

Arbeitsvertrag / Employment Contract

zwischen / between

FlixMobility Tech GmbH
Karl-Liebknecht Straße 33
10178 Berlin

- im Folgenden „Arbeitgeber“ -
- hereinafter referred to as “Employer” -

und / and

Dharmendra Kumar Rathod
469, Sushil Nagar, Near Morning Star School, Orai,
Jalaun
285001 Orai
India

- im Folgenden „Arbeitnehmer“ -
- hereinafter referred to as “Employee” -

Präambel

Wir freuen uns sehr, dich als Teil unseres Teams an Bord zu haben. Für uns sind gegenseitiges Vertrauen, viel unternehmerische Verantwortungsübernahme und eine offene Kommunikation untereinander die Grundlage unserer Zusammenarbeit. Die Details deiner Tätigkeit und des Arbeitsumfelds werden jeweils eng im Team mit dir abgestimmt und so optimal wie möglich auf Basis deiner Aufgaben und Fähigkeiten gestaltet. Durch unser Wachstum hast du kontinuierlich die Möglichkeit dich weiterzuentwickeln, da sich Aufgaben den Herausforderungen anpassen und neue Strukturen geschaffen werden. In regelmäßigen Gesprächen mit deiner Führungskraft wird erörtert was gut oder noch besser zu dir und uns passt. Der folgende Vertrag regelt die Basis unserer Zusammenarbeit und klärt alle rechtlich nötigen Themen.

§ 1 Beginn & Dauer

- (1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am 15.02.2023, spätestens jedoch mit dem 15.04.2023 (sobald § 1 (2) erfüllt ist).
- (2) Für das Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses (und damit eine Gültigkeit des Arbeitsvertrages) ist Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer eine gültige Einreise-, Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis vorweisen kann.
- (3) Das Arbeitsverhältnis wird unbefristet geschlossen. Die ersten 6 Monate zählen als Probezeit, um beiden Seiten die Gelegenheit zu geben, sich optimal kennenzulernen.

Preamble

We are delighted to have you on board as part of our team. For us, mutual trust, a lot of entrepreneurial responsibility and open communication with each other are the foundation of our collaboration. The details and scope of your job and the work environment will be agreed with you in your respective team and arranged as best as possible based on your tasks and skills. Due to our growth you will have the opportunity to continuously evolve as tasks adapt to challenges and new structures are created. Regular talks with your manager will decide what is good or even better for you and us. The following contract regulates the basis of our collaboration and clarifies all subjects required by law.

§ 1 Start & duration

- (1) The employment begins on 15.02.2023 latest on 15.04.2023 (as soon as § 1 (2) is fulfilled).
- (2) The requirement for the formation of the employment relationship (and thus the validity of the employment contract) is a valid entry, residence and work permit.
- (3) The employment will last for an indefinite period. The first 6 months count as a probation period in order to give both sides the opportunity to get to know each other better.

§ 2 Tätigkeit & Aufgabengebiet

- (1) Der Arbeitnehmer wird als „Senior Technical Product Owner“ eingestellt.
- (2) Der Arbeitsort ist Berlin. In Absprache mit dem Arbeitnehmer behält sich der Arbeitgeber vor, den Arbeitnehmer innerhalb des Unternehmens an einen anderen Ort zu versetzen, soweit dies bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und Arbeitnehmers zumutbar ist.
- (3) Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses bedarf jede Nebentätigkeit des Arbeitnehmers, unabhängig davon, ob sie entgeltlich oder unentgeltlich erfolgt, der vorherigen schriftlichen Zustimmung durch den Arbeitgeber. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, eine etwaige Nebentätigkeit dem Arbeitgeber proaktiv anzuzeigen. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben zeitlich nicht oder allenfalls unwesentlich behindert und sonstige berechnete Interessen des Unternehmens nicht beeinträchtigt werden. Eine Konkurrenztaetigkeit ist nicht gestattet. Die zeitlichen Grenzen des Arbeitszeitgesetzes sind zu beachten. Der Arbeitgeber ist berechnete, eine erteilte Zustimmung für die Zukunft zu widerrufen, wenn aufgrund der Nebentätigkeit ein Nachteil für das Arbeitsverhältnis nachträglich erkennbar wird.

§ 3 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich, verteilt auf die Tage Montag bis Freitag. Für uns stehen immer Leistung und Ergebnisse sowie die Erledigung vereinbarter Aufgaben im Vordergrund, die konkrete Einteilung basiert auf Vertrauensarbeitszeit.
- (2) Der Arbeitnehmer ist bereit, bei dringendem Bedarf Mehr- und Überstunden zu leisten, soweit es gesetzlich zulässig ist und vom Arbeitgeber angeordnet wurde.

§ 4 Vergütung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit eine monatliche Grundvergütung in Höhe von brutto 6.833,33 Euro. Dies entspricht einer Jahresgrundvergütung von brutto 82.000 Euro.
- (2) Die monatliche Grundvergütung ist jeweils zum Monatsende fällig und wird bargeldlos auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto ausgezahlt.
- (3) Der Arbeitnehmer erhält gegen Nachweis in Höhe von bis zu 5000 Euro gemäß der Firmenrichtlinie (siehe Anlage) einmalig einen Umzugszuschuss.

§ 2 Function & area of responsibility

- (1) The Employee will be employed as a "Senior Technical Product Owner".
- (2) The place of work is Berlin. In consultation with the Employee, the Employer reserves the right to transfer the Employee to another location within the company, as far as this is reasonable in balancing the interests of the Employer and Employee.
- (3) During the employment relationship, any secondary employment of the Employee, whether paid or unpaid, requires the prior written consent of the Employer. The Employee is asked to proactively report any secondary employment to the Employer. The consent is to be granted if the secondary activity does not block the performance of official duties, if at all or at least insignificantly, and if other legitimate interests of the company are not impaired. A competitive activity is not permitted. The time limits by law are to be considered. The Employer is entitled to revoke a granted consent for the future, if a disadvantage for the employment relationship becomes recognizable afterwards due to the secondary employment.

§ 3 Working hours

- (1) The regular working time is 40 hours a week, spread across the days Monday to Friday. For us, the focus is always on performance and results as well as on the fulfilment of agreed tasks. The concrete division of the working time is based on trusted working hours.
- (2) The Employee is prepared to perform extra hours and overtime within the scope of statutory provisions and if there is urgent need that has been ordered by the Employer.

§ 4 Payment

- (1) The Employee receives a fixed monthly salary of 6,833.33 gross euros. This leads to a fixed annual salary amounting in gross to 82.000 euros.
- (2) The fixed monthly salary is due in each case by the end of the month and will be paid on a cashless basis to an account named by the Employee.
- (3) Against proof, the Employee receives a onetime relocation of 5.000 euros grant to the extent of the company policy (to be found in the attachment).

- (4) Eventuelle Sonderzahlungen/ sonstige Sonderzuwendungen erfolgen stets freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft. Dies gilt auch für den Fall wiederholter und vorbehaltloser Zahlungen.

- (4) Possible special grants are always made voluntarily and without establishing a legal claim for the future. This also applies for the case of repeated and unconditional payments.

§ 5 Abtretung und Verpfändung

- (1) Die Abtretung der Gehalts- und Lohnansprüche sowie sämtlicher sonstiger Vergütungsansprüche ist ausgeschlossen.
- (2) Sollten gegen den Arbeitnehmer Gehalts- oder Lohnpfändungen bestehen, sind diese nach Kenntniserlangung durch den Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

§ 5 Assignment and Pledge

- (1) The assignment of salary and wage claims as well as all other compensation claims is excluded.
- (2) If there are salary or wage seizures against the Employee, they must be reported to the Employer immediately after the Employee becomes aware of them.

§ 6 Urlaubsregelung

- (1) Ausgehend von einer 5-Tage-Woche hat der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von 20 Tagen. Dieser gesetzliche Urlaub wird zuerst gewährt.
- (2) Ausgehend von einer 5-Tage-Woche erhält der Arbeitnehmer darüber hinaus weitere 8 Tage vertraglichen Urlaub (übergesetzlicher Urlaub). Ab dem 15.02.2025 wird dieser übergesetzliche Urlaub um 2 Tage erhöht. Bei reduzierten Arbeitstagen aufgrund von Teilzeit wird der Urlaub entsprechend anteilig gewährt.
- (3) Der Jahresurlaub gilt für das laufende Kalenderjahr. Im Eintritts- und Austrittsjahr wird der Urlaub anteilig gewährt. Es gelten die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes entsprechend.
- (4) Eine Übertragung nicht genommenen Urlaubs ist nur bis 31.03. des Folgejahres möglich, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.
- (5) Urlaub kann nur nach Genehmigung des Vorgesetzten angetreten werden.

§ 6 Holiday

- (1) On the basis of a 5-day working week, the employee is legally entitled to 20 days' paid annual leave. This statutory leave is granted first.
- (2) On the basis of a 5-day working week, the employee also receives an additional 8 days of contractual leave (extra leave) as granted by the company. From 15.02.2025 this additional leave is increased by 2 days. In the case of reduced working days due to part-time work, the vacation is granted proportionately.
- (3) The annual leave is valid for the current calendar year. In the entry and leaving year, vacation days are granted proportionately. The regulations of the federal vacation law apply accordingly.
- (4) Any vacations days not used during the calendar year they are awarded may be taken up to the end of March (31.03.) of the following year if this is justified by urgent operational reasons or due to other extenuating circumstances.
- (5) Vacation absence may only begin after approval of the superior.

§ 7 Arbeitsverhinderung & Lohnfortzahlung

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.
- (2) Dauert die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf den dritten Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit folgenden Arbeitstag vorzulegen.

§ 7 Prevented work attendance & continued pay

- (1) The Employee is obligated to inform the Employer immediately in case of sickness or any other inability to perform his/her contractual working duties. This includes stating the type of absence and the expected duration.
- (2) If the prevented work attendance lasts three calendar days or longer, the Employee must submit to the Employer a medical certificate about the existence of the inability to work and its prospective duration at the latest on the following work day after the three calendar days of absence.

- (3) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung spätestens am ersten Arbeitstag nach Ablauf der vorhergehenden ärztlichen Bescheinigung vorzulegen.

§ 8 Kurzarbeit

- (1) Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit einführen, wenn die jeweiligen gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind.
- (2) Der Arbeitgeber wird den Arbeitnehmer mindestens zwei Wochen im Voraus über die Einführung der Kurzarbeit, deren voraussichtliche Dauer sowie die verringerte wöchentliche Arbeitszeit unterrichten. Die gleiche Ankündigungsfrist besteht, wenn der Zeitraum verlängert wird, soweit die in Abs. 1 genannten Voraussetzungen Verlängerung vorliegen.
- (3) Während der Kurzarbeit wird die Vergütung des Arbeitnehmers entsprechend dem Verhältnis der verkürzten zur regelmäßigen individuellen Arbeitszeit reduziert.
- (4) Der Arbeitgeber wird die Zahlung von Kurzarbeitergeld beantragen. Soweit die Arbeitsagentur kein Kurzarbeitergeld bewilligt, stockt der Arbeitgeber das durch die Kurzarbeit verminderte Netto-Einkommen des Arbeitnehmers um einen Brutto-Betrag bis zur Höhe des rechnerischen Kurzarbeitergeldes auf.
- (5) Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit auch vor Ablauf des jeweiligen Kurzarbeitszeitraums jederzeit mit sofortiger Wirkung beenden oder den zeitlichen Umfang der Kurzarbeit einschränken.

§ 9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Die ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann der Vertrag jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen ohne Angabe von Gründen von beiden Parteien gekündigt werden.
- (2) Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien frühestens mit einer Frist von 6 Monate zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden, soweit nicht nach den gesetzlichen Vorschriften eine längere Kündigungsfrist gilt. Verlängert sich die gesetzliche Kündigungsfrist für den Arbeitgeber, gilt diese Verlängerung im gleichen Maße für den Arbeitnehmer.
- (3) Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

- (3) If the inability to work lasts longer than stated in the medical certificate, the Employee is obligated to submit a new medical certificate at the latest on the following working day after expiry of the medical certificate.

§ 8 Short-term work

- (1) The Employer may introduce short-time working if the respective statutory requirements for the granting of short-time working compensation are met.
- (2) The Employer shall inform the Employee at least two weeks in advance of the introduction of short-time work, its expected duration and the reduced weekly working hours. In case the short-time work will last longer, the same notice period applies, provided that the conditions for the extension period set out in Para. 1 are met.
- (3) During short-time working, the Employee's remuneration shall be reduced in accordance with the proportion of the reduced working time to the regular individual working time.
- (4) The Employer shall apply for the payment of short-time work compensation. Insofar as the employment agency does not approve any short-time work compensation, the Employer shall add a gross amount up to the amount of the mathematical short-time compensation to the (due to short-time work) reduced Employee's net income.
- (5) The Employer may also terminate short-time work with immediate effect at any time before the end of the (previously announced) respective short-time work period or restrict the scope of short-time work.

§ 9 Termination of the employment

- (1) The first 6 months of the contract are a probation period. During the probation period, the contract can be terminated by both parties at any time with a notice period of two weeks without stating reasons.
- (2) After the probation period, the employment relationship can be terminated by both parties at the earliest with a notice period of 6 months to the end of a calendar month, if not according to the statutory provisions, a longer period of notice applies. If the period of notice for a termination by the Employer is extended according to the statutory requirements, this extension equally applies to a termination by the Employee.
- (3) Any termination must be in written form in order to be effective.

- (4) Im Falle einer Vertragsbeendigung, gleich aus welchem Grunde, hat der Arbeitnehmer sämtliche im Eigentum des Arbeitgebers stehenden Betriebsmittel / Geschäftsunterlagen unaufgefordert zum Beendigungszeitpunkt oder aber zu einem vorverlegten Freistellungszeitpunkt unverzüglich herauszugeben.
- (5) Das Arbeitsverhältnis endet mit Erreichen des Alters, in dem der Arbeitnehmer die ungekürzte Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nehmen kann.
- (4) In the case of a termination of the contract, regardless of the reason, the Employee is to return all operating capital / company documents owned by the Employer, without having to be requested to do so, at the time of termination, or at a pre-determined time.
- (5) The employment ends when the Employee reaches the age at which he/she can claim full old age pension from the statutory pension fund.

§ 10 Vertragsänderungen

Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Ergänzungen und Änderungen dieses Arbeitsvertrages bedürfen der Textform, sofern sie nicht auf einer nachweislich ausgehandelten Abrede beruhen. Auch die Aufhebung des Textformerfordernis bedarf der Textform. Das Textformerfordernis bezieht sich auch auf etwaige Ansprüche aus betrieblicher Übung.

§ 10 Changes to the contract

There are no oral ancillary agreements. Changes and additions to this employment contract require the text form if they are not based on an expressly negotiated agreement. Waiving the requirement of writing also requires the written form. The written form requirement also applies on possible claims based on operational practices.

§ 11 Ausschlussfristen & Gültigkeit

- (1) Alle Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform erhoben werden. Der Fristlauf beginnt, wenn ein Anspruch entstanden und fällig ist und der Gläubiger von den anspruchsbegründenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat oder ohne grobe Fahrlässigkeit hätte erlangen müssen. Die Nichteinhaltung dieser Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.
- (2) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb eines Monats nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Die Nichteinhaltung dieser Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.
- (3) Die Ausschlussfristen der Abs. 1 und 2 gelten nicht für Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit und ebenfalls nicht bei vorsätzlichen Pflichtverletzungen. Sie gelten ebenfalls nicht für gesetzlich unverzichtbare Ansprüche wie denen auf den gesetzlichen Mindestlohn nach dem MiLoG.
- (4) Dieses Vertragsangebot hat eine Gültigkeit von 5 Werktagen.
- (1) All claims from the employment relationship expire, if they are not made against the other contract party in text form within three months. The period begins, if the claim has arisen and is due and the creditor has obtained knowledge about the facts establishing the claim or should have obtained information without gross negligence. The expiry of this period entails the loss of the claim.
- (2) If the other party rejects the claim or does not make a statement within one month after the claim is made, it expires if the claim is not made in court within three months after the rejection or expiry of the period. The expiry of the three months entails the loss of the claim.
- (3) The preclusive time limits in accordance with para. (1) and (2) do not apply on claims which result from injury to life, body or health as well as from culpable or grossly negligent breaches of obligations and on claims which result from any violation of mandatory provisions such as the provisions on the minimum wage.
- (4) The contract offer is valid for five working days.

§ 12 Geheimhaltungs- & Datenschutzverpflichtung

- (1) Der Arbeitnehmer hat über alle Tatsachen und Umstände, die den Geschäftsbetrieb des Arbeitgebers oder eines mit ihm verbundenen Unternehmens oder eines Dritten betreffen, der mit dem Arbeitgeber in Geschäftsbeziehung steht und die nicht als offenkundig anzusehen sind, sowohl gegenüber Dritten wie auch gegenüber nicht berechtigten Arbeitnehmern des Arbeitgebers strengstes Stillschweigen zu bewahren. Die betrieblichen Sicherheitsbestimmungen sind zu beachten. Vertrauliche und geheim zu haltende Schriftstücke, Kundenlisten, Projekte, Systeme, Pläne, Methoden, finanzielle Angaben, Zeichnungen, Modelle und ähnliche Unterlagen sind unter Verschluss zu halten.
- (2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, bei der Generierung, Speicherung, Veränderung, Übermittlung und Nutzung von insbesondere personen- und geschäftsbezogenen Daten im Rahmen seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber die Vorschriften der einschlägigen Datenschutzgesetze in der jeweils aktuellen Fassung zu beachten.
- (3) Hiervon ausgenommen sind lediglich solche Informationen, deren Weitergabe zur ordnungsgemäßen Erfüllung der dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben erforderlich oder ihm seitens des Arbeitgebers vorher schriftlich gestattet worden ist.
- (4) Die vorgenannten Verpflichtungen gelten auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses. Bei Beendigung der Anstellung wird der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich sämtliche in seinem Besitz befindlichen Unterlagen, einschließlich Kopien, welche den Betrieb des Arbeitgebers, verbundene Unternehmen, Kunden oder Lieferanten betreffen, herausgeben. Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sind Eigentum des Arbeitgebers.
- (5) Auskunftspflichten des Arbeitnehmers gegenüber Behörden sind nicht umfasst.
- (6) Im Falle der vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verletzung der Verschwiegenheitspflicht durch den Arbeitnehmer wird eine an den Arbeitgeber zu zahlende Vertragsstrafe von 2 Bruttogesamtmonatseinkommen fällig und zahlbar. Bei Fortsetzung der Zuwiderhandlung trotz Abmahnung wird die Vertragsstrafe für jeden Fall der Zuwiderhandlung erneut geschuldet. Die Geltendmachung eines darüber hinausgehenden Schadensersatzanspruches seitens des Arbeitgebers bleibt ausdrücklich vorbehalten und davon unberührt.

§ 12 Obligation of confidentiality and data protection

- (1) The Employee has to maintain the strictest secrecy regarding all facts and circumstances which concern the Employer's business or an associated company or third party in a commercial relationship with the Employer, if the information is not obvious or common knowledge to third parties. The company safety regulations are to be observed. Confidential letters, customer lists, projects, systems, plans, methods, financial data, drawings, models and similar documents are to be kept locked up.
- (2) The Employee is obligated to observe the provisions of the particular valid version of the relevant laws on data protection when generating, storing, changing, transferring and using in particular personal and company data within the framework of his work for the Employer.
- (3) Excluded from this is only such information, the passing of which is necessary for the Employee to properly fulfil the tasks assigned to him/her or which has been permitted by the Employer in writing in advance.
- (4) The above-mentioned obligations also apply after the termination of this employment. Upon the termination of this employment, the Employee will immediately return all documents to the Employer, including copies which concern the business of the Employer, connected companies, and customers or suppliers in its possession. Company and business secrets are the property of the Employer.
- (5) Obligations to provide information to authorities are not included.
- (6) In the case of intentional or grossly negligent breach of the duty of confidentiality by the Employee, a contract penalty of 2 total months income (gross) is due and payable by the Employee to the Employer. If the violation is continued in spite of cautions, the contract penalty will be owed again for each case of violation. The Employer expressly reserves the right to claim further compensation for damages and this right remains unaffected.

- (7) Die Verarbeitung der Personaldaten der Beschäftigten erfolgt unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) zum Abschluss, zur Durchführung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung ist Art. 6 Abs. 1 lit. b und c DS-GVO sowie § 26 Abs. 1 BDSG. Aufgrund eines berechtigten Interesses nach Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO oder im Rahmen der Auftragsdatenverarbeitung nach Art. 28 DS-GVO werden die Daten im erforderlichen Umfang an Dienstleister für Zwecke der Personalabrechnung oder für sonstige Zwecke an andere Dienstleister/Behörden (Altersvorsorge, Finanzamt, Sozialversicherung etc.) weitergegeben.

Die Daten werden zur Erfüllung der handels- und steuerrechtlichen Aufbewahrungsvorschriften nach § 257 Abs. 1 HGB und § 147 Abs. 2 AO 10 Jahre gespeichert.

Es besteht ein Recht auf unentgeltliche Auskunft zu den gespeicherten Daten sowie ggf. ein Recht auf Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung und zum Widerspruch der gespeicherten Daten.

- (7) The processing of the personal data of the Employees takes place in compliance with the data protection regulations of the General Data Protection Regulation (GDPR) and the Federal Data Protection Act (BDSG) for the conclusion, implementation and termination of the employment relationship.

The legal basis for processing is Art. 6 Abs. 1 lit. b and c DS-GVO and § 26 Abs. 1 BDSG. Due to a legitimate interest pursuant to Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO or in the context of order data processing pursuant to Art. 28 DS-GVO, the data will be passed on to service providers for payroll purposes or for other purposes to other service providers (retirement provision, tax office, social security etc.) to the required extent.

The data will be stored for 10 years in accordance with § 257 Abs. 1 HGB and § 147 Abs. 2 AO in order to comply with commercial and tax storage regulations.

There is a right to free information on the stored data and, if necessary, a right to correction, deletion, restriction of processing and to object to the stored data.

§ 13 Nutzung von Kommunikationsmitteln

- (1) Das Abrufen und Ausführen von Dateien oder Programmen aus und im Internet ist nur von und bei den von der IT-Abteilung bekannt gegebenen Anbietern gestattet, soweit deren Inhalte für den dienstlichen Gebrauch benötigt werden. Urheberrechtlich geschützte Dateien, für die keine Lizenz vorhanden ist, dürfen nicht abgerufen und gespeichert werden. Ermöglicht die Berechtigung der Beschäftigten das Abrufen und die Installation von Treibern, Setup-Programmen oder ähnlicher systemeingreifender Software, ist das vorher von der zuständigen IT-Abteilung genehmigen zu lassen. Das Ausführen von aktiven Inhalten (z.B. Makros) in heruntergeladenen Dokumenten ist nur bei als vertrauenswürdig gekennzeichneten Anbietern gestattet. Die Einstellungen in den zugehörigen Anwendungen werden von der IT-Abteilung vorgenommen.
- (2) Das Abrufen, Anbieten oder Verbreiten von rechtswidrigen Inhalten (insbesondere strafrechtlich, persönlichkeitsrechtlich, lizenz- oder urheberrechtlich relevante Inhalte) ist ebenso verboten. Das gilt gleichermaßen für politische, diskriminierende, herabwürdigende oder verfassungsfeindliche, rassistische oder pornografische Inhalte.

§ 13 Use of communication tools

- (1) The retrieval and execution of files or programs from and in the Internet is only permitted by and from the providers announced by the IT department, insofar as their contents are required for business use. Copyrighted files for which no license is available may not be retrieved and stored. If the authorization of the Employees allows the retrieval and installation of drivers, setup programs or similar system-engaging software, this must be approved in advance by the responsible IT department. The execution of active contents (e.g. macros) in downloaded documents is only permitted with providers marked as trustworthy. The settings in the associated applications are made by the IT department.
- (2) Accessing, offering or distributing illegal contents (in particular contents relevant to criminal, personality, licence or copyright law) is also forbidden. This applies to the same extent for political, discriminatory, abusive or anti-constitutional, racist or pornographic contents.

- (3) Für den Fall der betrieblichen Abwesenheit hat der Arbeitnehmer eine automatische Antwortfunktion eigenverantwortlich zu aktivieren, die über dessen Abwesenheit und den zuständigen Ansprechpartner informiert.
- (4) Die vertrauensvolle private Nutzung von firmeneigener Infrastruktur (PC, Mobiltelefon, MS Outlook) ist unter dem Vorbehalt des Widerrufs in geringfügigem Umfang zulässig, soweit die dienstliche Aufgabenerfüllung sowie die Verfügbarkeit des IT-Systems für dienstliche Zwecke nicht beeinträchtigt werden und die private Nutzung keine negativen Auswirkungen auf die Bewältigung der Arbeitsaufgaben hat.
- (5) Das Abrufen von Informationen oder Inhalten, die für das Unternehmen Kosten verursachen, ist für den Privatgebrauch unzulässig. Im Rahmen der privaten Nutzung dürfen keine kommerziellen oder sonstigen geschäftliche Zwecke verfolgt werden.
- (6) Private E-Mails dürfen grundsätzlich nur über die Nutzung Webmail-Dienste versandt und empfangen werden. Über die dienstlichen E-Mail-Adressen eingehende private E-Mails sind wie private schriftliche Post zu behandeln. Eingehende private, aber fälschlich als Dienstpost behandelte E-Mails sind den betreffenden Beschäftigten unverzüglich nach Bekanntwerden ihres privaten Charakters zur alleinigen Kenntnis zu geben. Private E-Mails sind von Beschäftigten als solche zu kennzeichnen.
- (7) Eine Unterscheidung von dienstlicher und privater Nutzung auf technischem Weg erfolgt nicht. Die Protokollierung und Kontrolle erstrecken sich auch auf den Bereich der privaten Nutzung des Internetzugangs. Die Beschäftigten erklären durch die private Nutzung des Internetzugangs seine Einwilligung in die Protokollierung und Kontrolle dieser Vereinbarung für den Bereich der privaten Nutzung.
- (8) Ein Zugriff auf firmeneigene Infrastruktur mit möglichem privaten Inhalt erfolgt ausschließlich bei Verdacht auf ein Daten-/Sicherheitsleck (extern). Entsprechende Dateien werden auf mögliche Sicherheitslücken gescannt, sie werden nicht einzeln durchsucht.
- (3) If the Employee is absent from the company, he himself is responsible for activating an automatic response function which informs about the absence and the responsible contact partner.
- (4) The confidential private use of the company's own infrastructure (PC, mobile phone, MS Outlook) is permitted to a minor extent subject to revocation, provided that the fulfilment of business tasks and the availability of the IT system for business purposes are not impaired and private use has no negative effects on the accomplishment of the work tasks.
- (5) The retrieval of information or content that causes costs for the company is not permitted for private use. No commercial or other business purposes may be pursued in the context of private use.
- (6) Private e-mails may only be sent and received via the use of webmail services. Private e-mails received via the business e-mail addresses are to be treated as private written mail. Incoming private e-mails that have been falsely treated as service mail must be sent to the Employees concerned for their sole attention as soon as they become aware of their private nature. Private e-mails must be marked as such by Employees.
- (7) There is no distinction between business and private use by technical means. Logging and control also extend to the area of private use of Internet access. By making private use of Internet access, the Employees declare their consent to the logging and control of this agreement for private use.
- (8) Access to the company's own infrastructure with possible private content is only possible if there is suspicion of a data/security leak (external). Corresponding files are scanned for possible security holes, they are not searched individually.

(9) Mit Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses steht die E-Mail-Adresse der jeweiligen Beschäftigten nicht mehr für diesen zur weiteren Nutzung zur Verfügung. Die Beschäftigten sind angehalten, ihre außerbetrieblichen Kommunikations-partner über diesen Umstand zu informieren. Dienstliche E-Mails werden an zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes zuständige Beschäftigte weitergeleitet. Ist ein privater Charakter des Inhaltes dieser weitergeleiteten E-Mail ersichtlich, ist die E-Mail ohne weitere Kenntnisnahme des Inhaltes durch die jeweiligen Beschäftigten zu löschen. Eine Weiterleitung erfolgt nicht.

(9) Upon termination of employment, the e-mail address of the respective Employee is no longer available for further use. Employees are required to inform their external communication partners of this fact. Business e-mails are forwarded to Employees responsible for maintaining service operations. If a private character of the content of this forwarded e-mail is apparent, the e-mail is to be deleted by the respective Employees without further notice of the content. A forwarding does not take place.

§ 14 Nutzung von Arbeitsergebnissen

- (1) Der Arbeitnehmer überträgt dem Arbeitgeber ausschließliche, zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkte Nutzungs- und Verwertungsrechte für alle etwaigen nach Urheber-, Geschmacksmuster-, Gebrauchsmuster-, Marken- oder einem anderen Schutzrecht schutzfähigen Arbeitsergebnisse, die der Arbeitnehmer während der Dauer der Anstellung während seiner Arbeitszeit oder, sofern sie Bezug zu seinen arbeitsvertraglichen Aufgaben haben, auch außerhalb seiner Arbeitszeit erstellt. Die Übertragung der urheberrechtlichen Nutzungs- und Verwertungsrechte umfasst auch etwaige bei Vertragsabschluss noch unbekannte Nutzungsarten.
- (2) Die Übertragung der Nutzungs- und Verwertungsrechte umfasst insbesondere auch die Erlaubnis zur Bearbeitung und die Lizenzvergabe an Dritte. Der Arbeitnehmer verzichtet ausdrücklich auf sonstige ihm etwa als Urheber oder sonstigen Schutzrechtsinhaber zustehenden Rechte an den Arbeitsergebnissen, insbesondere auf das Recht auf Namensnennung, auf Bearbeitung und auf Zugänglichmachung des Werkes. Die Einräumung von Rechten und der Verzicht auf Rechte nach diesem Abschnitt des Vertrags sind vollumfänglich mit der hier geregelten Vergütung abgegolten.

§ 14 Use of results of work

- (1) The Employee transfers to the Employer exclusive rights of use and exploitation unlimited by time, space and content for all results of work possibly worthy of protection under copyright, design patents, samples of use, trademarks or other property rights which the Employee creates during the employment during his/her working hours or, if it is related to his/her tasks in the employment contract, also outside working hours. The transfer of the copyright rights of use and exploitation also include types of use possibly unknown at the time of the conclusion of the contract.
- (2) The transfer of the rights of use and exploitation include also the permission to process and grant licences to third parties. The Employee expressly waives rights in the results of work he/she is entitled to as originator or other possessor of property rights, in particular to the right of naming the originator, to processing and making accessible the works. The granting of rights and the waiving of rights according to this section of the contract are completely settled with the remuneration regulated above.

§ 15 Rechte & Pflichten

- (1) Der Arbeitgeber ist berechtigt, alle personenbezogenen Daten auch über die Beschäftigungsdauer hinaus für dienstliche Belange zu speichern, zu verarbeiten und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen an Dritte (z.B. Rentenversicherungsträger oder Bundesagentur für Arbeit) weiterzugeben.
- (2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, in schriftlicher oder elektronischer Form dem Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse, wie Familienstand, Kinderzahl und Adresse, Mitteilung zu machen.
- (3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Nutzung der Telekommunikationsanlagen, des Internets und des E-Mail-Systems für die Dauer von maximal drei Monaten zu speichern, um die Einhaltung der rein dienstlichen Nutzung zu kontrollieren. Der Arbeitnehmer erteilt insoweit die Einwilligung gemäß § 4 a BDSG in die hiermit verbundene Verarbeitung persönlicher Daten. Er kann diese Einwilligung jederzeit widerrufen.
- (4) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, mit den Daten sorgsam umzugehen. Es erfolgt keine Weitergabe an Dritte zu Marktforschungszwecken o.Ä.

§ 16 Salvatorische Klausel

- (1) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt.
- (2) An die Stelle der unwirksamen oder unwirksam gewordenen Bestimmungen tritt eine gültige Bestimmung, die der ungültig gewordenen Bestimmung wirtschaftlich am nächsten kommt.

§ 15 Rights & duties


- (1) The Employer is entitled to store, process and pass on to third parties within the framework of the statutory provisions (e.g. pension plan provider or federal employment agency) all personal data, also after the end of the employment, for official matters.
- (2) The Employee is obligated to inform the Employer immediately in writing or in electronic form about changes in his personal circumstances, such as family status, number of children and address.
- (3) The Employer is entitled to store use of the telecommunications systems, the internet and the e-mail system for a duration of three months in order to control use for official purposes only. In this regard, the Employee grants his/her consent according to Art. 4 a BDSG (German federal law on data protection) for processing personal data in this regard. This consent can be revoked at any time.
- (4) The Employer is entitled to handle the data diligently. No data will be passed on to third parties for marketing purposes or similar.

§ 16 Severability clause

- (1) Should individual provisions of this contract be or become ineffective, the effectiveness of the remainder of the contract will not be affected.
- (2) A valid provision which comes as similar as possible from an economical point of view to the ineffective provision takes the place of the ineffective provision.

This document includes a translation of the original German version and is intended to be used for informational purposes only. While every effort has been made to ensure the accuracy and completeness of the translation, please note that the German original is binding.

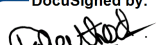
Berlin, 30.11.2022

DocuSigned by:
i.V. 
3C52F9AA04AF41C...
FlixMobility Tech GmbH
Gabriele Casule
Arbeitgeber/Employer

Berlin, 30.11.2022

DocuSigned by:
i.V. 
89A1DCE707244E8...
Alina Pfeil
People Operations

.....,

DocuSigned by:

B94288FCC3C949C...
Dharmendra Kumar Rathod
Arbeitnehmer/Employee

Kartellrechtliche Verhaltensregeln / Anti-trust Behavioral Guidelines

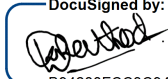
- Gespräche und Mitteilungen über Preise, Verkaufsstrategien, Anzahl der verkauften Tickets, geplante Geschäftsmodelle, aktuelle Verhandlungen über neue Routen, kundenbezogene Informationen, Methoden und Strategien des Preismanagements mit Wettbewerbern ist strengstens verboten. Jeder Verdacht oder Verstoß gegen diese Richtlinie ist unverzüglich dem Vorgesetzten zu melden.
- Alle Aktivitäten, die dazu führen könnten, dass die oben genannten Themen mit Wettbewerbern geteilt werden, sind verboten. Informiere deinen Vorgesetzten bei jedem Verdacht.
- Bei allen Treffen mit Wettbewerbern und Geschäftspartnern ist eine formale Agenda einzuhalten. Über das Treffen ist ein Protokoll anzufertigen, das insbesondere Angaben zur Agenda, Dauer des Treffens und der anwesenden Personen enthält. Bei potenziell kartellrechtlichen Themen, wie z.B. Preisabsprachen, muss das Treffen sofort beendet werden und die Flix-Teilnehmer müssen den Sitzungsort verlassen. Die Abreise ist zu dokumentieren und dem Vorgesetzten mitzuteilen.
- Discussion with and communication about prices, sales strategies, number of sold tickets, planned business models, current negotiations on new routes, customer related information, methods and strategies of price management with competitors is strictly forbidden. Any case of suspicion or violation of this guideline needs to be reported immediately to the subsequent supervisor.
- All activities that might lead to the event of the above-mentioned topics being shared with competitors are prohibited. Inform your supervisor in potential, questionable, or suspicious cases.
- During all encounters with competitors and business partners, a formal agenda needs to be followed. A protocol of the meeting is to be made, containing in particular information on the agenda, duration of the meeting and the persons present. Topics that are potentially relevant for antitrust matters, e.g. price coordination, shall cause the immediate termination of the conversation and the departure of the Flix attendants from the meeting location. The departure must be documented, and the supervisor informed.

- Eine mögliche marktbeherrschende Stellung darf nicht genutzt werden, um Vorteile zu nutzen oder Vereinbarungen zu treffen, die sich aus einem verminderten Wettbewerb ergeben, die den gegenwärtigen oder zukünftigen Wettbewerb verhindern oder Geschäftspartner diskriminieren könnten.
- Informiere deinen Vorgesetzten bei jedem Verdachtsmoment, der kartellrechtliche Implikationen haben kann.
- Jeder Versuch, bei der Zusammenarbeit mit Behörden illegale persönliche Vorteile anzubieten, ist dem Vorgesetzten zu melden. Jegliche Versuche, öffentliche Einrichtungen zu beeinflussen, sind strengstens verboten. Dazu gehört insbesondere der Prozess der Beantragung von Linienkonzessionen.
- In der Zusammenarbeit und Vergabe von Betreiberverträgen mit Vertretern verbundener Unternehmen ist es strengstens verboten, persönliche Vorteile zu gewähren oder anzubieten.
- A possible market dominating position must not be used in order to take advantages or to make agreements that arise from a decreased competition, that prevent current or future competition, or that might discriminate business partners.
- Inform your supervisor in any case of suspicion regarding antitrust matters.
- Any attempt of offering illegal personal benefits during collaboration or cooperation with public entities must be reported to the supervisor. Any attempts of influencing public entities are strictly forbidden. This includes the process of obtaining licence agreements.
- During the collaboration and assignment of operating agreements with representatives of connected companies it is strictly forbidden to grant or offer personal benefits.

Ich akzeptiere die oben genannten Regeln und verpflichte mich, sie strikt einzuhalten.

I agree to the rules above and commit myself to strictly follow them.

.....
City Date

DocuSigned by:

B94288FCC3C949C...

Dharmendra Kumar Rathod
Arbeitnehmer/Employee