

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN

1. GELTUNG DER ALLGEMEINEN GESCHÄFTSBEDINGUNGEN

Die Geschäftsbeziehungen zwischen der HR-Office GmbH (nachfolgend „HR-Office“ genannt) und dem Auftraggeber unterliegen ausschließlich diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen. HR-Office und der Auftraggeber werden nachfolgend auch jeweils als „Partei“ oder gemeinsam als „Parteien“ bezeichnet. Abweichende Vereinbarungen zwischen den Parteien gelten nur insoweit, als sie schriftlich von den Parteien als Teil der zwischen ihnen getroffenen Vereinbarungen bestätigt werden. Ansonsten ist die Geltung abweichender oder ergänzender Geschäftsbedingungen des Auftraggebers ausgeschlossen, auch wenn HR-Office diesen nicht ausdrücklich widerspricht. Die vorliegenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten auch für alle zukünftigen Geschäfte zwischen den Parteien, ohne dass es eines erneuten Hinweises auf diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen bedarf.

2. LEISTUNGEN VON HR-OFFICE

- 2.1. Nach Beauftragung durch den Auftraggeber und Annahme der Beauftragung durch HR-Office sucht HR-Office Personen (nachfolgend „Kandidaten“ oder „Kandidat“ genannt) und stellt diese dem Auftraggeber im Rahmen einer Personalvermittlung vor:
 - 2.1.1. zur befristeten oder unbefristeten Anstellung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kandidaten und dem Auftraggeber, oder
 - 2.1.2. im Rahmen eines sonstigen Vertragsverhältnisses zur Erbringung von Arbeits- oder Dienstleistungen entweder in direkter Vertragsbeziehung zwischen dem Auftraggeber und dem Kandidaten im Rahmen einer freiberuflichen Tätigkeit oder in indirekter Vertragsbeziehung über Dritte zur Erbringung von Dienstleistungen einschließlich Contracting, Interim-Management, Beratung, Arbeitnehmerüberlassung oder sonstige Formen der Beschäftigung.
- 2.2. Vorstellung von Kandidaten durch HR-Office
 - 2.2.1. Ein Kandidat gilt als durch HR-Office vorgestellt, sobald HR-Office dem Auftraggeber ausreichende Informationen bereitstellt, die eine Identifikation des Kandidaten ermöglichen. Gibt der Auftraggeber an, dass ein von HR-Office vorgestellter Kandidat ihm bereits bekannt ist oder sich in einem Talentpool, einer Datenbank oder einem vergleichbaren System des Auftraggebers befindet, gilt der Kandidat dennoch als durch HR-Office vorgestellt, sofern der Auftraggeber nicht dokumentiert nachweisen kann, dass der Kandidat innerhalb der letzten 3 Monate vor der

GENERAL TERMS AND CONDITIONS

1. VALIDITY OF THE GENERAL TERMS AND CONDITIONS

The business relationship between HR-Office GmbH (hereinafter referred to as "HR-Office") and the Client of HR-Office (hereinafter referred to as "Client") shall be governed exclusively by these General Terms and Conditions. HR-Office and the Client are hereinafter also referred to as a "Party" or jointly as the "Parties". Deviating agreements between the Parties shall only apply insofar as they are confirmed in writing by the Parties as part of the agreements made between them. Otherwise, the validity of deviating or supplementary terms and conditions of the Client shall be excluded, even if HR-Office does not expressly object to them. These General Terms and Conditions shall also apply to all future transactions between the Parties without the need to refer to these General Terms and Conditions again.

2. SERVICES PROVIDED BY HR-OFFICE

- 2.1. Upon Client's request or order and acceptance by HR-Office of such request or order, HR-Office searches for personnel (hereinafter referred to as "Candidates" or "Candidate") and introduces such Candidates to the Client as part of a Candidate placement:
 - 2.1.1. for temporary or permanent employment between the Candidate and the Client, or
 - 2.1.2. by ways of other contractual relationships for the provision of labor or services, either in a direct contractual relationship between the Client and the Candidate or in an indirect contractual relationship via a third party including, but not limited to, contracting, freelance, interim management, consulting, temporary employment, or other forms of contractual relationships for the purpose of providing labor or rendering services.
- 2.2. Introduction of Candidates by HR-Office
 - 2.2.1. A Candidate shall be deemed introduced by HR-Office once HR-Office provides the Client with sufficient information to enable the identification of the Candidate. If the Client asserts that a Candidate introduced by HR-Office was already known to the Client or is included in the Client's talent pool, database, or a comparable system, the Candidate shall nevertheless be deemed introduced by HR-Office unless the Client is able to provide documented evidence that the Candidate actively expressed interest in a contractual relationship, as defined in Section 2.1, within 3 months prior to the introduction by HR-Office and was

HR-Office

HR-Office GmbH
Kohlfurther Str.65
42349 Wuppertal, Germany
Geschäftsführerin /
Managing Director:
M.A. Nicole Steffen

Registergericht / Registry Court:
Amtsgericht Wuppertal /
District Court of Wuppertal, Germany
Registernummer / Registration No.:
HRB 20587
Steuernummer / Tax No.: 132/5927/0844
USt-IdNr. / VAT-ID.: DE256030289

Bankverbindung / Bank Details:
Stadtsparkasse Wuppertal
Islandufer 15, 42103 Wuppertal, Germany
Kontonummer / Bank Account No.: 0000 236 174
SWIFT-Code: WUPSD33XXX
IBAN: DE92 3305 0000 0000 2361 74

Vorstellung durch HR-Office aktiv Interesse an einem Vertragsverhältnis im Sinne von Ziffer 2.1 bekundet hat und bereits in einem formellen Auswahlprozess berücksichtigt wurde. Klarstellend wird festgelegt, dass ein formeller Auswahlprozess mindestens eines der folgenden Elemente umfassen muss: a) ein durch den Auftraggeber durchgeführtes strukturiertes Interview, in dem die Fähigkeiten und Qualifikationen des Kandidaten im Hinblick auf die Position oder den entsprechenden Einsatz des Kandidaten geprüft und bewertet werden, b) formelle Prüfungen oder Bewertungen, wie beispielsweise Eignungstests, psychometrische Analysen oder situative Beurteilungen, die darauf abzielen, die für die Position oder den entsprechenden Einsatz relevanten Kompetenzen des Kandidaten zu bewerten, c) Rückmeldungen des Auswahlgremiums des Auftraggebers zur Leistung des Kandidaten in diesen Prüfungen, die belegen, dass der Kandidat aktiv im Rahmen des Auswahlverfahrens für die Position oder des relevanten Einsatzes in Betracht gezogen wurde. Die bloße Kenntnis oder Speicherung eines Kandidaten gilt nicht als aktive Interessensbekundung oder als hinreichender Nachweis der vorherigen Bekanntheit des Kandidaten, sodass der Kandidat weiterhin als durch HR-Office im Sinne des Vertragsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und HR-Office vorgestellt gilt.

2.2.2. Die Regelungen in Ziffer 2.2.1 finden keine Anwendung, wenn der durch HR-Office vorgestellte Kandidat sich innerhalb der letzten 3 Monate vor der Vorstellung durch HR-Office erstmalig selbst beim Auftraggeber beworben hat oder innerhalb der letzten 3 Monate vor der Vorstellung durch HR-Office erstmalig von Dritten dem Auftraggeber vorgestellt wurde.

2.3. Informations- und Nachweispflichten

Sollte Uneinigkeit darüber bestehen, ob ein Kandidat gemäß den Bedingungen in Ziffer 2.2 als von HR-Office vorgestellt gilt, verpflichten sich die Parteien, umgehend dokumentierte Nachweise zur Klärung des Sachverhalts vorzulegen. Der Auftraggeber wird die erforderlichen Informationen und Nachweise spätestens vor Beginn des Auswahl- oder Interviewprozesses bereitstellen.

2.4. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, ohne vorherige schriftliche Einwilligung von HR-Office Kenntnisse, Unterlagen oder sonstige Angaben über die von HR-Office vorgestellten Kandidaten an Dritte weiterzugeben oder diese Kandidaten Dritten vorzustellen.

2.5. Falls der Auftraggeber einen Kandidaten, welcher ihm ursprünglich durch HR-Office vorgestellt wurde, einem Dritten vorstellt oder

already considered in a formal selection process.

For clarification, a formal selection process must include at least one of the following elements: a) a structured interview conducted by the Client, where the Candidate's skills and qualifications are assessed in relation to the relevant position or deployment of the Candidate, b) formal assessments or evaluations, such as aptitude tests, psychometric evaluations, or situational judgment tests, designed to evaluate the Candidate's competencies with regard to the position or relevant deployment of the Candidate, c) feedback from the Client's hiring team regarding the Candidate's performance in these evaluations, demonstrating that the Candidate was actively considered for the position or relevant deployment. The mere knowledge of a Candidate or the Candidate's inclusion in a database does not constitute an active expression of interest or sufficient proof of prior knowledge, and the Candidate shall, therefore, continue to be deemed introduced by HR-Office for purposes of the contractual relationship between the Client and HR-Office.

2.2.2. The provisions of Section 2.2.1 shall not apply if the Candidate introduced by HR-Office has, for the first time, independently applied to the Client within 3 months prior to HR-Office's introduction, or if the Candidate was, for the first time, introduced to the Client by a third party within 3 months prior to HR-Office's introduction.

2.3. Information and Evidence Obligations

Should there be any disagreement regarding whether a Candidate is deemed to have been introduced by HR-Office under the terms set forth in Section 2.2, the Parties agree to promptly provide documented evidence to clarify the matter. The Client shall provide the necessary information and evidence by no later than the commencement of the selection or interview process.

2.4. The Client is not allowed to pass on knowledge, documents or other information about Candidates which were introduced by HR-Office to third parties or to introduce such Candidates to third parties without the prior written consent by HR-Office.

2.5. Should the Client introduce or otherwise make known to a third party a Candidate who was introduced to the Client by HR-Office, the

sonst bekannt macht, ist der Auftraggeber zur Zahlung der Vergütung gemäß Ziffer 4 verpflichtet, wenn dieser Kandidat mit dem Dritten ein Vertragsverhältnis nach Ziffer 2.1 eingeht.

- 2.6. Weiterhin erbringt HR-Office Dienstleistungen im Bereich des Recruitings, Talent Acquisition und des Personalwesens welche auftragsbezogen vereinbart werden können.

3. PFLICHTEN DES AUFTRAGGEBERS

- 3.1. Der Auftraggeber stellt sicher, dass HR-Office alle für die Erbringung der vereinbarten Leistungen erforderlichen Informationen und Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung stehen.
- 3.2. Der Auftraggeber trägt die Verantwortung für die Prüfung der Ausbildung und Qualifikationen der Kandidaten und wird sich von der Eignung der von HR-Office vorgestellten Kandidaten selbst überzeugen.

4. VERGÜTUNG

- 4.1. Die vom Auftraggeber zu zahlende Vergütung für die von HR-Office erbrachten Leistungen bestimmt sich nach den in der jeweiligen Beauftragung mit dem Auftraggeber vereinbarten Vergütungssätzen und versteht sich netto, zuzüglich der aktuell geltenden gesetzlichen Mehrwertsteuer.
- 4.2. Geht der Auftraggeber mit einem von HR-Office vorgestellten Kandidaten ein Vertragsverhältnis gemäß Ziffer 2.1 ein, so steht HR-Office eine Vermittlungsgebühr zu. Diese wird, sofern nicht abweichend zwischen den Parteien in der jeweiligen Beauftragung vereinbart, nach Maßgabe der folgenden Regelungen berechnet:
- 4.2.1. Geht der Auftraggeber oder ein nach § 15 AktG mit dem Auftraggeber verbundenes Unternehmen mit einem durch HR-Office vorgestellten Kandidaten ein Arbeitsverhältnis nach Ziffer 2.1.1 ein, beträgt die Vermittlungsgebühr 30% des ersten Bruttojahreszielgehaltes des eingestellten Kandidaten auf der Grundlage einer angenommenen Zielerreichung des Kandidaten von 100%. Zur Berechnung des Bruttojahresgehalts werden sämtliche erfolgsabhängigen und erfolgsunabhängigen Gehalts- oder Vergütungsbestandteile inklusive aller zusätzlichen Leistungen wie Sonderzahlungen, Gratifikationen, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Tantiemen, Aktienpakete, etc. zugrunde gelegt. Erfolgsunabhängige Gehaltszulagen, wie etwa geldwerte Vorteile (z.B. Dienstwagen), Auslandszulagen, Wohnkostenzulagen oder Repräsentationszulagen werden mit ihrem steuerlichen Wert angesetzt. Für die Privatnutzung eines Dienstwagens werden pauschal EUR

Client shall pay the remuneration in accordance with Section 4 if such Candidate enters into any contractual relationship with the third party in accordance with Section 2.1.

- 2.6. Furthermore, HR-Office may provide services in the field of recruiting, talent acquisition and human resources for which the terms and conditions are then to be agreed upon by the Parties.

3. OBLIGATIONS OF THE CLIENT

- 3.1. The Client shall provide to HR-Office in a timely manner all information and documents necessary for HR-Office to render the agreed services.
- 3.2. The Client shall be solely responsible for the evaluation and assessment of the professional education and qualifications of the Candidates introduced by HR-Office and shall verify the suitability of the Candidates' qualifications.

4. REMUNERATION

- 4.1. The remuneration payable by the Client for the services rendered by HR-Office is determined by the remuneration agreed between the Parties in each specific request or order by the Client and accepted by HR-Office. Any remuneration is exclusive of statutory value added tax.
- 4.2. Should the Client enter into any contractual relationship with a Candidate introduced by HR-Office pursuant to Section 2.1, HR-Office shall be entitled to a Placement Fee. Unless otherwise agreed between the Parties in the specific request or order, this Fee shall be calculated in accordance with the following provisions:
- 4.2.1. If the Client, or any company affiliated with the Client in accordance with Section 15 AktG of the German Stock Corporation Act, enters into an employment relationship with a Candidate introduced by HR-Office in accordance with Section 2.1.1, the Placement Fee amounts to 30% of the hired Candidate's total annual gross compensation, assuming an achievement by the Candidate of 100% of all targets in the first year of employment or engagement. All performance-related and non-performance-related compensation components, including all additional benefits such as special payments, bonuses, vacation pay, Christmas bonuses, bonuses, stocks, etc., are taken into account to calculate the Candidate's total annual gross compensation. Non-performance-related bonuses, such as non-cash benefits (e.g. company car), allowances for travel or housing, or representation allowances are recognized at their taxable value. A lump sum of EUR 10.000,00 is added to the gross annual compensation for the

10.000,00 zum Bruttojahresgehalt hinzuaddiert. Erfolgsabhängige Gehaltszulagen, wie z.B. Tantiemen, Boni oder Gewinnanteile, werden mit ihrem normalerweise zu erwartenden oder üblichen Wert angesetzt. Sachleistungen werden mit ihrem geldwerten Vorteil angesetzt.

- 4.2.2. Geht der Auftraggeber oder ein nach § 15 AktG mit dem Auftraggeber verbundenes Unternehmen mit einem durch HR-Office vorgestellten Kandidaten ein Vertragsverhältnis zur Erbringung von Arbeits- oder Dienstleistungen nach Ziffer 2.1.2 ein, entweder direkt mit dem Kandidaten oder indirekt über einen Dritten, so wird die Ursächlichkeit der Tätigkeit von HR-Office für das Zustandekommen des Vertragsverhältnisses vermutet. Die Vermittlungsgebühr beträgt in diesem Fall 30% der gesamten Bruttovergütung, welche der Auftraggeber dem Kandidaten direkt, oder dem Dritten für das erste Jahr der Vertragsbeziehung zahlt.
- 4.3. Der Auftraggeber wird HR-Office unverzüglich nach Vertragsschluss schriftlich oder in Textform davon in Kenntnis setzen, wenn ein Vertragsverhältnis nach Ziffer 2.1 zwischen dem Kandidaten und dem Auftraggeber direkt oder indirekt über einen Dritten zustande gekommen ist.
- 4.4. Kommt innerhalb von 18 Monaten nach der letzten relevanten Kommunikation zwischen HR-Office und dem vorgestellten Kandidaten, welche sich auf die Beauftragung des Auftraggebers bezieht, ein Vertragsverhältnis nach Ziffer 2.1 zustande, steht HR-Office ein Anspruch auf die Vergütung gemäß Ziffer 4 zu. Als „letzte relevante Kommunikation“ gilt jede dokumentierte Kommunikation oder Interaktion zwischen HR-Office und dem Kandidaten, die sich auf ein mögliches Vertragsverhältnis nach Ziffer 2.1 mit dem Auftraggeber bezieht. Dies gilt auch, wenn der Kandidat zunächst nicht vom Auftraggeber berücksichtigt wurde und später innerhalb von 18 Monaten nach der letzten relevanten Kommunikation ein Vertragsverhältnis nach Ziffer 2.1 zustande kommt, unabhängig davon, ob es sich um dieselbe oder eine andere Position oder um eine andere Art von Tätigkeit im Sinne eines Vertragsverhältnisses nach Ziffer 2.1 handelt.
- 4.5. Der Auftraggeber wird HR-Office unverzüglich über das Zustandekommen und die Einzelheiten eines Vertragsverhältnisses nach Ziffer 2.1 sowie über die getroffenen Absprachen mit dem Kandidaten schriftlich oder in Textform in Kenntnis setzen.
- 4.6. Der Vergütungsanspruch von HR-Office nach dieser Ziffer 4 besteht unabhängig davon, für welche Position oder Tätigkeit der Kandidat vorgestellt wurde.
- 4.7. Der Auftraggeber wird HR-Office die Vertragsunterlagen oder die für die Honorarberechnung nötigen

private use of a company car. Performance-related salary allowances, such as bonuses or profit shares, are recognized at their normally expected or usual value. Benefits in kind are recognized at their monetary value.

- 4.2.2. If the Client or any company affiliated with the Client in accordance with Section 15 AktG of the German Stock Corporation Act enters into any contractual relationship with a Candidate introduced by HR-Office for the provision of work or services in accordance with Section 2.1.2, either directly with the Candidate or indirectly via a third party, the causality of HR-Office's activities for the conclusion of the contractual relationship shall be assumed. In this case, the Placement Fee amounts to 30% of the total gross remuneration paid by the Client to the Candidate directly or to the third party for the first year of the contractual relationship.
- 4.3. If a contractual relationship is formed directly or indirectly through a third party between the Candidate and the Client pursuant to Section 2.1, the Client shall promptly notify HR-Office in writing or via text-based communication about the formation of such contractual relationship.
- 4.4. In the event a contractual relationship as defined under Section 2.1 is established within 18 months following the last relevant communication between HR-Office and the introduced Candidate concerning the Client's engagement, HR-Office shall be entitled to remuneration in accordance with Section 4. The term "last relevant communication" shall mean any documented communication or interaction between HR-Office and the Candidate that pertains to a potential contractual relationship under Section 2.1 with the Client. This provision shall also apply if the Candidate was initially not considered by the Client but subsequently, within 18 months of the last relevant communication, a contractual relationship under Section 2.1 is formed, irrespective of whether it is for the same or a different position, or for a different type of engagement in accordance with Section 2.1.
- 4.5. The Client shall inform HR-Office promptly in writing or via text-based communication of the conclusion and details of a contractual relationship in accordance with Section 2.1 and of the agreements made with the Candidate.
- 4.6. HR-Office is entitled to remuneration in accordance with this Section 4 irrespective of the position or activity for which the Candidate was introduced.
- 4.7. The Client shall provide HR-Office with the relevant contracts or relevant excerpts of the contractual documents required to calculate

Vertragsbestandteile auszugsweise zur Verfügung stellen. Kommt der Auftraggeber dem nicht nach, so wird die Vermittlungsgebühr mit 50% der üblicherweise zu erwartenden Jahresbruttovergütung des Kandidaten angesetzt.

HR-Office's remuneration. If the Client fails to do so, the remuneration shall be 50% of the Candidate's gross annual remuneration normally to be expected.

5. ZAHLUNGSBEDINGUNGEN

- 5.1. Die Rechnungsstellung der Leistungen erfolgt unmittelbar nach Entstehen eines Vertragsverhältnisses gemäß Ziffer 2.1.
- 5.2. Rechnungen sind mit Rechnungserhalt innerhalb von 7 Kalendertagen ohne Abzug fällig. Die angegebenen Preise verstehen sich netto, d.h. zuzüglich der aktuell geltenden gesetzlichen Umsatzsteuer.
- 5.3. Während eines Zahlungsverzuges des Auftraggebers ist HR-Office berechtigt, Verzugszinsen in Höhe von acht Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verlangen. Die Geltendmachung eines weiteren Verzugschadens bleibt unberührt.
- 5.4. Die Aufrechnung kann vom Auftraggeber nur mit Forderungen erfolgen, die von HR-Office anerkannt oder rechtskräftig festgestellt wurden.
- 5.5. Die Mitarbeiter von HR-Office sind zur Entgegennahme von Zahlungen des Auftraggebers an HR-Office nicht berechtigt.

5. PAYMENT TERMS

- 5.1. The services will be invoiced by HR-Office immediately after a contractual relationship has been concluded in accordance with section 2.1.
- 5.2. Invoices shall be due within 7 calendar days of receipt of the invoice without deduction. Any remuneration, compensation rates, prices or fees are exclusive of statutory value added tax.
- 5.3. During any period of payment default by the Client, HR-Office is entitled to charge interest on overdue payments at a rate of eight percentage points above the base interest rate. The right to claim further damages for delay remains unaffected.
- 5.4. The Client may only offset payments with claims that have been acknowledged by HR-Office or determined by final and binding judgment.
- 5.5. HR-Office employees are not authorized to accept payments from the Client to HR-Office.

6. KÜNDIGUNG

- 6.1. Jede Partei ist zur fristlosen Kündigung berechtigt, wenn die andere Partei wesentliche Vertragspflichten verletzt.
- 6.2. HR-Office ist zudem zur fristlosen Kündigung berechtigt, wenn (a) der Auftraggeber zahlungsunfähig ist, (b) über das Vermögen des Auftraggebers die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens beantragt wird, (c) der Auftraggeber sich in Zahlungsverzug befindet, (d) der Auftraggeber sich mit der Annahme der Leistungen von HR-Office in Verzug befindet, oder (e) der Auftraggeber seine vertraglichen Mitwirkungspflichten nicht erfüllt.
- 6.3. Im Falle der Kündigung ist HR-Office berechtigt, die Erbringung der geschuldeten Tätigkeiten einzustellen.
- 6.4. Sonstige HR-Office zustehenden Rechte und insbesondere Schadensersatzansprüche bleiben unberührt.

6. TERMINATION

- 6.1. Each Party is be entitled to terminate the contract without notice if the other Party violates essential contractual obligations.
- 6.2. HR-Office is also entitled to terminate the contract without notice if (a) the Client becomes insolvent, (b) an application for insolvency proceedings is filed concerning the assets of the Client, (c) the Client is in payment default, (d) the Client is in default of accepting services from HR-Office, or (e) the Client fails to fulfill its contractual cooperation obligations.
- 6.3. In the event of termination, HR-Office is entitled to suspend the performance of the work or services owed.
- 6.4. Other rights to which HR-Office is entitled, especially claims for damages, shall remain unaffected.

7. HAFTUNG

- 7.1. Vorbehaltlich der Regelung in Ziffer 7.2 wird die gesetzliche Haftung von HR-Office für Schadensersatz wie folgt beschränkt: (a) HR-Office haftet der Höhe nach begrenzt auf den bei Vertragsschluss typischerweise vorhersehbaren Schaden für die leicht fahrlässige Verletzung wesentlicher Pflichten aus dem Schuldverhältnis; (b) HR-Office haftet nicht für die leicht fahrlässige Verletzung

7. LIABILITY

- 7.1. Subject to the provision in section 7.2, the legal liability of HR-Office for damages is limited to the following extent: (a) HR-Office shall be liable for minor negligent violation of essential duties arising from the contractual relationship, limited to the amount of damages typically foreseeable at the time of conclusion of the contract; (b) HR-Office shall not be liable for minor negligent violation of insignificant duties

unwesentlicher Pflichten aus dem Schuldverhältnis.

- 7.2. Die vorgenannte Haftungsbeschränkung gilt nicht in den Fällen zwingender gesetzlicher Haftung sowie bei Übernahme einer Garantie oder schuldhaft verursachten Körperschäden.
- 7.3. HR-Office übernimmt keine Gewähr für die Eignung der vermittelten Kandidaten. Dies gilt insbesondere für die Prüfung von Referenzen und Qualifikationen der vorgestellten Kandidaten. Dies obliegt dem Auftraggeber gemäß Ziffer 3.2.
- 7.4. Der Auftraggeber ist verpflichtet, angemessene Maßnahmen zur Schadensabwehr und Schadensminderung zu treffen.

8. VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT

- 8.1. Die Parteien verpflichten sich wechselseitig, über alle Informationen, die der jeweils anderen Partei im Rahmen des Vertragsverhältnisses bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren.
- 8.2. Die Verschwiegenheitspflicht gilt nicht für Informationen, die (i) zum Zeitpunkt der Offenlegung bereits öffentlich bekannt sind oder danach ohne Verschulden der empfangenden Partei öffentlich bekannt werden, (ii) von der empfangenden Partei unabhängig entwickelt wurden, ohne auf die vertraulichen Informationen zurückzugreifen, oder (iii) der empfangenden Partei von einer dritten Partei ohne Verletzung einer Vertraulichkeitsverpflichtung zur Verfügung gestellt werden.

9. DATENSCHUTZ

- 9.1. Die Parteien verpflichten sich, die Gesetze des Datenschutzes sowohl auf nationaler als auch auf Europäischer Ebene zu befolgen und die Erfordernisse der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in der jeweils aktuellen Fassung einzuhalten.
- 9.2. Die Parteien bestätigen, dass jede von ihnen eigenständig als Verantwortlicher gemäß den datenschutzrechtlichen Gesetzen handelt, wenn es um die Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit der Erbringung und dem Erhalt der Dienstleistungen geht. Es besteht keine gemeinsame Verantwortlichkeit gemäß Artikel 26 der DSGVO.
- 9.3. Die zwischen den Parteien ausgetauschten personenbezogenen Daten sind vertraulich und dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden. Sie dürfen ausschließlich für den Zweck der Geschäftsbeziehung verwendet werden und dürfen zu keinem anderen Zweck genutzt werden. Nach Erfüllung des Zwecks wird der Auftraggeber alle personenbezogenen Daten unverzüglich sicher vernichten oder elektronisch löschen, sofern dies nicht den gesetzlichen Aufbewahrungsfristen widerspricht.

arising from the contractual relationship.

- 7.2. The aforementioned limitation of liability shall not be applicable in cases of mandatory statutory liability or in the event of the assumption of a guarantee or culpably caused bodily harm.
- 7.3. HR-Office assumes no guarantee for the suitability of introduced Candidates. This applies in particular to the examination of references and qualifications, which is the responsibility of the Client pursuant to section 3.2.
- 7.4. The Client is obligated to take reasonable measures to prevent and mitigate damage.

8. CONFIDENTIALITY OBLIGATION

- 8.1. The Parties mutually undertake to maintain confidentiality about all information that becomes known to the respective other Party within the scope of the contractual relationship.
- 8.2. The obligation of confidentiality does not apply to information that (i) is already publicly known at the time of disclosure or becomes publicly known thereafter through no fault of the receiving party, (ii) is independently developed by the receiving party without reliance on the confidential information, or (iii) is provided to the receiving party by a third party without breach of any confidentiality obligation.

9. DATA PROTECTION

- 9.1. The Parties undertake to comply with data protection laws at both national and European level and to comply with the requirements of the European General Data Protection Regulation (GDPR) as amended from time to time.
- 9.2. The parties confirm that each of them acts independently as a data controller in accordance with data protection laws when it comes to processing personal data related to the provision and receipt of services. There is no joint responsibility according to Article 26 of the GDPR.
- 9.3. The personal data exchanged between the Parties is confidential and may not be disclosed to third parties. They may only be used for the purpose of the business relationship and may not be used for any other purpose. Once the purpose has been fulfilled, the Client shall securely destroy or electronically delete all personal data without delay, unless this conflicts with statutory retention periods.

9.4. Auskünfte über Kandidaten dürfen nur nach Absprache mit HR-Office und Genehmigung des Kandidaten eingeholt werden.

10. HÖHERE GEWALT

Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs von HR-Office liegende und von HR-Office nicht zu vertretende Ereignisse wie höhere Gewalt, Krieg, Naturkatastrophen oder Arbeitskämpfe entbinden HR-Office für ihre Dauer von der Pflicht zur rechtzeitigen Leistung. Vereinbarte Fristen verlängern sich um die Dauer der Störung; vom Eintritt der Störung wird der Auftraggeber in angemessener Weise unterrichtet. Ist das Ende der Störung nicht absehbar oder dauert sie länger als zwei Monate, ist jede Partei berechtigt, vom Vertrag zurückzutreten. Eine Verpflichtung zu Schadensersatz besteht in diesem Fall nicht.

11. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

- 11.1. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Nebenabreden haben nur Gültigkeit, wenn sie schriftlich bestätigt wurden. Dies gilt auch für die Aufhebung des Schriftformerfordernisses.
- 11.2. Sollte eine Bestimmung des Vertrages oder dieser Geschäftsbedingungen unwirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit später verlieren, so soll dies die Gültigkeit des Vertrages oder der übrigen Bestimmungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht berühren. Vielmehr soll anstelle der unwirksamen Bestimmung, soweit rechtlich zulässig, eine andere angemessene Regelung gelten, die wirtschaftlich dem am nächsten kommt, was die Vertragsparteien vereinbart haben oder vereinbart haben würden, wenn sie die Unwirksamkeit der Regelung bedacht hätten. Gleiches gilt für die Ausfüllung etwaiger Vertragslücken.
- 11.3. Ausschließlicher Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus dem Vertragsverhältnis ist Wuppertal, Deutschland.
- 11.4. Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

9.4. Information about Candidates may only be obtained after consultation with HR-Office and approval by the Candidate.

10. FORCE MAJEURE

Events that are unforeseeable, unavoidable and outside of HR-Office's sphere of influence and for which HR-Office is not responsible, such as force majeure, war, natural disasters or labor disputes, shall release HR-Office from the obligation to perform on time for the duration of these occurrences. Agreed deadlines shall be extended by the duration of the hindrance; the Client shall be informed of the occurrence of the hindrance in an appropriate manner. If the end of the hindrance cannot be foreseen or if it lasts longer than two months, each Party is entitled to withdraw from the contract. In such a case, there shall be no obligation to pay damages.

11. FINAL PROVISIONS

- 11.1. Amendments and supplements to this contract must be in writing. Side agreements are only valid if confirmed in writing. This also applies to the waiver of the written form requirement.
- 11.2. Should any provision of the contract or these General Terms and Conditions be invalid or lose its legal validity at a later date, this shall not affect the validity of the contract or the remaining provisions of these General Terms and Conditions. Rather, the invalid provision shall be replaced by another appropriate provision, to the extent permitted by law, which comes closest to what the parties to the contract have agreed or would have agreed if they had considered the invalidity of the provision. The same applies to filling any contractual gaps.
- 11.3. The exclusive place of jurisdiction for all disputes arising from the contractual relationship is Wuppertal, Germany.
- 11.4. The law of the Federal Republic of Germany shall apply.
- 11.5. In case of a discrepancy between the German and English version of the General Terms and Conditions of HR-Office GmbH, the German version (Allgemeine Geschäftsbedingungen der HR-Office GmbH) shall prevail.