

1. Geltungsbereich

- 1.1. Die vorliegenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (nachfolgend „AGB“) regeln die Bedingungen der Zusammenarbeit zwischen der CARBOGEN AMCIS AG oder der CARBOGEN AMCIS INNOVATIONS AG (nachfolgend zusammen „CGAM“) und dem jeweiligen Vermittler von Personal (nachfolgend „Personalvermittler“) für die Vermittlung von Personal an allen Standorten der CGAM in der Schweiz.
- 1.2. Allfällige allgemeine Geschäftsbedingungen des Personalvermittlers sind hiermit ausdrücklich wegbedungen und gelangen somit weder auf Fragen im Rahmen der vorvertraglichen, noch auf solche im Rahmen der vertraglichen Beziehung zwischen CGAM und dem Personalvermittler zur Anwendung.
- 1.3. Mit Einreichen des Bewerbungsdossiers eines Stellensuchenden und der Zustimmung zu den vorliegenden AGB, entsteht ein Vertrag über die Personalvermittlung zwischen CGAM und dem einreichenden Personalvermittler („Personalvermittlungsvertrag“) auf Grundlage der vorliegenden AGB. Ebenfalls zur Anwendung gelangen die vorliegenden AGB im Falle eines konkreten Einzelauftrages von CGAM an einen Personalvermittler, sofern keine abweichenden, schriftlichen Regelungen vereinbart wurden.
- 1.4. Nicht zur Anwendung gelangen die vorliegenden AGB bei der Personalvermittlung auf Mandatsbasis, bei welcher CGAM einen Vertrag mit dem Personalvermittler abschliesst, um eine konkrete Stelle zu besetzen, sofern dazu von diesen AGB abweichende schriftliche Vereinbarungen getroffen werden. Ebenso vom Geltungsbereich dieser AGB ausgeschlossen sind Vereinbarungen mit Personalvermittlern, betreffend der Vermittlung von Mitarbeitenden, die im Rahmen eines Personalverleihvertrags bei CGAM im Einsatz sind.
- 1.5. Jede Stellenvakanz bei CGAM gilt als ein separater Geschäftsfall (massgebend ist die interne Referenznummer der Stellenausschreibung).
- 1.6. Wird der/die gleiche Stellensuchende von mehreren Personalvermittlern auf dieselbe Stellenvakanz bei CGAM vorgeschlagen, ist das Eingangsdatum des Bewerbungsdossiers des/der Stellensuchenden des jeweiligen Personalvermittlers massgebend für das Zustandekommen des Personalvermittlungsvertrags zwischen CGAM und dem jeweiligen Personalvermittler. Der Personalvermittlungsvertrag kommt nur mit dem Personalvermittler zustande, der das zeitlich erste Bewerbungsdossier eingereicht hat.
- 1.7. Hat sich ein/e Stellensuchende/r innerhalb der letzten 12 Monate bevor der Personalvermittler das Bewerbungsdossier bei CGAM eingereicht hat, bereits selbständig bei CGAM beworben, kommt kein Personalvermittlungsvertrag zwischen CGAM und dem Personalvermittler zustande, sodass kein Anspruch des Personalvermittlers auf das Erfolgshonorar besteht.
- 1.8. Bewirbt sich ein/e Stellensuchende/r, zeitgleich oder nachdem sein/ihr Bewerbungsdossier vom Personalvermittler auf eine Stellenvakanz bei der CGAM eingereicht worden ist, von sich aus oder durch einen Dritten zeitgleich erfolgreich auf eine andere Stellenvakanz bei CGAM, kommt hierfür kein Vertragsverhältnis zwischen CGAM und dem Personalvermittler zustande und CGAM schuldet dem Personalvermittler hierfür kein Erfolgshonorar.

2. Leistungen

- 2.1. Der Personalvermittler führt Stellensuchende und CGAM als Arbeitgeberin gemäss des Anforderungsprofils in der Stellenausschreibung von CGAM zwecks Abschlusses eines Arbeitsvertrages zusammen.

2.2. Die Leistungen des Personalvermittlers umfassen Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Selektion und Rekrutierung von Personal.

2.3. Zusätzliche Leistungen des Personalvermittlers wie spezielle Suchaufträge, das Inserieren in Print- oder Onlinemedien, erweiterte Selektionsmittel wie Assessments, Persönlichkeitsanalysen und Gutachten, zusätzlich anfallende Spesen wie Reisespesen sowie Einholen von Arbeitsbewilligungen etc. werden von CGAM nur unter der Voraussetzung einer vorgängigen, schriftlichen Zustimmung und gemäss einer separaten Vereinbarung der Parteien vergütet.

3. Erfolgshonorar

3.1. Schliesst CGAM mit dem/der vom Personalvermittler vorgeschlagenen Stellensuchenden einen gültigen Arbeitsvertrag ab („erfolgreiche Vermittlung“), bezahlt CGAM dem Personalvermittler ein einmaliges Honorar in Abgeltung sämtlicher, im Zusammenhang mit der konkreten Personalvermittlung erbrachter Leistungen („Erfolgshonorar“).

3.2. Das Erfolgshonorar deckt sämtliche Leistungen und Aufwendungen (inkl. Spesen) des Personalvermittlers ab, die zur zugehörigen Vertragserfüllung notwendig sind. Es werden keine weiteren Vergütungen geleistet, sofern nicht abweichend vereinbart.

3.3. Ohne anderslautende, schriftlich abgefasste, individuelle Vereinbarungen, werden bei einer erfolgreichen Vermittlung folgende Honorare basierend auf dem Bruttojahresgehalt ausbezahlt:

Honorar		Bruttojahresgehalt
8%	bis	CHF 90'000
9%	bis	CHF 100'000
10%	bis	CHF 110'000
11%	bis	CHF 120'000
12%	ab	CHF 120'001

3.4. Als Bruttojahresgehalt gilt das erste, vertraglich vereinbarte, voraussichtliche jährliche Basissalär des/der vermittelten Stellensuchenden, inklusive des 13. Monatsalärs, exklusive Gratifikationen, Gewinnbeteiligungen, Provisionen, Schichtzulagen und sonstigen Zulagen.

3.5. Führt die Personalvermittlung nicht zum Abschluss eines Arbeitsvertrages mit dem/der durch den Personalvermittler vermittelten Stellensuchenden, schuldet CGAM, unabhängig von den Gründen die dazu geführt haben, dem Personalvermittler kein Honorar und keine sonstigen Vergütungen.

3.6. Das Honorar versteht sich exklusive der Schweizer Mehrwertsteuer. Alle weiteren Steuern, Abgaben und Gebühren gehen zu Lasten des Personalvermittlers.

4. Rechnungsstellung

Der Personalvermittler stellt nach Abschluss des entsprechenden Arbeitsvertrages eine Rechnung an CGAM über das vereinbarte Erfolgshonorar. Die Mehrwertsteuer wird in der Rechnung separat ausgewiesen. Fällige Zahlungen leistet die CGAM innert 45 Tagen nach Erhalt der Rechnung.

5. Garantie

5.1. Tritt der/die durch die Personalvermittlung vermittelte Arbeitnehmende die Stelle nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrages nicht an oder verlässt diese/r innerhalb der ersten 6 Monate nach Stellenantritt CGAM oder kündigt CGAM aus leistungsabhängigen

Gründen innerhalb dieser Frist, so hat CGAM einen Anspruch auf die kostenlose Vermittlung eines/er, den ursprünglichen Arbeitnehmenden ersetzenden Arbeitnehmenden.

- 5.2. Führt eine solche kostenlose Ersatzvermittlung nicht innert 3 Monaten zum Abschluss eines gültigen Arbeitsvertrags mit dem/der vermittelten Bewerbenden, so hat CGAM einen Anspruch auf die Rückerstattung des Erfolgshonorars. Die Höhe der Rückerstattung berechnet sich wie folgt:

Stellenantritt erfolgt nicht	100% des Erfolgshonorars
Austritt innerhalb des 1. Anstellungsmonats	100% des Erfolgshonorars
Austritt im 2. oder 3. Anstellungsmonats	50% des Erfolgshonorars
Austritt im 4. bis 6. Anstellungsmonates	25% des Erfolgshonorars

- 5.3. Wird der/die vermittelte Arbeitnehmende durch die vermittelnde Personalvermittlung zu einem dritten Arbeitgeber vermittelt und kündigt der/die Arbeitnehmende aus diesem Grund den Arbeitsvertrag bei CGAM innerhalb von 2 Jahren nach dem Stellenantritt bei CGAM, so hat CGAM Anspruch auf die Rückerstattung des gesamten Erfolgshonorars.

6. Dauer des Auftrags

Der Personalvermittlungsvertrag endet spätestens mit der erfolgreichen Vermittlung oder mit der Ablehnung des eingereichten Bewerbungsdossiers bzw. der Bewerbung.

Bis zur Vertragsunterzeichnung des Arbeitsvertrags zwischen CGAM und dem/der vermittelten Stellensuchenden kann sich CGAM oder der Personalvermittler jederzeit ohne finanzielle Folgen vom Vertrag zurückziehen.

7. Sorgfaltspflicht

Der Personalvermittler gewährleistet eine fachgerechte, getreue und sorgfältige Ausführung seiner Leistungen.

8. Datenschutz

Jede Vertragspartei verpflichtet sich, in ihrem Verantwortungsbereich die anwendbare Datenschutzgesetzgebung betreffend Datenschutz und Datensicherheit einzuhalten. Die Bewerbungsdossiers von Stellensuchenden dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen weitergegeben werden.

Der Personalvermittler ist für die Einhaltung der anwendbaren Datenschutzgesetze verantwortlich, insbesondere für die Einholung allfälliger Einwilligungserklärungen der Kandidaten für eine Datenverarbeitung durch CGAM während 24 Monaten seit der Bewerbung.

9. Compliance

Mit Einreichung des Bewerbungsdossiers eines/er Stellensuchenden bestätigt der Personalvermittler, die gesetzlichen Vorschriften zu kennen und einzuhalten. Ebenso bestätigt dieser, über die erforderlichen Bewilligungen zur Vermittlungstätigkeit zu verfügen und reicht diese auf Verlangen von CGAM als Kopie ein.

10. Vertraulichkeit

10.1. Die Parteien behandeln sämtliche Informationen und Daten aus dem Vertragsverhältnis vertraulich, die weder offenkundig noch allgemein zugänglich sind, auch wenn diese nicht als vertraulich gekennzeichnet sind. Im Zweifel sind sämtliche Informationen und Daten vertraulich zu behandeln. Vorbehalten bleiben gesetzliche Aufklärungspflichten.

10.2. Die Pflicht zur Vertraulichkeit besteht schon vor Vertragsabschluss und gilt nach Beendigung des Vertrages weiter.

10.3. Die Pflicht zur Vertraulichkeit besteht gegenüber Dritten. Keine Verletzung der Vertraulichkeitspflicht liegt vor bei der Weitergabe vertraulicher Informationen innerhalb des eigenen Unternehmens oder an beigezogene Dritte, sofern die Weitergabe für die Vertragserfüllung erforderlich ist und die Vertraulichkeit der Informationen sichergestellt wird.

11. Haftung

Der Personalvermittler haftet CGAM oder den wirtschaftlich oder rechtlich mit CGAM verbundenen Gesellschaften für alle Schäden, die er oder von ihm beigezogene Dritte (z.B. (freie) Mitarbeitende, Hilfspersonen, Subunternehmer/innen, Substituten, etc.) CGAM oder den wirtschaftlich oder rechtlich mit CGAM verbundenen Gesellschaften verursacht haben.

12. Keine Gesellschaft

Mit der vorliegenden Vereinbarung wird keine einfache Gesellschaft zwischen CGAM und dem Personalvermittler begründet.

13. Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieser AGB ungültig sein oder werden, so wird dadurch die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen nicht berührt. Die Parteien werden die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame Bestimmung ersetzen, die dem gewollten wirtschaftlichen Zweck der ungültigen Bestimmung möglichst nahekommt. Dasselbe gilt auch für allfällige Vertragslücken.

14. Schriftlichkeit

Abschluss, Änderungen und Ergänzungen des Personalvermittlungsvertrages bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form und der Unterzeichnung durch beide Parteien.

15. Anwendbares Recht und Gerichtsstand

Auf den Vertrag ist ausschliesslich schweizerisches Recht anwendbar. Ausschliesslicher Gerichtsstand ist Basel-Stadt.

16. Gültigkeit

Diese AGB gelten für alle Bewerbungsdossiers, die ab dem 1. Juni 2022 bei CGAM eingereicht werden.

1. Scope

- 1.1. These General Terms and Conditions (hereinafter referred to as "GTC") govern the terms and conditions of the cooperation between CARBOGEN AMCIS AG or CARBOGEN AMCIS INNOVATIONS AG (hereinafter collectively referred to as "CGAM") and the respective recruiter of personnel (hereinafter referred to as "Recruiter") for the placement of personnel at all CGAM locations in Switzerland.
- 1.2. Any general terms and conditions of the recruiter are hereby expressly excluded and shall not apply to any issues arising in the course of the pre-contractual or contractual relationship between CGAM and the recruiter.
- 1.3. Upon submission of a job seeker's application dossier and acceptance of these GTC, a contract for the placement of personnel between CGAM and the submitting recruiter ("Recruitment Contract") shall come into existence on the basis of these GTC. These GTC shall also apply in the event of a specific individual order placed by CGAM with a Recruiter, unless otherwise agreed in writing.
- 1.4. These GTC shall not apply to the placement of personnel on a mandate basis, where CGAM concludes a contract with the recruiter in order to fill a specific position, provided that written agreements deviating from these GTC have been made for this purpose. Also excluded from the scope of these GTC are agreements with recruiters regarding the placement of employees who are employed by CGAM under a staff leasing contract.
- 1.5. Each vacancy at CGAM is considered a separate business case (the internal reference number of the job posting is authoritative).
- 1.6. If the same job seeker is proposed by several recruiters for the same vacancy at CGAM, the date of receipt of the application dossier of the job seeker by the respective recruiter is decisive for the conclusion of the recruitment contract between CGAM and the respective recruiter. The recruitment contract is only concluded with the recruiter who submitted the first application dossier.
- 1.7. If a jobseeker has already applied independently to CGAM within the last 12 months before the recruiter submitted the application dossier to CGAM, no recruitment contract is concluded between CGAM and the recruiter, so that the recruiter has no claim to the success fee.
- 1.8. If a jobseeker, at the same time or after his/her application dossier has been submitted to CGAM by the recruiter for a vacancy, successfully applies for another vacancy at CGAM at the same time, either on his/her own initiative or through a third party, no contractual relationship shall be established between CGAM and the recruiter and CGAM shall not owe the recruiter a success fee for this.

2. Services

- 2.1. The recruiter shall bring together the job seeker and CGAM as the employer in accordance with the requirements profile in CGAM's job advertisement for the purpose of concluding an employment contract.
- 2.2. The services of the recruiter include services related to the selection and recruitment of personnel.
- 2.3. Additional services of the recruiter such as special search assignments, advertising in print or online media, extended selection tools such as assessments, personality analyses and appraisals, additional expenses such as travel expenses and obtaining work permits, etc. will only be remunerated by CGAM subject to prior written consent and in accordance with a separate agreement between the parties.

3. Success fee

- 3.1. If CGAM concludes a valid employment contract with the jobseeker proposed by the recruiter ("successful placement"), CGAM shall pay the recruiter a one-time fee in compensation for all services rendered in connection with the specific recruitment ("success fee").
- 3.2. The contingency fee covers all services and expenses (incl. expenses) of the recruiter that are necessary for the associated fulfillment of the contract. No further remuneration is paid unless otherwise agreed.
- 3.3. In the absence of any written individual agreement to the contrary, the following fees will be paid upon successful placement based on gross annual salary:

Fee		Gross annual salary
8%	to	CHF 90'000
9%	to	CHF 100'000
10%	to	CHF 110'000
11%	to	CHF 120'000
12%	from	CHF 120'001

- 3.4. Gross annual salary means the first, contractually agreed, anticipated annual base salary of the job seeker(s) placed, including the 13th month's salary, exclusive of gratuities, profit sharing, commissions, shift allowances and other allowances.
- 3.5. If the recruitment does not lead to the conclusion of an employment contract with the jobseeker referred by the recruiter, CGAM shall not owe the recruiter any fee or other remuneration, regardless of the reasons that led to this.
- 3.6. The fee is exclusive of Swiss value added tax. All other taxes, duties and fees shall be borne by the recruiter.

4. Invoicing

The recruiter shall invoice CGAM for the agreed contingency fee after conclusion of the corresponding employment contract. Value added tax shall be shown separately in the invoice. Due payments shall be made by CGAM within 45 days after receipt of the invoice.

5. Warranty

- 5.1. If the employee placed by the recruitment agency does not take up the position after signing the employment contract or leaves CGAM within the first 6 months after taking up the position or if CGAM terminates the employment contract for performance-related reasons within this period, CGAM shall be entitled to the free placement of an employee replacing the original employee.
- 5.2. If such a free replacement placement does not lead to the conclusion of a valid employment contract with the placed applicant within 3 months, CGAM shall be entitled to a refund of the success fee. The amount of the refund is calculated as follows:

Job does not start	100% of the success fee
Resignation within the 1st month of employment	100% of the success fee
Leaving in the 2nd or 3rd month of employment	50% of the success fee
Leaving in the 4th to 6th month of employment	25% of the success fee

- 5.3. If the placed employee is placed with a third employer by the placing recruitment agency and if the employee terminates the employment contract with CGAM for this reason within

2 years of taking up the position with CGAM, CGAM shall be entitled to a refund of the entire contingency fee.

6. Duration of the order

The recruitment contract ends at the latest with the successful placement or with the rejection of the submitted application dossier or application.

Until the signing of the employment contract between CGAM and the placed jobseeker, CGAM or the recruiter may withdraw from the contract at any time without financial consequences.

7. Due diligence

The recruiter guarantees professional, faithful and careful performance of its services.

8. Privacy

Each contracting party undertakes to comply with the applicable data protection legislation concerning data protection and data security within its area of responsibility. The application files of job seekers may only be passed on with the consent of the persons concerned.

The Recruiter is responsible for complying with applicable data protection laws, in particular for obtaining any declarations of consent from candidates for data processing by CGAM for 24 months from the date of application.

9. Compliance

By submitting the application dossier of a job seeker, the recruiter confirms that he/she is aware of and complies with the legal regulations. He/she also confirms that he/she is in possession of the necessary permits for the placement activity and submits a copy of these upon request by CGAM.

10. Confidentiality

10.1. The parties shall treat as confidential all information and data arising from the contractual relationship that is neither public knowledge nor generally accessible, even if it is not marked as confidential. In case of doubt, all information and data shall be treated confidentially. Statutory duties of disclosure shall remain reserved.

10.2. The duty of confidentiality already exists before the conclusion of the contract and continues to apply after the termination of the contract.

10.3. The duty of confidentiality exists vis-à-vis third parties. There is no breach of the duty of confidentiality in the event of the disclosure of confidential information within the company itself or to third parties called in, provided that the disclosure is necessary for the performance of the contract and the confidentiality of the information is ensured.

11. Liability

The Recruiter shall be liable to CGAM or to the companies economically or legally affiliated with CGAM for all damages caused to CGAM or to the companies economically or legally affiliated with CGAM by the Recruiter or by third parties engaged by the Recruiter (e.g. (freelance) employees, auxiliary persons, subcontractors, substitutes, etc.).

12. No company

The present agreement does not establish a simple partnership between CGAM and the recruiter.

13. Severability clause

Should any provision of these GTC be or become invalid, this shall not affect the validity of the remainder of the agreement. The parties shall replace the invalid provision with a valid provision that comes as close as possible to the intended economic purpose of the invalid provision. The same shall apply to any loopholes in the contract.

14. Writing

Conclusion, amendments and additions to the recruitment contract must be in writing and signed by both parties in order to be valid.

15. Applicable law and place of jurisdiction

The contract shall be governed exclusively by Swiss law. The exclusive place of jurisdiction is Basel-Stadt.

16. Validity

These T&Cs apply to all application dossiers submitted to CGAM on or after June 1, 2022.