, quartalsweise Vorauszahlungen auf einen am Ende des Jahres abzurechnenden Bonusanspruch vorzunehmen und/oder die Fälligkeit einer variablen Vergütung auf einen Zeitraum auf bis zu drei Monaten nach dem Ende jeweiligen Bonusperiode zu legen. Das Nähere regelt in diesen Fällen die individuelle Zielvereinbarung.

3.3 Die Zahlungen anderer Leistungen aller Art (Gratifikationen, Jahrestantiemen oder sonstige Sonderleistungen), die nicht auf Grund einer betrieblichen Regelung gewährt werden und die kein laufendes Entgelt darstellen, erfolgen stets als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers in dem Sinne, dass sie jeweils einer gesondert zu treffenden Entscheidung bedürfen und dass ein Rechtsanspruch des Mitarbeiters auf die wiederholte oder dauerhafte Gewährung derartiger eventuell gewährter freiwilliger Leistungen für die Zukunft auch nach mehrmaliger vorbehaltloser Zahlung weder dem Grunde nach noch der Höhe nach begründet wird.

4. NEBENLEISTUNGEN UND AUFWENDUNGEN

4.1 Der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung nach

3.1 The agreed basic annual salary is payable in 13.5 instalments by bank transfer after deduction of taxes and social security contributions. If the employment relationship begins or ends during a calendar year, the fixed annual salary including the special annual benefits (13th and 13.5) is owed proportionately to time.

3.2 The targets and other conditions of any performance-related variable remuneration agreed in the employment contract shall be agreed in writing between the Employer and the employee for each calendar year. The target agreement for the first year of employment is agreed with the employee at the beginning of his employment. This target agreement also regulates the details of the employee's bonus entitlement. The degree of target achievement by the employee is determined by the Employer at the end of each calendar year. Any annual bonus earned is due for payment at the latest at the end of the third calendar month following the adoption of the annual financial statements.

If a target agreement has been concluded, employees who leave the company within a calendar year are entitled to a pro rata bonus payment based on the target achievement at the time of leaving. The payment is due at the end of the calendar month following the employee's withdrawal.

Notwithstanding the above provision, the Employer is authorised to settle the variable remuneration on a quarterly basis in individual target agreements, to make quarterly advance payments on a bonus entitlement to be settled at the end of the year and/or to set the due date of variable remuneration for a period of up to three months after the end of the respective bonus period. The details in these cases are regulated by the individual target agreement.

3.3 Payments of other benefits of any kind (bonuses, annual bonuses or other special benefits) which are not granted on the basis of a company regulation and which do not constitute regular remuneration are always made as voluntary benefits by the Employer in the sense that they require a separate decision in each case and that the employee has no legal claim to repeated or permanent granting of such voluntary benefits for the future, even after repeated unconditional payment, neither on the merits nor in terms of amount.

4. ANCILLARY SERVICES AND EXPENSES

4.1 The employee is entitled to a company pension scheme through deferred compensation in

CONDÉ NAST

GERMANY

Seite 5/14

dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG), auf die hiermit ausdrücklich hingewiesen wird. Es besteht kein Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung.

accordance with the Act on the Improvement of Company Pension Schemes (BetrAVG), to which express reference is hereby made. There is no entitlement to an Employer-financed company pension scheme.

4.2 Der Arbeitgeber ersetzt dem Mitarbeiter unter Beachtung der steuerrechtlichen Vorschriften notwendige Auslagen, die er ausschließlich im Interesse und für Zwecke des Arbeitgebers getätigt hat. Diese Auslagen werden gemäß den jeweils gültigen Richtlinien des Arbeitgebers gegen Vorlage der Belege erstattet.

4.2 The Employer shall reimburse the employee for necessary expenses incurred exclusively in the interests and for the purposes of the Employer in accordance with tax regulations. These expenses shall be reimbursed according to the applicable guidelines of the Employer on presentation of receipts.

4.3 Die jeweils gültigen Regelungen zu Dienstreisen und sonstigen betrieblichen Leistungen sind im Intranet des Arbeitgebers für den Mitarbeiter einsehbar.

4.3 The applicable regulations on business trips and other company benefits can be viewed by the employee on the Employer's intranet.

5. URLAUB

5. HOLIDAY

5.1 Endet oder beginnt das Arbeitsverhältnis während des laufenden Kalenderjahres, besteht lediglich Anspruch auf anteiligen Urlaub, mindestens jedoch in Höhe des jeweiligen gesetzlichen Urlaubsanspruchs-

5.1 If the employment relationship ends or begins during the current calendar year, there is only an entitlement to pro rata holiday, but at least in the amount of the respective statutory holiday entitlement.

5.2 Die zeitliche Festlegung des Urlaubs erfolgt durch den Arbeitgeber unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse und der Wünsche des Mitarbeiters. Auf Grundlage einer 5-Tage-Woche beträgt der Urlaubsanspruch 30 Urlaubstage pro Jahr. Der Jahresurlaub setzt sich dabei aus dem gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen sowie 10 weiteren Urlaubstagen zusammen, die der Arbeitgeber als vertraglichen Zusatzurlaub gewährt. Mit der Urlaubserteilung erfüllt der Arbeitgeber zunächst den Anspruch des Mitarbeiters auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch. Erst nach vollständiger Erfüllung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs wird der vertragliche Zusatzurlaub erteilt.

5.2 The timing of the holiday is determined by the Employer, taking into account the operational circumstances and the wishes of the employee. Based on a 5-day week, the holiday entitlement is 30 days of holiday per year. The annual leave is made up of the statutory minimum holiday of 20 days and 10 additional days of holiday granted by the Employer as additional contractual leave. By granting leave, the Employer first fulfils the employee's entitlement to the statutory minimum holiday entitlement. The additional contractual holiday is only granted once the statutory holiday entitlement has been fulfilled in full.

5.3 Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters weder im laufenden Kalenderjahr noch bis zum 31. März des Folgejahres genommen werden, so erlischt der Urlaubsanspruch spätestens 15 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem er entstanden ist, mithin also am 31. März des 2. Folgejahres. Diese Regelung gilt nicht für den Zusatzurlaub.

5.3 If the holiday cannot be taken in the current calendar year or by 31 March of the following year due to the employee's incapacity to work, the holiday entitlement shall expire no later than 15 months after the end of the calendar year in which it arose, i.e. on 31 March of the following year. This regulation does not apply to additional leave.

5.4 Der Arbeitgeber ist berechtigt, Betriebsferien im Umfang von bis zu fünf Tagen pro Kalenderjahr anzuordnen.

5.4 The Employer is authorised to order company holidays of up to five days per calendar year.

6. DIENSTVERHINDERUNG UND KRANKHEIT

6. ABSENCE FROM WORK AND ILLNESS

6.1 Im Falle einer Erkrankung oder Dienstverhinderung aus anderen Gründen ist der Mitarbeiter verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich am ersten Tag bis spätestens zehn Uhr per E-Mail an abwesenheit@condenast.de zu unterrichten, die Abwesenheit im Abwesenheitstool zu erfassen, und

6.1 In the event of illness or absence from work for other reasons, the employee is obliged to inform the Employer immediately on the first day until 10am via e-mail to abwesenheit@condenast.de, track the absence in the absence tool and state the main reasons for his absence. If the incapacity to work is

CONDÉ NAST

GERMANY

Seite 6/14

die wesentlichen Gründe für ihre Verhinderung anzugeben. Ist die Arbeitsverhinderung durch Krankheit verursacht, ist der Mitarbeiter im Falle der gesetzlichen Versicherung verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit und ihre voraussichtliche Dauer spätestens am dritten Kalendertag unaufgefordert durch einen Arzt feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung ausstellen zu lassen („eAU“). Auf Verlangen des Arbeitgebers gilt dies auch für Kurzerkrankungen von weniger als drei Tagen.

due to illness, the employee is obliged to have the incapacity to work and its probable duration determined by a doctor on the third day of absence without being asked and to have a medical certificate issued ('eAU'). At the Employer's request, this also applies to short-term illnesses of less than three days.

6.2 Ist die Arbeitsverhinderung durch Krankheit verursacht und ist der Mitarbeiter privat versichert oder lässt der Mitarbeiter die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt feststellen, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt (z.B. Behandlung durch Privatarzt oder Behandlung durch Arzt im Ausland) ist der Mitarbeiter entgegen Ziffer 6.1 verpflichtet, spätestens am dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

6.2 If the incapacity for work is caused by illness and the employee is privately insured or if the employee has the incapacity for work determined by a doctor who does not participate in the statutory health insurance scheme (e.g. treatment by a private doctor or treatment by a doctor abroad), the employee is, contrary to Sec. 6.1, also obliged, to submit a medical certificate of incapacity for work on the first day of the incapacity for work and its expected duration. The Employer is entitled to demand the submission of the medical certificate earlier.

6.3 Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, so ist dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. In diesem Fall ist der Mitarbeiter verpflichtet, unverzüglich, spätestens aber am ersten Tag nach Ablauf der vorangegangenen Bescheinigung eine neue Feststellung der Arbeitsunfähigkeit zu bewirken bzw. eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

6.3 If the incapacity for work lasts longer than stated in the medical certificate, the Employer must be notified immediately. In this case, the employee is obliged to immediately, but no later than on the first day after the expiry of the previous certificate, provide a new statement of incapacity for work or submit a new medical certificate.

6.4 Im Falle der Erkrankung eines Kindes, die zu einer Dienstverhinderung des Mitarbeiters führt, übernimmt Condé Nast pro Kind (bis zum einschließlich 14. Lebensjahr) an bis zu vier Arbeitstagen pro Kalenderjahr die Entgeltfortzahlung. Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiter bei einer Dienstverhinderung, die sich über mehrere Folgetage erstreckt, spätestens am dritten Tag der Dienstverhinderung eine ärztliche Bescheinigung über die Krankheit des Kindes und deren voraussichtliche Dauer vorlegt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Ab dem fünften Tag findet keine Entgeltfortzahlung für Dienstverhinderung durch Krankheit eines Kindes statt, es wird jedoch auf die Ansprüche des Mitarbeiters gegen ihre Krankenkasse verwiesen (gesetzliche Regelung). Die Parteien sind sich darüber einig, dass der Mitarbeiter im Falle der Erkrankung seines Kindes / seiner Kinder, die zu keiner Dienstverhinderung des Mitarbeiters führt (= Mitarbeiter kann arbeiten), berechtigt ist, ihre Arbeitsleistung vom häuslichen Arbeitsplatz aus zu erbringen. § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches findet keine Anwendung.

6.4 In the event of a child's illness that results in the employee being unable to work, the employee is entitled to continued payment of salary for up to four working days per calendar year per child up to 14 years. If the absence from work extends over several consecutive days, the employee must submit a medical certificate confirming the child's illness and its expected duration by the third day of absence at the latest to receive continued payment of salary. The Employer is entitled to demand the submission of the medical certificate earlier. From the fifth day onwards, continued payment of salary shall not take place, but reference shall be made to the employee's claims against his health insurance fund in this respect (statutory regulation). The parties agree that in the event of illness of the employee's child/children which does not result in the employee being unable to work, the employee is entitled to perform his work from his home workplace. § 616 of the German Civil Code does not apply.

CONDÉ NAST

GERMANY

Seite 7/14

- | | |
|---|---|
| <p>6.5 Die unverzügliche Unterrichtung und die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist mit Rücksicht auf den ungestörten Ablauf des Geschäftsbetriebes eine wesentliche Verpflichtung. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Anspruchsgeltendmachung erforderlichen Auskünfte zu erteilen.</p> <p>6.6 Die Gehaltsfortzahlung richtet sich nach den jeweils gültigen gesetzlichen Vorschriften. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Entgeltfortzahlung zu verweigern, solange der Mitarbeiter der Verpflichtung zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit bzw. der Pflicht zur Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht nachgekommen ist. Geht der Mitarbeiter einer unzulässigen Nebenbeschäftigung nach und erleidet dabei einen Unfall, der zur Arbeitsunfähigkeit führt, so besteht kein Anspruch auf Gehaltsfortzahlung.</p> | <p>6.5 Immediate notification and presentation of the certificate of incapacity for work or determination of incapacity for work by a doctor is, with regard to the undisturbed course of business operations, an essential obligation. The employee is obliged to provide the Employer with the information required to assert a claim.</p> <p>6.6 The continued payment of salary is based on the applicable statutory provisions. The Employer is entitled to refuse continued payment of salary as long as the employee has not fulfilled the obligation to determine the incapacity for work or the obligation to submit a certificate of incapacity for work. If the employee pursues an unauthorised secondary employment and suffers an accident that leads to incapacity for work, there is no entitlement to continued payment of salary.</p> |
| <p>7. BETRIEBLICHE ARBEITSMITTEL, UNTERLAGEN UND HERAUSGABEPFLICHT</p> | <p>7. COMPANY WORK EQUIPMENT, DOCUMENTS AND OBLIGATION TO HAND THEM OVER</p> |
| <p>7.1 Dem Mitarbeiter vom Arbeitgeber übergebene Arbeitsmittel und Unterlagen bleiben Eigentum des Arbeitgebers. Soweit Geschäftsunterlagen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, verpflichtet sich der Mitarbeiter, diese ordnungsgemäß aufzubewahren und dafür zu sorgen, dass unbefugte Dritte keine Einsicht nehmen können. Für die sichere Aufbewahrung der vom Arbeitgeber übergebenen Schlüssel, Zugangskarten o. ä. (für den Zugang zu den Geschäftsräumen), trägt der Mitarbeiter die alleinige Verantwortung und darf sie in keinem Fall an Dritte weitergeben.</p> <p>7.2 Die zur Verfügung gestellten Unterlagen, Daten und Arbeitsmittel sind vom Mitarbeiter während des laufenden Vertragsverhältnisses auf Aufforderung des Arbeitgebers und nach Beendigung unverzüglich herauszugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht des Mitarbeiters wird ausdrücklich ausgeschlossen.</p> | <p>7.1 Work equipment and documents provided to the employee by the Employer remain the property of the Employer. If business documents are provided by the Employer, the employee undertakes to store them properly and to ensure that unauthorised third parties cannot gain access to them. The employee bears sole responsibility for the safekeeping of keys, access cards or similar (for access to the business premises) provided by the Employer and may not pass them on to third parties under any circumstances.</p> <p>7.2 The documents, data and work equipment provided must be returned by the employee during the current contractual relationship at the request of the Employer and immediately after termination. The employee's right of retention is expressly excluded.</p> |
| <p>8. GESCHÄFTSGEHEIMNISSE</p> | <p>8. TRADE SECRETS</p> |
| <p>8.1 Der Mitarbeiter ist verpflichtet, Geschäftsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Geschäftsleitung schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, geheim zu halten und ohne ausdrückliche Genehmigung der Geschäftsleitung keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Diese Pflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Gesellschaften, mit denen der Arbeitgeber wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist. Die Geheimhaltung ist sowohl gegenüber Außenstehenden als auch gegenüber anderen Mitarbeitern des Arbeitgebers, die mit dem</p> | <p>8.1 The employee is obliged to keep business secrets and operational matters of a confidential nature, which are designated as such in writing or verbally by the management or are obviously recognisable as such, secret and not to make them accessible to third parties without the express permission of the management. This obligation also extends to the affairs of other companies with which the Employer is economically or organisationally affiliated. Confidentiality must be maintained both towards external parties and other employees of the Employer who are not directly involved in the matter in question.</p> |

CONDÉ NAST

GERMANY

Seite 8/14

betreffenden Sachverhalt nicht unmittelbar befasst sind, zu wahren.

8.2 Der Mitarbeiter wird die allgemeinen und speziellen Anweisungen und Maßnahmen des Arbeitgebers zur Geheimhaltung beachten. Im Zweifelsfall wird der Mitarbeiter eine Weisung des Arbeitgebers zur Vertraulichkeit bestimmter Tatsachen einholen. Als Geschäftsgeheimnisse geheim zu halten sind insbesondere:

- Unternehmens- und Marketingstrategien, die Entwicklung des Unternehmens, interne Berichte und statistisches Material;
- Unternehmensmethoden und -prozesse, Handbücher und technische Informationen sowie Know-how in Bezug auf die Unternehmensgruppe, das nicht öffentlich bekannt ist, insbesondere Erfindungen, Designs, Programme, Techniken, datenbasierte Systeme, Formeln und Ideen;
- Kontakte des Unternehmens, Preisgestaltung, Kundennamen und Namen von Zulieferern sowie der gegenwärtigen oder zukünftigen Inhalte der mit Kunden und Zulieferern geschlossenen Vereinbarungen;
- Informationen über Arbeitnehmer, einschließlich ihrer Qualifikationen sowie der Details ihrer Arbeitsverträge;
- Budgets, Konteninformationen sowie andere Berichte, die die Finanzen des Unternehmens betreffen.

8.3 Die Geheimhaltungspflicht beginnt mit Unterzeichnung dieses Vertrags und gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus fort.

8.4 Vorträge oder Veröffentlichungen, welche die Interessen, Geschäftsfelder oder Produkte des Arbeitgebers berühren, bedürfen der schriftlichen vorherigen Einwilligung des Arbeitgebers.

9. NEBENTÄTIGKEITEN UND VERTRAGSBE-GLEITENDES WETTBEWERBSVERBOT

9.1 Der Mitarbeiter setzt während der Dauer des Arbeitsverhältnisses seine volle Arbeitskraft für den Arbeitgeber ein. Jede Ausübung einer entgeltlichen oder unentgeltlichen Nebentätigkeit bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Geschäftsführung oder Personalabteilung. Dies gilt insbesondere für Nebentätigkeiten journalistischer, redaktioneller, schriftstellerischer oder sonstiger publizistischer Natur.

9.2 Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Nebentätigkeit zu untersagen, wenn berechnigte Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt werden. Die

8.2 The employee shall observe the Employer's general and specific instructions and measures regarding confidentiality. In case of doubt, the employee shall obtain instructions from the Employer regarding the confidentiality of certain facts. In particular, the following must be kept secret as business secrets:

- Corporate and marketing strategies, the development of the company, internal reports and statistical material;
- Company methods and processes, manuals and technical information as well as know-how relating to the Group that is not publicly known, in particular inventions, designs, programmes, techniques, data-based systems, formulas and ideas;
- Company contacts, pricing, customer names and names of suppliers, as well as the current or future content of agreements concluded with customers and suppliers;
- Information about employees, including their qualifications and the details of their employment contracts;
- Budgets, account information and other reports relating to the company's finances.

8.3 The confidentiality obligation begins with the signing of this contract and continues beyond the termination of the employment relationship.

8.4 Presentations or publications that affect the interests, business areas or products of the Employer require the prior written consent of the Employer.

9. SECONDARY EMPLOYMENT AND NON-COMPETITION CLAUSE ACCOMPANYING THE CONTRACT

9.1 For the duration of the employment relationship, the employee shall utilise his full working capacity for the Employer. Any secondary employment, whether paid or unpaid, requires the prior written consent of the management or HR department. This applies in particular to secondary employment of a journalistic, editorial, writing or other publicising nature.

9.2 The Employer is authorised to prohibit secondary employment if the Employer's legitimate interests are impaired. Consent must be granted if the

CONDÉ NAST

GERMANY

Seite 9/14

Zustimmung ist zu erteilen, wenn die 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 oder nie vorlagen.

secondary employment does not hinder the performance of official duties in terms of time or in any other way and other legitimate interests of the Employer are not impaired. Consent may be revoked if the conditions for granting it subsequently cease to exist or never existed.

- 9.3 Dem Mitarbeiter ist es für die Dauer dieses Vertrages untersagt, ohne vorherige schriftliche (§ 126 BGB) Zustimmung der Geschäftsführung des Arbeitgebers für ein Konkurrenzunternehmen des Arbeitgebers oder für ein mit einem solchem Unternehmen verbundenes Unternehmen in selbständiger, unselbständiger oder sonstiger Weise tätig zu werden, es direkt oder indirekt zu beraten, zu fördern oder eine Vertretung hierfür zu übernehmen oder ein solches Unternehmen zu errichten oder sich an einem solchem Unternehmen unmittelbar oder mittelbar zu beteiligen („vertragsbegleitendes Wettbewerbsverbot“).

- 9.3 For the duration of this contract, the employee is prohibited from working for a competing company of the Employer or for a company affiliated with such a company in an independent, dependent or other manner, from advising, promoting or representing such a company directly or indirectly or from establishing such a company or from participating directly or indirectly in such a company (**‘non-competition clause accompanying the contract’**) without the prior written (Sec. 126 BGB) consent of the management of the Employer.

10. PUBLIZISTISCHE GRUNDSÄTZE

10. PUBLISHING PRINCIPLES

Soweit der Mitarbeiter als Redakteur eingesetzt wird, gelten für ihn folgende Bestimmungen:

As far as the employee is deployed as an Editor, the following provisions apply to him:

- 10.1 Für jeden Fall der anderweitigen Verarbeitung, Verwertung oder Weitergabe der dem Mitarbeiter in seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber bekannt gewordenen Nachrichten, Unterlagen und Daten (z.B. Verkauf, Verleih und Ähnliches) bedarf diese der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Arbeitgebers.
- 10.2 Der Mitarbeiter verpflichtet sich zur sinnngemäßen Anwendung bzw. Einhaltung der publizistischen Grundsätze sowie die Einhaltung der Grundsätze, Rahmenbedingungen, Aufgaben und Zielsetzungen des vom Arbeitgeber publizierten Medienobjekts einschließlich Stil, Gestaltung und Inhalt der jeweiligen Publikation. Weiterhin ist der Mitarbeiter verpflichtet, darauf zu achten, dass Rechte Dritter nicht verletzt werden und dass der Inhalt seiner oder von ihm bearbeiteter Beiträge nicht gegen die Gesetze verstößt.
- 10.3 Der Mitarbeiter darf von Seiten dritter Personen oder von Organisationen und Firmen weder Entgelte noch sonstige Vorteile entgegennehmen. Werden ihm derartige Vorteile angeboten, so wird er den Arbeitgeber unverzüglich unterrichten.

- 10.1 The Employer's prior written consent is required for any other processing, utilisation or disclosure of information, documents and data (e.g. sale, lending and similar) of which the employee becomes aware in the course of his work for the Employer.
- 10.2 The employee undertakes to apply and comply with the publishing principles as well as the principles, framework conditions, tasks and objectives of the media object published by the Employer, including the style, design and content of the respective publication. Further-more, the employee is obliged to ensure that the rights of third parties are not violated and that the content of his contributions or those edited by him do not violate the law.
- 10.3 The employee may not accept any remuneration or other benefits from third parties or from organisations and companies. If he is offered such benefits, he shall inform the Employer immediately.

11. RECHTEÜBERTRAGUNG

11. TRANSFER OF RIGHTS

- 11.1 Der Mitarbeiter räumt mit Abschluss dieses Anstellungsvertrags dem Arbeitgeber nach Maßgabe der folgenden Absätze das zeitlich, inhaltlich und räumlich unbeschränkte, unwiderrufliche und ausschließliche Recht ein, sämtliche Arbeits- bzw. Leistungsergebnisse (im Folgenden: **Ergebnisse**), gleichgültig, ob sie schutzfähig sind oder nicht, die aus oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit des Mitarbeiters

- 11.1 By concluding this employment contract, the Employee grants the Employer, in accordance with the following paragraphs, the irrevocable and exclusive right, unlimited in time, content and territory, to utilise or have utilised all work or performance results (hereinafter: **Results**), regardless of whether they are protectable or not, which arise from or in connection with the employee's work during or outside working hours,

CONDÉ NAST

GERMANY

Seite 10/14

während oder außerhalb der Arbeitszeit entstehen, ohne sachliche, zeitliche oder räumliche Beschränkung für jedwede Zwecke zu verwerten oder verwerten zu lassen.

for any purpose whatsoever, without restriction in terms of subject matter, time or territory.

- 11.2 Alle Ergebnisse, die aus und im Zusammenhang mit der Tätigkeit des Mitarbeiters bzw. aus und im Zusammenhang mit der Erfüllung seiner Verpflichtungen aus diesem Vertrag entstehen, stehen unmittelbar dem Arbeitgeber als Eigentum im Moment ihrer Entstehung zu und zur Verfügung. Dies gilt insbesondere auch, jedoch nicht ausschließlich, für Entwürfe, Layouts, Manuskripte und Bilder einschließlich der Negative und Filmmaterial.
- 11.2 All Results arising from and in connection with the employee's work or from and in connection with the fulfilment of the employee's obligations under this contract shall directly belong to and be available to the Employer as property at the time of their creation. This applies in particular, but not exclusively, to drafts, layouts, manuscripts and images, including negatives and film material.
- 11.3 Handelt es sich bei diesen Ergebnissen um urheberrechtlich geschützte Werke, räumt der Mitarbeiter dem Arbeitgeber im Moment der Entstehung hieran ausschließliche, zeitlich, inhaltlich und räumlich unbeschränkte Nutzungsrechte für alle bekannten Verwertungs- und Nutzungsarten, insbesondere auch Internet und Internetweiterentwicklungen, ein. Hierzu gehört insbesondere das Recht, die Ergebnisse auf einem beliebigen Medium zu speichern, zu vervielfältigen, auszustellen, zu veröffentlichen, in körperlicher oder unkörperlicher Form zu verbreiten, das Recht zur nichtöffentlichen und zur öffentlichen Wiedergabe, auch durch Bild-, Ton- oder sonstige Informationsträger, das Recht zur Nutzung, Bereitstellung und Verwertung in Datennetzen und Onlinediensten einschließlich des Rechts, die Ergebnisse den Nutzern der vorgenannten Netze und Dienste zum Abruf und zum Herunterladen gegen Entgelt oder ohne Entgelt zur Verfügung zu stellen sowie das Recht zur Verfilmung und Wiederverfilmung. Weiter gehört hierzu insbesondere das Recht der redaktionellen und werblichen Verwertung (jeweils und insbesondere in Print/ePaper-Veröffentlichungen, einschließlich Kundenmagazinen/Broschüren, in elektronischen Ausgaben/Anwendungen, in Internet- und mobilen Angeboten sowie innerhalb von Social Media Kanälen wie z.B. Facebook, Instagram und YouTube), auch für Zwecke der Eigenwerbung des Arbeitgebers (z.B. in Präsentationen, Darstellung von Case Studies auf Websites etc.), im Rahmen von Werbeanzeigen in beliebigen Print- und Onlinemedien, für TV- und Kinowerbung, für Werbung im Internet (Banners, Social Media etc.), für die Bewerbung auf Plakaten/Litfaßsäulen, für PR- und Event-Zwecke für die Nutzung am Point of Sale (z.B. Flyer und Aufsteller), im Rahmen von Out-of-Home Kampagnen und für Werbematerial-Sonderdrucke (z.B. Broschüren).
- 11.3 If these Results are works protected by copyright, the employee shall grant the Employer exclusive rights of use, unlimited in terms of time, content and territory, for all known types of utilisation and use, in particular also the Internet and further developments of the Internet, at the time of their creation. This includes in particular the right to store the results on any medium, to reproduce, exhibit, publish, distribute in physical or non-physical form, the right to non-public and public reproduction, including image, sound or other information carriers, the right to use, make available and exploit in data networks and online services, including the right to make the results available to users of the afore-mentioned networks and services for retrieval and downloading for a fee or free of charge, as well as the right to film and re-film. Furthermore, this includes in particular the right of editorial and advertising utilisation (in each case and in particular in print/ePaper publications, including customer magazines/brochures, in electronic editions/applications, in internet and mobile offers as well as within social media channels such as Facebook, Instagram and YouTube), also for the purposes of the Employer's own advertising (e.g. in presentations, presentation of case studies on websites, etc.), in the context of advertisements in any print and online media, for TV and cinema advertising, for advertising on the Internet (banners, social media, etc.), for advertising on posters/billboards, for PR and event purposes for use at the point of sale (e.g. flyers and displays), in the context of out-of-home campaigns and for special printed advertising material (e.g. brochures).
- 11.4 Der Arbeitgeber ist insbesondere berechtigt, die Ergebnisse zu übersetzen, zu bearbeiten, abzuändern, Teile zu entnehmen und ganz oder teilweise in einen anderen Zusammenhang zu stellen. Die Urheberpersönlichkeitsrechte des Mitarbeiters bleiben hiervon unberührt.
- 11.4 In particular, the Employer is authorised to translate, edit, modify, extract parts of the results and place them in another context in whole or in part. The employee's moral rights remain unaffected by this.

CONDÉ NAST

GERMANY

Seite 11/14

- | | |
|---|--|
| <p>11.5 Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Rechte gemäß der vorstehenden Ziffern 11.1 - 11.4 ohne Einholung weiterer Zustimmung seitens des Mitarbeiters allein oder zusammen mit anderen in oder außerhalb der Condé Nast-Gruppe bzw. des Condé Nast-Konzerns im In- und Ausland, in analoger oder digitaler Form, auszuüben (z.B. im Rahmen der Syndication) und/oder diese Rechte ganz oder teilweise auf Dritte (z.B. Kunden) auch für deren werbliche Zwecke zu übertragen oder Dritten entsprechende ausschließliche oder einfache Nutzungsrechte einzuräumen.</p> | <p>11.5 The Employer is entitled to exercise the rights pursuant to the above Sec. 11.1 - 11.4 without obtaining further consent from the employee, alone or together with others in or outside the Condé Nast Group or the Condé Nast Group in Germany and abroad, in analogue or digital form (e.g. in the context of syndication) and/or to transfer these rights in whole or in part to third parties (e.g. customers), including for their advertising purposes, or to grant third parties corresponding exclusive or simple rights of use.</p> |
| <p>11.6 Die Aus- und Verwertung der vorstehenden Nutzungsrechte gemäß Ziffern 11.1 – 11.5 ist durch die Gegenleistung des Arbeitgebers aus dem Anstellungsvertrag abgegolten.</p> | <p>11.6 The exploitation and utilisation of the afore-mentioned rights of use pursuant to Sec. 11.1 - 11.5 is covered by the consideration paid by the Employer under the employment contract.</p> |
| <p>11.7 Die vorstehenden Rechteeinräumungen umfassen auch die Nutzung für zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses technisch noch nicht bekannte Nutzungsarten. Dem Mitarbeiter gebührt hierfür eine gesonderte angemessene Vergütung, sobald der Arbeitgeber die neue Art der Werknutzung aufnimmt.</p> | <p>11.7 The above granting of rights also includes the use of types of use not yet technically known at the time of the conclusion of the contract. The employee shall be entitled to a separate appropriate remuneration for this as soon as the Employer includes the new type of work utilisation.</p> |
| <p>11.8 Der Arbeitgeber ist ferner berechtigt, ohne weitere Zustimmung seitens des Mitarbeiters im eigenen Namen gewerbliche Schutzrechte zeitlich und räumlich unbegrenzt anzumelden. Es besteht Einigkeit, dass Inhaber dieser Schutzrechte ausschließlich der Arbeitgeber ist und dass die Verwertungsbefugnis ausschließlich und uneingeschränkt ihm zusteht. Dies ist durch die Gegenleistung des Arbeitgebers gem. Anstellungsvertrag abgegolten.</p> | <p>11.8 The Employer is also authorised to apply for industrial property rights in its own name without further consent from the employee and without any time or geographical restrictions. It is agreed that the Employer is the exclusive owner of these industrial property rights and that the Employer has the exclusive and unrestricted authorisation to exploit them. This is covered by the Employer's consideration under the employment contract.</p> |
| <p>11.9 Die Rechteeinräumung gem. den vorstehenden Ziffern 11.1-11.8 bleibt von der Beendigung dieses Vertragsverhältnisses unberührt.</p> | <p>11.9 The granting of rights in accordance with the above Sec. 11.1-11.8 shall remain unaffected by the termination of this contractual relationship.</p> |
| <p>11.10 Der Mitarbeiter ist im Rahmen ihres Bestimmungsrechts gemäß § 13 S. 2 UrhG damit einverstanden, dass eine Benennung und Bezeichnung des Mitarbeiters als Urheber im Rahmen der Verwertung der vertragsgegenständlichen Rechte nicht erfolgt.</p> | <p>11.10 The employee agrees within the scope of his right of designation pursuant to Sec. 13 sentence 2 UrhG that the employee shall not be named and designated as the author in the context of the utilisation of the contractual rights.</p> |
| <p>11.11 Ein dem Mitarbeiter nach den Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes eventuell zustehendes Rückrufrecht wegen Nichtausübung der jeweils übertragenen Nutzungsrechte ist für die Dauer von fünf Jahren ab deren Übertragung ausgeschlossen.</p> | <p>11.11 Any right of recall to which the employee may be entitled under the provisions of the Copyright Act due to non-exercise of the rights of use transferred in each case shall be excluded for a period of five years from the date of transfer.</p> |
| <p>11.12 Der Mitarbeiter versichert, dass er über die Rechte, die er dem Arbeitgeber einräumt, nicht bereits anderweitig – zu eigenem oder fremdem Nutzen – verfügt hat und auch nicht verfügen wird.</p> | <p>11.12 The employee affirms that he has not already disposed of the rights granted to the Employer in any other way - for his own benefit or for the benefit of third parties - and will not do so in the future.</p> |
| <p>12. KÜNDIGUNG</p> | <p>12. TERMINATION</p> |
| <p>12.1 Der Arbeitsvertrag kann – auch bei vereinbarter Befristung – von beiden Parteien unter Einhaltung</p> | <p>12.1 The employment contract may - even if a fixed term has been agreed - be terminated by either</p> |

CONDÉ NAST

GERMANY

Seite 12/14

der maßgeblichen Kündigungsfrist des Arbeitsvertrages ordentlich gekündigt werden. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist gilt für die Kündigung durch beide Parteien gleichermaßen.

party in compliance with the applicable notice period in the employment contract. Any statutory extension of the notice period shall apply equally to termination by both parties.

12.2 Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter die für ihn geltende Regelaltersgrenze vollendet und die Voraussetzungen für den Bezug einer ungekürzten Regelaltersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt.

12.2 The employment relationship shall end without notice of termination being required at the end of the month in which the employee reaches the standard retirement age applicable to him and fulfils the requirements for drawing an unreduced standard retirement pension from the statutory pension insurance scheme.

12.3 Nach ausgesprochener Kündigung kann der Arbeitgeber den Mitarbeiter bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts und unter Anrechnung etwaiger restlicher Urlaubs- und/oder Freizeitausgleichsansprüche freistellen. Die Freistellung hat zur Folge, dass der Mitarbeiter seine Arbeitspflichten insoweit nicht zu erfüllen braucht; im Übrigen bleibt der Vertrag in vollem Umfang aufrechterhalten; insbesondere bleibt das vertragsbegleitende Wettbewerbsverbot in Kraft.

12.3 After notice of termination has been given, the Employer may release the employee from work until the end of the notice period with continued payment of remuneration and with crediting of any remaining holiday and/or compensatory time off entitlements. As a result of the release, the employee does not have to fulfil his work obligations in this respect; otherwise the contract remains in full force and effect; in particular, the non-competition clause accompanying the contract remains in force.

12.4 Die Regeln über die stillschweigende Verlängerung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 625 BGB schließen die Vertragspartner aus.

12.4 The rules on the tacit extension of the employment relationship in accordance with Sec. 625 BGB exclude the contracting parties.

12.5 Jede Kündigung muss zu ihrer Wirksamkeit in der gesetzlichen Schriftform (§ 126 BGB) erfolgen.

12.5 Every cancellation must be made in writing (Sec. 126 BGB) in order to be valid.

12.6 Will der Mitarbeiter geltend machen, dass eine Kündigung des Arbeitgebers sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss sie innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Mitarbeiter ab.

12.6 If the employee wishes to assert that a dismissal by the Employer is socially unjustified or legally in-valid for other reasons, he must file an action with the labour court within three weeks of receipt of the written notice of termination to establish that the employment relationship has not been terminated by the dismissal. If the dismissal requires the approval of a public authority, the period for bringing an action before the labour court does not start until the employee is notified of the authority's decision.

12.7 Wir weisen darauf hin, dass Personen, deren Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis endet, nach § 38 Abs. 1 SGB III verpflichtet sind, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung bei der Agentur für Arbeit unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses arbeitsuchend zu melden.

12.7 We hereby inform that persons whose training or employment relationship ends are obliged under Section 38 (1) SGB III to register as jobseekers with the Employment Agency at least three months before the training or employment relationship ends, stating their personal details and the date on which the training or employment relationship ends.

13. AUSSCHLUSSFRISTEN

13. EXCLUSION DEADLINES

13.1 Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, gleich aus welchem Rechtsgrund, **verfallen**, wenn und soweit sie nicht **innerhalb von drei Monaten** nach Fälligkeit in Textform (§ 126b BGB) geltend gemacht werden.

13.1 All mutual claims arising from the existing employment relationship and those in connection with the employment relationship, regardless of the legal grounds, shall **lapse** if and insofar as they are not asserted in text form (Sec. 126b BGB) **within three months** of the due date.

CONDÉ NAST

GERMANY

Seite 13/14

- | | |
|---|---|
| <p>13.2 Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab oder erklärt sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches in Textform, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem erfolglosen Ablauf der Zwei-Wochen-Frist gerichtlich geltend gemacht wird.</p> | <p>13.2 If the other party rejects the claim or does not declare its defence in text form within two weeks of the assertion of the claim, the claim shall lapse if it is not asserted in court within three months of the rejection or the unsuccessful expiry of the two-week period.</p> |
| <p>13.3 Die vorstehenden Regelungen gelten nicht (i) für Ansprüche aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen, (ii) für Ansprüche aus unerlaubter Handlung sowie (iii) für Ansprüche auf die der Mitarbeiter nur durch einen gerichtlichen Vergleich wirksam verzichten kann (ausgeschlossen ist damit insbesondere die Geltung der Ausschlussfristen für Ansprüche aus einem nach §§ 4 bis 6 AEntG für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag, für Ansprüche aus einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a AEntG sowie für Ansprüche auf Zahlung eines Mindestlohns gemäß § 1 MiLoG). Die Ausschlussfristen gelten ferner nicht für Ansprüche, die vom Ausgang einer Kündigungsschutzklage abhängen.</p> | <p>13.3 The above provisions shall not apply (i) to claims arising from injury to life, limb or health or from wilful or grossly negligent breaches of duty, (ii) to claims arising from tortious acts and (iii) to claims which the employee can only effectively waive by means of a court settlement (this excludes in particular the validity of the preclusion periods for claims arising from a collective agreement declared generally binding in accordance with Sec. 4 to 6 AEntG, for claims arising from a statutory regulation in accordance with Sec. 7 or Sec. 7a AEntG and for claims for payment of a minimum wage in accordance with Sec. 1 MiLoG). Furthermore, the preclusive periods do not apply to claims that depend on the outcome of an action for unfair dismissal.</p> |

14. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

14. FINAL PROVISIONS

- | | |
|--|--|
| <p>14.1 Jede Änderung oder Ergänzung des Anstellungsvertrages und dieser Arbeitsvertragsbedingungen, die nicht durch eine individuelle Vereinbarung der Parteien erfolgt, bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für Änderungen dieses Schriftformerfordernisses. Dies bedeutet, dass keine Ansprüche aufgrund betrieblicher Übung entstehen können.</p> | <p>14.1 Any amendment or addition to the employment contract and these terms and conditions of employment that is not made by individual agreement between the parties must be made in writing to be effective. This also applies to changes to this written form requirement. This means that no claims can arise on the basis of company practice.</p> |
| <p>14.2 Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Weitergehende Abreden als die im Anstellungsvertrag und diesen Arbeitsvertragsbedingungen niedergelegten sind nicht vereinbart. Im Falle von Widersprüchen zwischen dem Anstellungsvertrag und diesen Arbeitsvertragsbedingungen gilt der Anstellungsvertrag vorrangig.</p> | <p>14.2 There are no verbal collateral agreements. Agreements going beyond those set out in the employment contract and these terms and conditions of employment are not agreed. In the event of contradictions between the employment contract and these terms and conditions of employment, the employment contract shall take precedence.</p> |
| <p>14.3 In Bezug auf Klauseln des Anstellungsvertrages und dieser Arbeitsvertragsbedingungen, die gegen die §§ 305 ff. - 309 BGB verstoßen, gilt ersatzweise das dispositive Gesetzesrecht. Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages aus anderen als auf den §§ 305 ff. - 309 BGB beruhenden Gründen unwirksam sein oder werden, so wird hierdurch der Vertrag im Übrigen nicht berührt. In diesem Fall verpflichten sich die Parteien schon jetzt, die unwirksame, undurchführbare oder nicht durchsetzbare Bestimmung durch eine Bestimmung zu ersetzen, welche im Rahmen des rechtlich Zulässigen dem am nächsten kommt, was die Parteien vereinbart hätten, wenn sie die Unwirksamkeit, Undurchführbarkeit oder mangelnde Durchsetzungsmöglichkeit im Zeitpunkt</p> | <p>14.3 With regard to clauses of the employment contract and these terms and conditions of employment that violate Sec. 305 ff. - 309 BGB, the dispositive statutory law shall apply instead. Should a provision of this contract be or become invalid for reasons other than those based on Sec. 305 ff. - 309 BGB, this shall not affect the remainder of the contract. In this case, the parties hereby undertake to replace the invalid, unenforceable or unenforceable provision with a provision that comes closest to what the parties would have agreed if they had recognised the invalidity, unenforceability or lack of enforceability at the time the contract was concluded, to the extent permitted by law. The same applies in the event of a regulatory gap in the employment contract or</p> |

CONDÉ NAST
GERMANY

des Vertragsabschlusses erkannt hätten. Das gleiche gilt für den Fall einer Regelungslücke im Anstellungsvertrag oder diesen Vertragsbedingungen.

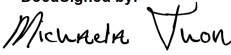
these contractual terms and conditions.

14.4 Dieser Vertrag ist in deutscher und englischer Sprache ausgefertigt. Im Falle eines Widerspruchs zwischen der deutschen und der englischen Fassung, hat die deutsche Sprache Vorrang.


14.4 This contract is issued in German and English. In the event of a conflict between the German and English version, the German language shall prevail.

München, den 12/20/2024

Munich, 1/7/2025

DocuSigned by:


5F22058A204A459
Condé Nast Germany GmbH
Michaela Thon
People Lead Germany

Signed by:


6A61C729C4474091
Christian Woldt

