

***** Free English translation *****

EMPLOYMENT CONTRACT

BETWEEN :

1. **BIOCARTIS NV**, a company with registered office at 2800 Mechelen, Generaal De Wittelaan 11B and with company number 827.475.227

Represented by Susy Spruyt, Head of People and Organisation

Hereinafter referred to as the "Company";

AND :

2. **Mr. LEONARD WAFULA MAAYA**, residing at Hoveniersdreef 2, 3001 Heverlee;

Hereinafter referred to as the "Employee";

IT HAS BEEN AGREED AS FOLLOWS:

Article 1 Function and Place of work

1.1

The Company hires the Employee in the capacity of **BIOSTATISTICIAN** as of **04 March 2024**.

The Employee recognizes and agrees that the function exercised by the Employee does not constitute an essential element of this employment contract. The Employee hence agrees that, without prejudice to the applicable legal and regulatory provisions, his duties and/or responsibilities can be adapted in accordance with the business needs and/or the organization of the Company and any company affiliated with the Company, taking into account the experience and professional capacities of the Employee, without this constituting a unilateral modification of this employment contract.

1.2

The Employee recognizes and agrees that the place of work does not constitute an essential element of this employment contract.

1.3

The Employee accepts that the Company's right to share his professional experience and capacities with the employees of companies affiliated with the Company constitutes an essential element of this employment contract.

***** Free English translation *****

1.4

The Company and Employee expressly agree that the Employee shall perform some of the agreed-upon work services at home or at another location outside the office environment (Telework).

The Telework shall be conducted fully in accordance with the terms and conditions of the Telework Policy, as amended from time to time and in accordance with applicable laws and customs of the Company.

Article 2 Termination of the employment contract

2.1

The employment contract can be terminated by either one of the parties only in accordance with the provisions of the law of July 3, 1978 concerning the employment contracts.

Article 3 Remuneration

3.1

The gross monthly salary of the Employee is set at **5.300 EUR (five thousand three hundred euro)**.

3.2

The Employee will be entitled to an end of the year premium in accordance with the provisions of the applicable collective labour agreement.

3.3

The Employee may be entitled to variable remuneration according to the achieved team or operating results as determined and as confirmed by the Company per financial year. The personal and business objectives will be determined by the Company. The amount of the variable remuneration can be max **7%** of the gross annual salary if the results are achieved.

Variable remuneration will, if applicable, only be paid if the objectives have been achieved, and provided that this employment agreement has not been terminated or no notice period is applicable at the time of the decision by the Company about the right to receive variable remuneration.

The Company reserves the right to change and / or stop variable remuneration at any time in function of the economic or financial requirements.

3.4

The Employee will be entitled to the payment of simple and double holiday pay in accordance with the applicable legal provisions.

3.5

In view of his employment, the Employee will under certain circumstances be entitled to electronic luncheon vouchers. The luncheon vouchers have a nominal value of 7,00 EUR (seven euro). The contribution of the Company will amount to 5.91 EUR (five euro and ninety one cents) per luncheon voucher. The contribution of the Employee will amount to 1.09 EUR (one euro and 9 cents) per luncheon voucher and will be deducted from the net monthly salary. The entitlement is limited to one electronic luncheon voucher per effective day worked.

***** Free English translation *****

The luncheon voucher can only be used to pay for a meal or for the purchase of ready-to-use food.

The validity of the luncheon voucher is limited to 12 months as of the moment the voucher is credited on the luncheon voucher account of the employee.

In order to be able to use the luncheon voucher account, the employee will receive one secured electronic card on his name, free from charges. Upon hand over of this electronic card, the employee will receive a user guide for the following functions: consultation available balance, pin code, announcement expiry date. The employee agrees to use and preserve the electronic card with due diligence. In case of loss or theft, the employee contacts Edenred and the HR department as soon as possible. Within the preconditions as stipulated in the work regulations, and with a maximum amount equal to the nominal value of one meal voucher, the employee meets the costs arising from the producing of a new electronic card.

The luncheon vouchers will be credited on the luncheon voucher account of the employee at the end of the calendar month taking into account the number of working days actually worked. In case of differences between the actual number of luncheon vouchers received, and the number of working days actually worked, a re-conciliation will be made at the latest at the last day of the month following the concerned quarter.

3.6

Any amounts or benefits granted or which would be granted in the course of the employment by the Company in addition to the Employee's regular salary agreed upon sub 3.1 to 3.5 of this employment contract, will be considered as gratifications. The payment or grant of such gratifications will not create any obligation on the Company to pay or grant similar gratifications in the further course of employment.

Article 4 Reimbursement of expenses on behalf of the Company

4.1

The Employee is entitled to a monthly lump sum expense allowance. This lump sum expense allowance amounts to **100 EUR (hundred Euros)** per month for full-time employment. This amount will be paid pro-rata to the degree of employment if the Employee works part-time.

This monthly lump-sum expense allowance will be paid as compensation for the costs borne by the Employee which are proper to the Employer and which it is unusual or impossible to substantiate with documents and which are not otherwise reimbursed by the Company.

The above-mentioned lump-sum expense allowance covers in particular the following costs:

- costs related to effective structural and regular work at home : **80 EUR** per month;
- use of the internet at home: **20 EUR** per month;

The lump sum expense allowance is determined in accordance with the function classification at company level as applicable within the Company.

The amount of the lump sum expense allowance may be adjusted or revoked from time to time by the Company in function of the costs actually incurred and/or in function of the guidelines of the tax or social security administration.

In case the Employee would be assigned another function category in the course of his employment, the lump sum expense allowance will be adjusted accordingly.

4.2

All reasonable expenses incurred by the Employee on behalf of the Company in the framework of **his employment contract, that are not covered by the aforementioned lump sum expense allowance, will**

***** Free English translation *****

be reimbursed in accordance with the relevant guidelines applicable within the Company and subject to submission of the justifying documents related to such expenses.

The Company reserves the right to refuse reimbursement of unreasonable expenses or of expenses which, taking into account their nature or amount, required the prior consent of the Company.

4.3

The Employee will only be entitled to reimbursement or intervention in the transportation costs from **his** home to the offices of the Company provided and to the extent this is required under a mandatory collective labour agreement and provided that the Employee does not have a company car at his disposal.

Article 5 Phone subscription and mobile phone (Bring Your Own Device)

5.1

Taking into account the accessibility requirements and responsibilities as assigned to the Employee in the context of its position with the Company, the Employee needs a mobile telephone (type GSM or Smartphone) for professional purposes.

The parties agree that as of the start date of employment, the Employee will pay for his own mobile telephone, of which the Company will repay a monthly allowance of the costs borne by the Employee at a rate of 14 euros to the Employee, regardless of the actual cost price of the mobile device. This monthly allowance covers the monthly professional use of the device, including but not limited to purchase, wear and tear, repair costs, costs associated with software licenses and apps, etc.

5.2

The Company will conclude a subscription with a telecommunication provider from the start date of employment and will pay the costs that cover the professional use. The costs relating to private use are invoiced directly to the Employee via the "split billing" procedure used by the telecommunications provider.

5.3

The reimbursement for the mobile subscription and the monthly allowance are strictly related to the position of the Employee and are not an acquired right.

The Company reserves the right, in the event of a change of function, long-term absence or in function of the amended tax and / or social security regulations, to cease or adjust these compensations to the changed circumstances.

The Employee agrees that company details of the Company will be immediately removed upon termination of employment and will provide the necessary cooperation.

5.4

The Employee owns the mobile device and is responsible for the purchase. In case of any damage, the Employee is responsible for these damages as he is the owner of the device.

The Employee hereby declares to comply with "the guidelines to access and use of software and IT resources".

***** Free English translation *****

Article 6 Group insurance and hospitalization insurance

6.1

As soon as the Employee meets all required conditions, he will be enrolled in the group insurances (with “life” and “death” coverage) and the hospitalization insurance which the Company has entered into for its personnel. The affiliation of the Employee and the coverage of the Employee will eventually benefit of by virtue of the group insurance and the hospitalization insurance are entirely governed by the terms and conditions set forth in the respective insurance policies. The Employee accepts that the terms and conditions of the policies may be changed from time to time.

6.2

By executing this employment contract, the Employee authorizes the Company to withhold the personal contributions owed by him to the group insurance and the hospitalization insurance from his net salary and to pay these amounts to the insurance company.

6.3

The Company reserves the right to amend and/or terminate such group insurances or other insurances at any time in function of economic or financial needs.

Article 7 Working schedules

7.1

The Employee will be employed on a full time basis in accordance with the gliding working schedule 1a as applicable within the Company and as set forth in Appendix 1A (Work time and work schedules for employees who do not work shifts) with the working regulations.

7.2

The Employee will perform overtime when required for the performance of the duties under this employment contract. Overtime may however only be performed if requested by the Company and subject to its explicit prior written approval.

Article 8 Vacation and public holidays

8.1

The Employee will annually be entitled to the number of vacation days in accordance with the applicable legal provisions.

8.2

The legal vacation days are in principle to be taken during the relevant vacation year.

8.3

The timing for taking up vacation days must be agreed upon in advance with the Company.

8.4

The Employee will annually be entitled to the number of public holidays in accordance with the applicable legal provisions. If a legal holiday coincides with a Sunday or another day of inactivity, the legal holiday is

***** Free English translation *****

to be replaced by another normal day of activity. The Employee will have to agree upon the timing of such replacement days in advance with the Company.

Article 9 Absence and Work Incapacity

10.1

Absences which are foreseeable must be applied for in advance with the Company.

10.2

Unforeseeable absences due to sickness or any other reason must be communicated as soon as possible to the HR department of the Company and must be justified within two (2) working days.

10.3

Absences as a result of illness or accident must remain justified for their entire duration by way of a medical certificate to be sent to the Company within two (2) working days following the first day of the work incapacity or the first day on which the work incapacity period is extended.

Article 10 Intellectual Property

10.1.

In the present article 10, the terms and expressions hereinafter will have the following meaning, in the singular or in the plural:

(i) "Result": will mean any and all work, document, manual, model, system, instrument, software, drawing, invention, discovery, diagram, technology, creation, improvement, outcome of research and development, whether or not patentable or protectable by an Intellectual Property Right, including without limitation copyright, that is created by the Employee during the execution of this contract and/or related to any activity that, at the time of creation of the relevant work is or is expected to be within the Company's scope of activities, regardless of whether the creation occurs within or outside the regular working hours, single-handedly or as a result of teamwork, within or outside the Company's premises, with or without material, equipment and/or know-how which the Company made available to the Employee.

(ii) "Know-How": will mean any and all technical or other information created during the term of this contract and/or that is linked to any activity that, at the time of creation of the affected work is within the Company's scope of activities or within the scope of activities the Company actively aims to achieve at that time, including without limitation all data, formulae, methods, ideas, specifications, procedures, tests, genes, plasmas, vectors, clones, cell-lines, cell cultures, cell representation systems, cell constructions, developments, micro-organisms, mutations, test systems, test protocols and purification materials and techniques.

(iii) "Intellectual Property Rights" : will mean any and all intellectual property and proprietary rights, registered or not, including without limitation copyright, neighboring rights, rights regarding domain names, databases, trade marks, rights on models and drawings, utility models, patents and all applications to obtain such rights, including rights with regard to trade secrets.

(iv) "Application for Patent or Utility Model": will mean any and all applications for a patent or utility

***** Free English translation *****

model in connection with the Results and Know-How, including without limitation any partial, national or international applications.

(v) "Patents": will mean any and all patents granted as a consequence or in accordance with an Application for Patent, including without limitation any continuation, extension or publication of patents or parts thereof.

(vi) "Utility models": will mean any and all utility model(s) that were granted following or in accordance with an Application for Utility Model, including without limitation each continuation, extension or publication of utility models or parts thereof.

10.2.

The Employee hereby transfers all rights, including Intellectual Property Rights, in connection with the Results and Know-How to the Company. Such a transfer of rights is complete, exclusive, irrevocable, unconditional, world-wide and valid for all jurisdictions, from the time of creation and for the full duration of protection of the relevant rights. The Company hence acquires from the Employee all legal claims, rights and benefits in connection with the Results and Know-How, including the right to institute legal proceedings in case of violations, and the right to claim compensatory damages.

10.3.

The Employee will immediately inform the Company upon the realization, creation, development, design, drawing, production and/or making of a Result or Know-How. The Employee will, from the moment of their creation until six (6) months after termination of this contract, make all Results and Know-How exclusively available to the Company. The right to submit an application for Patent or Utility Model or any other forms of protection in connection with a Result or Know-How, pertains exclusively to the Company.

10.4.

The Employee will not submit any application to obtain a Patent, Utility Model or any other Intellectual Property Right in connection with a Result or Know-How. The Employee accepts that all Results, Know-How, Patents, Utility Models, applications for Patents or Utility Models and any other Intellectual Property Rights are and remain the exclusive property of the Company.

10.5.

Are included, without limitation, in the aforementioned transfer and assignment of rights : the Company's right to copy, exploit, change, amend, translate, distribute, publish, rent, lend, make public, give access to the public, put up for sale, sell, use, assign and grant licenses in connection with Results, Know-How, Patents and Utility Models, in its own name or via third parties, regardless of medium of storage (digital or analog), form (as a whole or in part), resources (scientific and other publications, radio, television, reports, newspapers, internet) or purpose (profit or non-profit). The Employee accepts that the exclusive right to use all Results, Know-How and all related Intellectual Property Rights pertains to the Company.

10.6.

The Employee accepts that this transfer occurs in the broadest possible sense, as far as the law permits, without restrictions in time and without any other compensation than the one mentioned in article 4 of this contract. To the extent that the Employee would be legally entitled to a compensation for a new, but currently non-existing, form of exploitation, such compensation will be equal to 0.1 % of the net profit resulting from this new form of exploitation, with an absolute general maximum of 500 EUR (five hundred euro) for all Results, Know-How, Patents and/or Utility Models exploited as such. Non-payment of this compensation will not in any case influence said transfer and assignment of rights.

***** Free English translation *****

10.7.

The Employee recognizes that he will take all required or relevant action, sign and obtain all necessary documents in order to record and process applications for Patent or Utility Models, to retain and renew Patents and Utility Models, upon the Company's request and without limitations, both during this contract and after its termination.

10.8.

The Employee accepts to irrevocably appoint and designate each of the Company's directors as his personal agent and official representative, entitled to perform any act and sign any document that the Company deems necessary or relevant in order to protect the Company's rights and interests in connection with any and all relevant Results, Know-How and Intellectual Property Rights.

10.9.

The transfer also includes all moral rights to the maximum extent permitted by law. If the transfer of these moral rights would be legally restricted, the Employee will never invoke his moral rights in a way that would restrict or prejudice the normal activities of the Company (or its licensees and assigns). The Employee will hence not oppose any changes or modifications to the Results and/or Know-How that are not damaging to the reputation thereof. The Employee accepts that none of the Results and/or Know-How, including any Applications for Patent and Utility Model, will bear his name or logo.

10.10.

If the Company (without however being obligated to do so) decides to protect any Results and/or Know-How, or parts thereof, by means of an Intellectual Property Right, all necessary or relevant information and assistance in connection therewith will be made available by the Employee to the Company at the Company's first request. The Employee will specifically sign all relevant documents and comply with all the formalities that are required for the application, registration and implementation of such protection, including retaining and renewing such protection, even after termination of this contract.

10.11.

Since Biocartis might need to disclose information before the starting date the Intellectual Property clauses apply as from the date of signature of the contract.

Article 11 Employee obligations

The Employee expressly agrees with the following commitments:

- (1) to carefully, honestly and diligently perform his services in the agreed upon manner and at the agreed upon times and places;
- (2) to act in accordance with the instructions given to him by the Company, its authorized representatives or officers in the framework of the execution of this employment contract;
- (3) to refrain, both during the course of his employment and after termination thereof, from performing or providing cooperation to acts of unfair competition;

***** Free English translation *****

- (4) during the course of his employment, not to perform activities, be it directly or indirectly, for another employer and to refrain from carrying on professional activities for his own account, unless he has obtained the prior written authorization of the Company.

Article 12 Confidentiality

12.1

The Employee acknowledges that, in the context of this employment contract, he will have access to confidential information of the Company and that improper use of such confidential information can cause the Company substantial loss and damage. The Employee will at all times hold confidential any and all information (whether recorded or not and, if recorded, in whatever form, on whatever media and by whomsoever recorded) relating to all or any part of the business, property, assets, activities, products, services, financial affairs, management, administration, customers or clients of the Company and which is confidential to the Company, or is treated by the Company as confidential or might permit the Company or its customers to obtain a competitive advantage over competitors who do not have access to such information, including in particular (but without limiting the generality of the foregoing) all purchasing policies, marketing information, trade secrets and know-how, proprietary information, inventions and developments, customer lists, business plans, and all other data or information (collectively referred to as "**Confidential Information**").

12.2

The Employee undertakes to use and disclose Confidential Information only to the extent necessary for the execution of this employment contract, and, in any event, not to disclose any Confidential Information to any person or entity outside the Company except under the cover of a confidentiality agreement and with the prior written consent of the Company. The Employee further undertakes not to disclose to any person or entity, or make use of, any Confidential Information after the termination of this contract without the prior written consent of the Company. This provision will not apply to any Confidential Information that the Company has voluntarily disclosed to the public or has otherwise legally (i.e., without violation of any confidentiality obligation) entered into the public domain.

12.3

The Employee agrees that the Company has from time to time in its possession information that is claimed by others to be their exclusive property and that the Company has agreed to keep confidential. The Employee agrees that all such information will be Confidential Information for the purpose of this contract.

12.4

All originals and all copies of all drawings, prints, diagrams, notes, memoranda, and other materials and writings containing, representing, evidencing, recording, or constituting any Confidential Information, however and whenever produced by the Employee or any other persons, and whether or not patentable or subject to copyright protection, will be the exclusive property of the Company and will be returned to the Company upon the termination of this contract.

12.5

The Employee will ensure that written copies of Confidential Information that is disclosed to or created by the Employee will be created, stored and filed in accordance with the written instructions of the Company in this respect.

***** Free English translation *****

12.6

In the event of any breach by the Employee of the provisions of this article 12, the Employee acknowledges that money damages alone may not adequately compensate the Company for breach of any of the covenants and undertakings in this article 12 and, therefore, agrees that in the event of the breach or threatened breach of any such covenant or undertaking, in addition to all other remedies available to the Company at law, the Company will be entitled to injunctive relief compelling specific performance of, or other compliance with, the terms hereof.

12.7

Since Biocartis might need to disclose information before the starting date the confidentiality clauses apply as from the date of signature of the contract.

Article 13 Personal data

13.1

The Employee agrees that personal data relating to him which are reflected in this contract or any annex thereto, social documents and forms which are to be completed or to be provided for the application of any applicable legal provisions (including vacation requests/medical certificates) and in general all personal data communicated by the Employee to the Company as well as all personal data collected, received, used or processed by the Company, whether or not included by the Company in the personnel file, in the framework of the employment relationship, can be processed by the Company or an agent acting for the Company (such as the payroll agency) for purposes of human resources management, salary administration, management and administration of extralegal insurance schemes, evaluations and decision making, excluding any use for direct marketing.

13.2

The Employee has the right to request access to any personal data processed by the Company in relation to the Employee and, if the data are incorrect, incomplete or irrelevant, correction or deletion of such personal data for legitimate reasons, by a written, signed and dated request sent to the Company.

13.3

For the above purposes, the Employee authorizes the Company, given its affiliation to an international group, to transfer all or part of the personal data to any affiliated company, irrespective as to whether such affiliated company is located within the European Economic Area, including in any country that does not offer the same level of data protection as in the Employee's home country.

Article 14 Property of the Company and/or its clients

14.1

The Employee expressly recognises that all documents and notes which he shall establish and/or which shall be communicated to him in the course of the employment, as well as all materials (correspondence / brochures / reports, etc.) and equipments which shall be put at his disposal shall remain the exclusive property of the Company.

***** Free English translation *****

14.2

The Employee will use all property of the Company, including any equipment, objects and documents, provided by the Company, only for professional purposes in the framework of executing the tasks and duties under this contract. The Employee will take good care of such company property and will keep it in a good condition.

14.3

The Employee undertakes to promptly remit all documents, notes, material and equipments which he would have in his possession to the Company at the end of the employment relationship.

14.4

The Employee recognises that all computers, laptops, software and other programs or equipments that are put at his disposal are for professional use only.

Consequently, the Company may to the extent permitted by law and in accordance with the Company's policies and procedures, control, and potentially record, review and make use of the data relating to the use of these equipments (including but not limited to computer and telecommunication systems), and may access the data therein, including but not limited to all data relating to telecommunications or to the content thereof.

By derogation, the Employee may in a reasonable manner use his computer for sending and receiving private e-mails provided that the e-mail address of the Company is not used, provided that these e-mails are not saved on the hard disk or computer system and that the sending/receipt of these e-mails is in compliance with the applicable legal provisions.

The Employee should communicate every (new) password to the Company.

Article 15 Working regulations and other employment documents

15.1

The Employee recognizes having knowledge of and having received a copy of the following documents:

1. **Working regulations**
2. **Corporate Travel Policy**
3. **Car Policy**
4. **Guidelines access and use of software and IT resources**
5. **Policy on provision of IT devices**
6. **Extra legal insurances "brochure employees"**
7. **FIP policies**

15.2

By executing this employment contract, the Employee undertakes to strictly abide by the provisions of these documents.

15.3

***** Free English translation *****

In case of contradiction between the provisions of the aforementioned documents and this employment contract, the provisions of this employment contract will prevail unless the Parties agree otherwise in writing.

Article 16 Non-compete undertaking

16.1

The Employee undertakes, during the course of his employment and for a period of twelve (12) months following the termination of the employment contract, not to engage in any activities similar to the activities performed by him with the Company, either by personally exploiting an enterprise or by entering into the service of a competitor of the Company.

16.2

This non-compete clause will have effect in Belgium and in any of the following countries: The Netherlands, France, the United Kingdom, Ireland, Germany, Switzerland, Sweden, Norway, Denmark, Italy, Spain, Portugal, Poland, United States of America.

If at the end of the employment contract the Company should appear to be active in more or other countries than in the aforementioned list, the aforementioned territory will automatically be considered as being expanded c.q. adapted cfr all countries the Company appears to be active in at the end of the employment contract.

16.3

In consideration of the application of the restrictions imposed on the Employee under the present clause, the Company will pay the Employee an indemnity which will equal half of the gross salary which the Employee would have earned during the term of the non-compete clause, i.e. six (6) months salary.

16.4

This indemnity will not be due if the Company renounces to the application of the present clause within fifteen (15) days following the termination of the employment relationship.

16.5

In case the Employee violates the present non-compete clause, he will have to reimburse to the Company the indemnity paid to him by the Company and, in addition thereto, he will have to pay an equal amount as indemnity.

Notwithstanding the foregoing, the Company will be entitled to claim additional damages to the extent the existence and amount of such additional damages can be justified.

16.6

The present clause will only have no effect in case the employment contract is terminated by the Employee for serious cause from the Company's side.

16.7

The present clause is applicable regardless a seniority of the Employee of more or less than six months.

***** Free English translation *****

Article 17 Non-solicitation of employees and service providers

17.1

The Employee agrees that he will not during the course of his employment and for a period of twelve (12) months following the termination of the employment relationship, however arising either on his own account or in conjunction with or on behalf of any other person, company, business partner or other organization whatsoever directly or indirectly:

- induce, solicit, entice or procure any person who is an employee or service provider of the Company to leave such employment or such contractual relationship, where that person is an employee or service provider on the termination date, or has been an employee or service provider in any part of the three (3) months immediately preceding the termination date;
- accept into employment or otherwise engage or use the services of any employee or service provider who is an employee or service provider of the Company on the termination date or has been an employee or service provider in any part of the three (3) months immediately preceding the termination date.

17.2

In case of violation of this undertaking the Employee will have to pay lump sum damages to the Company equal to EUR 5,000 (five thousand euro) per (part of a) breach, under reservation of all other remedies of the Company, including the right of the Company to claim additional indemnification.

Article 18 Non-solicitation of principals / business relations

18.1

The Employee agrees that he will not during the course of his employment and for a period of twelve (12) months following the termination of the employment relationship, however arising either on his own account or in conjunction with or on behalf of any other person, company, business partner or other organization whatsoever directly or indirectly:

- solicit, deal or make contacts / appointments with companies or persons who are a principal / business relation of the Company or any of its affiliated companies at the time of his departure from the Company or have been a principal / business relation of the Company or any of its affiliated companies during the period of twelve (12) months preceding his departure in order to induce them to terminate their relationship with the Company or any of its affiliated companies in whatever manner be it subject to a financial compensation or not;
- in general, to refrain from any activity that may adversely affect the relationship between the Company or any of its affiliated companies and their principals / business relations.

18.2

In case of violation of this undertaking the Employee will have to pay lump sum damages to the Company equal to EUR 5,000 (five thousand euro) per (part of a) breach, under reservation of all other remedies of the Company, including the right of the Company to claim additional indemnification.

***** Free English translation *****

Article 19 Legal impediment

The Employee expressly declares that there is no legal or contractual impediment to entering into the Company's service on the date set forth in article 1 nor to performing the activities agreed upon under this employment contract.

Article 20 Nullity

Provisions of this employment contract which would be held contrary to mandatory law will be deemed separable and will not affect the enforceability of any other provisions of this contract.

Article 21 Previous agreements

This employment contract sets forth the entire agreement between the parties and annuls and replaces to the extent contradictory all other contracts or agreements which may previously have been made or entered into.

Article 22 Applicable law and jurisdiction

This employment contract will be subject to Belgian law and all disputes with respect to the performance and/or interpretation of this contract will be submitted to the exclusive jurisdiction of the Belgian labour courts.




A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'P. A.'.

*** *Free English translation* ***

IN WITNESS WHEREOF,

The parties hereto have initialed each page of this contract, and have signed and executed this contract in two (2) originals at **MECHELEN** on 15/02/2024, and each party acknowledges the receipt of one signed original.

1. The Company
BIOCARTIS NV

DocuSigned by:

F9F7ABF96735429

Susy Spruyt
Head of People and Organisation

2. The Employee


LEONARD WAFULA MAAYA

*(signature preceded by the
handwritten mention "read and approved")*

ARBEIDSOVEREENKOMST

TUSSEN :

1. **BIOCARTIS NV**, met maatschappelijke zetel gevestigd te 2800 Mechelen, Generaal de Wittelaan 11B, en met ondernemingsnummer BE 827.475.227;

Vertegenwoordigd door **Susy Spruyt**, Head of People and Organisation;

Hierna genoemd de “Vennootschap”;

EN :

2. De Heer **Leonard Wafula Maaya**, wonende te Hoveniersdreef 2, 3001 Heverlee;

Hierna genoemd de “Werknemer”;

WERD HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

Artikel 1 Functie en Plaats van tewerkstelling

1.1

De Vennootschap neemt de Werknemer in dienst in de hoedanigheid van **Biostatistician** vanaf **4 maart 2024**.

De Werknemer erkent en gaat ermee akkoord dat de functie die de Werknemer uitoefent voor hem geen essentieel element uitmaakt van deze arbeidsovereenkomst. De Werknemer stemt er aldus mee in dat, onverminderd de van kracht zijnde wettelijke en reglementaire bepalingen, zijn taken en/of verantwoordelijkheden kunnen aangepast worden in overeenstemming met de bedrijfsnoodwendigheden en/of de organisatie van de Vennootschap en de met de Vennootschap verbonden vennootschappen, rekening houdend met de ervaring en de professionele kwalificaties van de Werknemer, zonder dat dit een eenzijdige wijziging van deze arbeidsovereenkomst uitmaakt

De Werknemer erkent en gaat ermee akkoord dat de plaats van tewerkstelling voor hem geen essentieel element uitmaakt van deze arbeidsovereenkomst.

1.2

De Werknemer aanvaardt dat het recht van de Vennootschap om zijn professionele ervaring en kwalificaties te delen met werknemers van met de Vennootschap verbonden vennootschappen een essentiële voorwaarde uitmaakt van deze arbeidsovereenkomst.

1.3

De Vennootschap en Werknemer komen uitdrukkelijk overeen dat de Werknemer de overeengekomen arbeidsprestaties deels thuis of op een andere locatie buiten de kantooromgeving verricht (Telewerk).

Het Telewerk zal volledig in overeenstemming met de modaliteiten en voorwaarden van het Telewerkbeleid verlopen, zoals van tijd tot tijd gewijzigd en overeenkomstig de geldende wetgeving en gebruiken van de Vennootschap.

Artikel 2 Einde van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst zal slechts beëindigd kunnen worden door elke partij overeenkomstig de wettelijke bepalingen.

Artikel 3 Bezoldiging

3.1

Het bruto maandloon van de Werknemer is vastgesteld op **5.300 EUR (VIJFDEUZEND DRIEHONDERD euro)**.

3.2

De Werknemer kan gerechtigd zijn op een variabele verloning in functie van behaalde persoonlijke, team en bedrijfsresultaten zoals bepaald door de Vennootschap per financieel jaar en indien dit het geval is, beslist door de Vennootschap. De objectieven zullen desgevallend worden bepaald door de Vennootschap. De waarde van de variabele verloning kan maximaal **7%** van het bruto jaarloon bedragen indien de resultaten worden behaald.

De variabele verloning zal, indien van toepassing, enkel en alleen worden uitbetaald indien de objectieven werden behaald, en mits deze arbeidsovereenkomst niet werd beëindigd of er een opzegperiode geldt op het ogenblik dat de beslissing met betrekking tot recht op variabele verloning door de Vennootschap is genomen.

De Vennootschap behoudt zich het recht voor om de variabele verloning ieder ogenblik te wijzigen en/of stop te zetten in functie van de economische of financiële noodwendigheden.

3.3

De Werknemer zal recht hebben op de betaling van een eindejaarspremie volgens de bepalingen van de desbetreffende geldende collectieve arbeidsovereenkomst.

3.4

De Werknemer zal gerechtigd zijn op betaling van enkel en dubbel vakantiegeld overeenkomstig de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen.

3.5

In het kader van zijn tewerkstelling is de Werknemer onder bepaalde voorwaarden gerechtigd op maaltijdcheques in elektronische vorm. De maaltijdcheques hebben een nominale waarde van 7,00 EUR (zeven euro). De tussenkomst van de Vennootschap bedraagt 5,91 EUR (vijf euro en eenennegentig cent) per maaltijdcheque. De tussenkomst van de Werknemer bedraagt 1,09 EUR (een euro en negen cent) per maaltijdcheque en zal worden ingehouden op zijn netto loon. De toekenning is beperkt tot één (1) elektronische maaltijdcheque per effectief gepresteerde arbeidsdag.

De maaltijdcheque mag enkel worden gebruikt voor de betaling van een eetmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding.

De maaltijdcheque is beperkt geldig tot 12 maanden te rekenen vanaf het ogenblik dat de cheque op de maaltijdchequerekening van de werknemer wordt gecrediteerd.

Om zijn maaltijdchequerekening te kunnen gebruiken, ontvangt de werknemer gratis één beveiligde elektronische kaart op naam. Bij overhandiging van deze kaart ontvangt de werknemer een gebruiksaanwijzing voor volgende functies: raadpleging beschikbaar saldo, pincode, melding vervaldatum.

De werknemer verbindt er toe de elektronische kaart als een goede en zorgvuldige huisvader te gebruiken en te bewaren.

In geval van verlies of diefstal neemt de werknemer zo snel mogelijk contact op met Edenred. Hij verwittigt ook zo snel mogelijk zijn werkgever.

Binnen de voorwaarden bepaald in het arbeidsreglement en met een maximumbedrag dat overeenstemt met de nominale waarde van één maaltijdcheque, draagt de werknemer de kost voor een nieuwe elektronische kaart.

De elektronische maaltijdcheques worden gecrediteerd op de maaltijdchequerekening van de werknemer op het einde van elke maand in evenredigheid met het aantal werkelijk gepresteerde arbeidsdagen in de betrokken maand.

Het aantal aldus gecrediteerde cheques wordt als volgt in overeenstemming gebracht met het aantal effectief gewerkte dagen van die maand:

- ofwel gedurende de daaropvolgende maand;
- ofwel uiterlijk de laatste dag van de eerste maand die volgt op het kwartaal waarop de cheques betrekking hebben.

3.6

Alle sommen of voordelen die door de Vennootschap bijkomend aan het in de artikelen 3.1. tot en met 3.5 overeengekomen loon krachtens deze arbeidsovereenkomst zijn toegekend of in de loop van de tewerkstelling zouden toegekend worden, zullen beschouwd worden als gratificaties. De toekenning van dergelijke gratificaties zal in hoofde van de Vennootschap geen enkele verplichting scheppen tot het toekennen van gelijkaardige gratificaties in de loop van de verdere tewerkstelling.

Artikel 4 Terugbetaling van kosten eigen aan de werkgever

4.1

De Werknemer is gerechtigd op een maandelijks forfaitaire onkostenvergoeding. Deze forfaitaire onkostenvergoeding bedraagt **100 EUR (honderd euro)** per maand voor een voltijdse tewerkstelling. Dit bedrag zal pro-rata worden betaald à rato van de tewerkstellingsgraad indien de Werknemer deeltijds werkt.



Deze maandelijkse forfaitaire onkostenvergoeding wordt betaald als compensatie van de door de Werknemer gedragen kosten eigen aan de werkgever waarvan het ongebruikelijk of onmogelijk is deze met bewijsstukken te staven en die niet op een andere wijze door de Vennootschap worden terugbetaald.

De bovenvermelde forfaitaire onkostenvergoeding dekt in het bijzonder de volgende kosten:

- kosten gerelateerd aan het effectief structureel en regelmatig thuiswerk : **80 EUR** per maand;
- gebruik van het internet thuis : **20 EUR** per maand;

De forfaitaire onkostenvergoeding wordt bepaald volgens de functieclassificatie op ondernemingsniveau zoals van toepassing binnen de Vennootschap.

Het bedrag van de forfaitaire onkostenvergoeding kan van tijd tot tijd worden aangepast of afgeschaft door de Vennootschap in functie van de werkelijk gemaakte kosten en/of in functie van de richtlijnen van de fiscale of sociale zekerheidsadministratie.

Wanneer de Werknemer in de loop van zijn tewerkstelling in een andere functiecategorie zal worden ingedeeld, zal de forfaitaire onkostenvergoeding dienovereenkomstig worden aangepast.

4.2

Alle door de Werknemer in het kader van de uitoefening van zijn arbeidsovereenkomst gedragen redelijke onkosten die eigen zijn aan de werkgever **en die niet gedekt worden door de voormelde forfaitaire maandelijkse onkostenvergoeding**, zullen terugbetaald worden overeenkomstig de desbetreffend bij de Vennootschap in voege zijnde richtlijnen en op voorlegging van de op de onkosten betrekking hebbende rechtvaardigingsstukken.

De Vennootschap behoudt zich het recht voor de terugbetaling van onredelijke onkosten of onkosten die gezien hun aard of omvang de voorafgaande instemming van de Vennootschap vereisten, te weigeren.

4.3

De Werknemer zal slechts gerechtigd zijn op terugbetaling of tussenkomst in de verplaatsingskosten van zijn woonplaats naar de zetel van de Vennootschap mits en in de mate dat zulks door een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst is opgelegd en de Werknemer niet de beschikking heeft over een bedrijfswagen.

Artikel 5 GSM abonnement en toestel (Bring Your Own Device principe)

5.1

Rekening houdend met de bereikbaarheidseisen en verantwoordelijkheden zoals deze aan de Werknemer zijn toebedeeld in het kader van zijn functie bij de Vennootschap, heeft de Werknemer een mobiel telefoontoestel (type GSM of Smartphone) nodig voor professionele doeleinden.

Partijen komen overeen dat de Werknemer vanaf datum van indiensttreding een eigen mobiel telefoontoestel bekostigt waarbij de Vennootschap maandelijks een deel van de door de Werknemer gedragen kost terugbetaalt à rato van 14 EUR aan de Werknemer en dit ongeacht de effectieve kostprijs van het mobiele toestel. Deze maandelijkse kostenvergoeding dekt het maandelijks professioneel gebruik van het toestel, hierin begrepen maar niet beperkt tot aankoop, slijtage, herstellingskosten, kosten verbonden aan software licenties en apps, enz.

5.2

De Vennootschap sluit vanaf datum van indiensttreding een abonnement af met een telecommunicatieprovider en betaalt de kosten die het professionele gebruik dekken. De kosten die betrekking hebben op het privé gebruik worden via “split billing” door de telecommunicatieprovider rechtstreeks aan de Werknemer gefactureerd.

5.3

De vergoeding voor het mobiel abonnement en de maandelijkse forfaitaire kostenvergoeding zijn strikt verbonden aan de functie van de Werknemer en zijn geen verworven recht.

De Vennootschap behoudt zich het recht voor om in geval van een functiewijziging, langdurige afwezigheid of in functie van de gewijzigde fiscale- en/of sociale zekerheidsreglementering deze vergoedingen stop te zetten of aan te passen aan de gewijzigde omstandigheden.

De Werknemer gaat ermee akkoord dat bedrijfsgegevens van de werkgever bij uitdiensttreding onmiddellijk verwijderd zullen worden en zal hieraan de nodige medewerking verlenen.

5.4

De Werknemer is eigenaar van het mobiele toestel en staat zelf in voor de aankoop ervan. In geval van enige beschadiging staat de Werknemer hiervoor zelf in vermits het haar eigen toestel betreft.

De Werknemer verklaart hierbij “het reglement betreffende het ter beschikking stellen van IT-middelen” na te leven.

Artikel 6 Groepsverzekering en hospitalisatieverzekering

6.1

De Werknemer zal vanaf het ogenblik dat hij aan de daartoe gestelde voorwaarden voldoet, aangesloten worden bij de groepsverzekering (met dekking “leven” en “overlijden”) en de hospitalisatieverzekering die de Vennootschap voor haar personeel heeft afgesloten. De aansluiting van de Werknemer en de dekking die de Werknemer desgevallend geniet krachtens de groepsverzekering en de hospitalisatieverzekering worden volledig beheerst door de voorwaarden en modaliteiten uiteengezet in de respectievelijke verzekeringspolissen. De Werknemer aanvaardt dat de polisvoorwaarden en –modaliteiten van tijd tot tijd gewijzigd kunnen worden.

6.2

Door de ondertekening van deze arbeidsovereenkomst machtigt de Werknemer de Vennootschap om de door hem verschuldigde persoonlijke bijdragen aan de groepsverzekering en de hospitalisatieverzekering op zijn nettoloon in te houden en aan de verzekeringsmaatschappij door te storten.

6.3

De Vennootschap behoudt zich het recht voor om deze groepsverzekering of andere verzekeringen op ieder ogenblik te wijzigen en/of stop te zetten in functie van de economische of financiële noodwendigheden.

Artikel 7 Arbeidstijdregeling**7.1**

De Werknemer zal voltijds worden tewerkgesteld in overeenstemming met het glijdende uurrooster 1a van toepassing binnen de Vennootschap en zoals bepaald in bijlage 1A (Arbeidsduur en uurroosters voor werknemers die niet in ploegen werken) bij het arbeidsreglement.

7.2

De Werknemer zal overuren presteren indien vereist voor de uitvoering van deze arbeidsovereenkomst. Echter, overuren kunnen slechts gepresteerd worden indien daartoe door de Vennootschap verzocht wordt en mits uitdrukkelijke voorafgaandelijke schriftelijke goedkeuring.

Artikel 8 Vakantie en feestdagen**8.1**

De Werknemer zal jaarlijks recht hebben op het wettelijk vastgestelde aantal vakantiedagen.

8.2

De wettelijke vakantiedagen dienen principieel opgenomen te worden tijdens het betrokken vakantiejaar.

8.3

Het tijdstip van opname van de vakantiedagen dient voorafgaandelijk te worden overeengekomen met de Vennootschap.

8.4

De Werknemer zal jaarlijks recht hebben op het wettelijk vastgestelde aantal feestdagen. Wanneer een wettelijke feestdag met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt, wordt deze door een gewone activiteitsdag vervangen. De Werknemer dient het tijdstip van opname van dergelijke vervangingsdagen voorafgaandelijk overeen te komen met de Vennootschap.

Artikel 9 Afwezigheden en Arbeidsongeschiktheid**9.1**

Voorzienbare afwezigheden moeten voorafgaandelijk bij de Vennootschap aangevraagd worden.

9.2

Onvoorzienbare afwezigheden ingevolge ziekte of om gelijk welke andere reden moeten zo vlug mogelijk aan de personeelsdienst van de Vennootschap gemeld worden en binnen de twee (2) werkdagen gerechtvaardigd worden.

9.3

Afwezigheden wegens ziekte of ongeval moeten tijdens de gehele duur gerechtvaardigd worden door een geneeskundig attest dat binnen de twee (2) werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag waarop tot verlenging wordt beslist dient te worden toegezonden aan de Vennootschap.

Artikel 10 Intellectuele eigendom

10.1

In dit artikel 10 zullen de hiernavolgende woorden of zinsdelen de volgende betekenis hebben, in enkelvoud of in meervoud:

(i) “Resultaat”: Elk werk, document, handleiding, model, systeem, instrument, software, tekening, uitvinding, ontdekking, diagram, technologie, creatie, verbetering, resultaat van onderzoek en ontwikkeling, al dan niet octrooieerbaar of anderszins beschermbaar met een Intellectueel Eigendomsrecht, daaronder begrepen maar niet beperkt tot het auteursrecht, dat wordt gecreëerd door de Werknemer tijdens de uitvoering van deze arbeidsovereenkomst en/of verbonden met enige activiteit die, op het moment van creatie van het relevante werk, valt binnen de op dat tijdstip huidige activiteit van de Vennootschap of de activiteit die op dat ogenblik actief in het zicht wordt gesteld, dat wordt gecreëerd tijdens of na de normale werkuren, zij het alleen of in samenwerking met anderen, zij het binnen of buiten het terrein van de Vennootschap, zij het met materiaal, uitrusting en/of know-how dat door de Vennootschap aan de Werknemer ter beschikking wordt gesteld.

(ii) “Know-How”: elke en alle technische of andere informatie die zal ontstaan tijdens de duur van deze arbeidsovereenkomst en/of gelieerd is aan enige activiteit die, op het moment van creatie van het betreffende werk, binnen de activiteiten van de Vennootschap valt of binnen de activiteiten die de Vennootschap actief wenst na te streven op zulk een moment, waaronder begrepen, maar niet beperkt tot, alle data, formules, methoden, ideeën, specificaties, procedures, tests, genen, plasma's, vectoren, klonen, cel lijnen, cel culturen, cel weergave systemen, cel constructies, ontwikkelingen, micro-organismen, mutaties, test systemen, test protocollen en zuiveringsmaterialen en technieken.

(iii) “Intellectuele Eigendomsrechten”: elke en alle intellectuele eigendommen en eigendomsrechten, geregistreerd of niet, waaronder begrepen maar niet beperkt tot: auteursrechten, naburige rechten, rechten met betrekking tot domeinnamen, databankrechten, merkenrechten, modellen- en tekeningenrechten, gebruiksmodellen, octrooien en alle aanvragen tot het bekomen van zulke rechten, evenals de rechten met betrekking tot bedrijfsgeheimen.

(iv) “Octrooi of Gebruiksmodel Aanvraag”: elke en alle aanvragen voor een octrooi of gebruiksmodel die in verband staan met Resultaten en Know-How, daaronder begrepen maar niet beperkt tot alle gedeeltelijke, nationale of internationale aanvragen.

(v) “Octrooien”: elke en alle octrooien die werden toegekend als gevolg van of overeenkomstig de Octrooiaanvragen, daaronder begrepen maar niet beperkt tot elke voortzetting, uitbreiding of publicatie daarvan, of een deel daarvan.

(vi) “Gebruiksmodellen”: elk en alle gebruiksmodel(len) die werden toegekend als gevolg van of overeenkomstig de Gebruiksmodel aanvragen, daaronder begrepen maar niet beperkt tot elke voortzetting, uitbreiding of publicatie daarvan, of een deel daarvan.

De Werknemer draagt hierbij alle rechten, met inbegrip van de Intellectuele Eigendomsrechten, die verband houden met de Resultaten en Know-How volledig, exclusief, onherroepelijk, onvoorwaardelijk, wereldwijd en voor alle jurisdicties over aan de Vennootschap, vanaf het moment van de creatie en voor de volledige beschermingsduur van de relevante rechten. De Vennootschap verwerft aldus van de Werknemer alle rechtsvorderingen, rechten en voordelen die gelieerd zijn aan de Resultaten en Know-How, daaronder begrepen het recht om in rechte op te treden tegen inbreuken en

het recht tot het bekomen van schadevergoeding.

10.2

De Werknemer verbindt zich ertoe om de Vennootschap onmiddellijk te informeren op het moment van het tot stand komen, creëren, ontwikkelen, tekenen, produceren en/of maken van een Resultaat of Know-How, en om alle Resultaten en Know-How op exclusieve wijze voor de Vennootschap beschikbaar te stellen vanaf het ontstaan daarvan en tot zes (6) maanden na het beëindigen van deze arbeidsovereenkomst. Alleen de Vennootschap heeft het recht om een aanvraag in te dienen tot het bekomen van een Octrooi of Gebruiksmodel of andere vormen van bescherming met betrekking tot een Resultaat of Know-How.

10.3

De Werknemer zal geen aanvragen indienen tot het bekomen van een Octrooi of Gebruiksmodel of enig ander Intellectueel Eigendomsrecht dat in verband staat met een Resultaat of Know-How. De Werknemer erkent dat alle Resultaten, Know-How, Octrooien, Gebruiksmodellen, aanvragen tot het bekomen van een Octrooi of Gebruiksmodel en andere Intellectuele Eigendomsrechten de exclusieve eigendom van de Vennootschap zullen zijn.

10.4

Onder de voormelde overdracht en toewijzing wordt begrepen, op niet-limitatieve wijze: het recht van de Vennootschap om alle Resultaten, Know-How, Octrooien en Gebruiksmodellen te kopiëren, uit te baten, te wijzigen, aan te passen, te vertalen, te verdelen, te publiceren, te verhuren, uit te lenen, openbaar te maken, toegankelijk te maken voor het publiek, te koop aan te bieden, te verkopen, te gebruiken, toe te wijzen en in licentie te geven, in eigen naam of via derden, en dit onafhankelijk van de drager (digitaal of analoog), de vorm (geheel of gedeeltelijk), de middelen (wetenschappelijke en andere tijdschriften, radio, televisie, rapporten, kranten, internet), of het doeleinde (commercieel of niet-commercieel). De Werknemer erkent dat de Vennootschap het exclusieve recht toekomt om gebruik te maken van alle Resultaten, Know-How en hieraan gelieerde Intellectuele Eigendomsrechten.

10.5

De Werknemer erkent dat deze overdracht gebeurt op de ruimst mogelijke manier zoals bij wet is toegestaan, zonder beperking in de tijd en zonder enige andere vergoeding dan deze die bepaald wordt in artikel 3 van deze arbeidsovereenkomst. Moest de Werknemer wettelijk gerechtigd zijn op een vergoeding voor een nieuwe, thans onbestaande exploitatievorm, dan zal deze 0,1 % bedragen van de nettowinst gerealiseerd door deze nieuwe exploitatievorm, met een absoluut algemeen maximum van 500 EUR voor alle Resultaten, Know-How, Octrooien en/of Gebruiksmodellen aldus geëxploiteerd. Niet betaling van deze vergoeding zal in geen geval een invloed hebben op zulke overdracht en toewijzing.

10.6

De Werknemer aanvaardt dat hij, zowel tijdens de duur van deze arbeidsovereenkomst als na het beëindigen ervan, alle noodzakelijke en nuttige stappen zal ondernemen om, en alle documenten zal ondertekenen of bekomen om Octrooi- en Gebruiksmodellen aanvragen te registreren en uit te voeren, evenals het houden en vernieuwen van Octrooien en Gebruiksmodellen, zoals het gevraagd kan worden door de Vennootschap, zonder beperkingen.

10.7

De Werknemer aanvaardt verder dat hij elke bestuurder van de Vennootschap onherroepelijk benoemt en aanwijst als zijn persoonlijke agent en officiële vertegenwoordiger om elke handeling te stellen en elk document te ondertekenen dat de Vennootschap nodig of wenselijk acht om hem/zijn rechten en belangen te beschermen met betrekking tot elk relevant Resultaat, Know-How of Intellectueel Eigendomsrecht.

10.8

De overdracht omvat eveneens alle morele rechten voor zover wettelijk maximaal is toegelaten. Moest de overdracht van deze morele rechten wettelijk beperkt zijn, dan zal de Werknemer zijn morele rechten nooit invoeren op een wijze die de normale activiteiten van de Vennootschap (of diens licentienemers of overnemers) zou beperken of zou schaden. De Werknemer zal zich aldus niet verzetten tegen wijzigingen van of aanpassingen aan de Resultaten en/of Know-How die geen afbreuk doen aan de reputatie daarvan. De Werknemer stemt er mee in dat geen van de Resultaten en/of Know-How, daaronder begrepen elke Octrooi- en Gebruiksmodel Aanvraag, zijn naam of logo zullen dragen.

10.9

In het geval dat de Vennootschap (zonder dat de Vennootschap hiertoe evenwel is verplicht) besluit om Resultaten en/of Know-How, of delen daarvan, te beschermen met een Intellectueel Eigendomsrecht, zal de Werknemer op het eerste verzoek van de Vennootschap alle daarmee verbonden noodzakelijke of nuttige informatie en bijstand verlenen aan de Vennootschap. De Werknemer zal, onder andere, alle relevante documenten tekenen en formaliteiten vervullen die nodig zijn voor de aanvraag, registratie en implementatie van zulke bescherming, daaronder begrepen het houden en vernieuwen van zulke bescherming, zelfs na het beëindigen van deze arbeidsovereenkomst.

10.10

Aangezien de mogelijkheid bestaat dat Biocartis reeds intellectuele eigendom doorgeeft aan de Werknemer voor de ingangsdatum van zijn arbeidsovereenkomst zijn de bovenstaande intellectuele eigendomsclausules reeds invoege vanaf de datum van ondertekening van deze arbeidsovereenkomst.

Artikel 11 Verplichtingen van de Werknemer

De Werknemer gaat uitdrukkelijk hiernavolgende verbintenissen aan :

- (1) zijn werk zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig te verrichten op de overeengekomen tijd, plaats en wijze;
- (2) te handelen volgens de instructies die hem door de Vennootschap, haar lasthebbers of aangestelden met het oog op de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zullen worden gegeven;
- (3) zich zowel gedurende als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te onthouden van het verrichten of verlenen van medewerking aan daden van oneerlijke concurrentie;
- (4) gedurende zijn tewerkstelling noch rechtstreeks, noch onrechtstreeks voor een andere werkgever werkzaam te zijn en zich te onthouden van het verrichten van professionele activiteiten voor eigen rekening, tenzij daartoe de voorafgaandelijke schriftelijke toestemming van de Vennootschap werd verkregen.

Artikel 12 Vertrouwelijkheid

12.1

De Werknemer erkent dat, in de context van de huidige arbeidsovereenkomst, hij toegang zal hebben tot vertrouwelijke informatie aangaande de Vennootschap en dat het oneigenlijk gebruik van deze informatie de Vennootschap substantiële verliezen en schade kan doen lijden. De Werknemer zal ten allen tijde alle informatie (zij het al dan niet opgenomen, en indien opgenomen, in eender welke vorm, op eender welke drager en door eender wie opgenomen) gerelateerd aan het geheel of een deel van de business, eigendommen, activiteiten, producten, diensten, financiële aangelegenheden, management, administratie, klanten of cliënten van de Vennootschap en welke informatie vertrouwelijk is voor de Vennootschap of zo wordt behandeld, of die aan de Vennootschap of diens klanten een concurrentieel voordeel verschaffen dat partijen die deze informatie niet kennen niet kunnen bekomen, daaronder specifiek verstaan (zonder aan de algemeenheid van het voorgaande afbreuk te willen doen), alle aankoopbeleid, marketing informatie, bedrijfsgeheimen en know-how, uitvindingen en ontwikkelingen, klantenlijsten, businessplannen en alle andere data of informatie (hierna genoemd "**Vertrouwelijke Informatie**") vertrouwelijk houden.

12.2

De Werknemer verbindt zich ertoe om Vertrouwelijke Informatie enkel te gebruiken voor zover nodig is voor de uitvoering van deze arbeidsovereenkomst, en, in elk geval, geen Vertrouwelijke informatie mee te delen aan eender welke persoon of entiteit die niet de Vennootschap is, tenzij dit gedekt wordt door een confidentialiteitsovereenkomst en de voorafgaandelijke schriftelijke toestemming van de Vennootschap. De Werknemer verbindt er zich eveneens toe om Vertrouwelijke Informatie niet mee te delen aan enige persoon of entiteit, of om hiervan gebruik te maken, na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Vennootschap. Deze bepaling is niet van toepassing in het geval de Vennootschap deze Vertrouwelijke Informatie vrijwillig heeft megedeeld aan het publiek of de Vertrouwelijke Informatie op een andere wijze (d.i. zonder inbreuk tegen enige confidentialiteitsverplichting) in het publiek domein is gekomen.

12.3

De Werknemer stemt ermee in dat de Vennootschap af en toe informatie in haar bezit heeft die exclusieve eigendom is van derden en waaromtrent de Vennootschap en deze derde geheimhouding zijn overeengekomen. De Werknemer erkent dat deze informatie zal beschouwd worden als Vertrouwelijke Informatie onder deze arbeidsovereenkomst.

12.4

Alle originelen en alle copies van tekeningen, prints, diagrammen, nota's, memoranda en andere materialen en geschriften die Vertrouwelijke Informatie uitmaken, bewijzen, vastleggen, hoe of waar dan ook geproduceerd door de Werknemer of andere personen, en al dan niet octrooieerbaar of beschermbaar door auteursrecht, zullen in exclusieve eigendom toebehoren aan de Vennootschap en zullen, ongeacht de oorzaak van beëindiging, worden teruggezonden aan de Vennootschap op het moment van beëindigen van deze arbeidsovereenkomst.

12.5

De Werknemer zorgt ervoor dat schriftelijke kopieën van Vertrouwelijke Informatie waarvan hij kennis krijgt of die door hem wordt ontworpen zal worden ontworpen, bewaard en opgeslagen overeenkomstig de schriftelijke instructies van de Vennootschap hieromtrent.

12.6

In het geval van niet-naleving door de Werknemer van de bepalingen van dit artikel 12, erkent de Werknemer dat de mogelijkheid bestaat dat een geldelijke schadevergoeding de Vennootschap niet voldoende compenseert voor de geleden schade ten gevolge van een inbreuk van de bepalingen van dit artikel 12, en stemt hij ermee in dat in het geval van een inbreuk of dreigende inbreuk tegen zulk een bepaling, bovenop alle andere rechtsmiddelen die ter beschikking zijn van de Vennootschap, de Vennootschap recht zal hebben op gedwongen uitvoering dat dwingt tot het uitvoeren van, of anderszids in overeenstemming brengen met, de bepalingen van dit artikel.

12.7

Aangezien de mogelijkheid bestaat dat Biocartis reeds vertrouwelijke informatie doorgeeft aan de Werknemer voor de ingangsdatum van deze arbeidsovereenkomst zijn de bovenstaande vertrouwelijkheidsclausules reeds invoege vanaf de datum van ondertekening van deze arbeidsovereenkomst.

Artikel 13 Verwerking van persoonsgegevens

13.1

De Werknemer verklaart zich ermee akkoord dat op hem betrekking hebbende persoonsgegevens die zijn opgenomen in deze arbeidsovereenkomst of enige bijlage daaraan, sociale documenten en formulieren die voor de naleving van enige toepasselijke wettelijke bepalingen moeten worden ingevuld of verstrekt (met inbegrip van vakantieaanvragen en geneeskundige attesten) en in het algemeen alle persoonsgegevens door de Werknemer aan de Vennootschap meegedeeld of door de Vennootschap verzameld, ontvangen, gebruikt of verwerkt, ongeacht of de Vennootschap deze heeft opgenomen in het personeelsdossier, in het kader van de arbeidsrelatie, kunnen door de Vennootschap of een namens hem handelende persoon of organisatie (zoals het sociaal secretariaat) worden verwerkt voor doeleinden van personeelsbeheer, loonadministratie, het beheer en de toepassing van buitenwettelijke verzekeringsplannen, evaluaties en het nemen van beslissingen, met uitsluiting van gebruik voor directe marketing.

13.2

De Werknemer heeft het recht om inzage te verzoeken van de persoonsgegevens betreffende de Werknemer die door de Vennootschap worden verwerkt en om, ingeval de gegevens foutief, onvolledig of niet relevant zijn, rechtzetting of weglating te verzoeken voor legitieme redenen bij een gedateerd en ondertekend schriftelijk verzoek.

13.3

De Werknemer machtigt de Vennootschap, aangezien zij deel uitmaakt van een internationale groep, om alle of een gedeelte van de persoonsgegevens ten vertrouwelijke titel over te maken aan andere ondernemingen van de groep en dit ongeacht of zij al dan niet binnen de Europese Economische Ruimte gevestigd zijn, met inbegrip van de landen die geen gelijk niveau van gegevensbescherming bieden als het niveau geboden in het thuisland van de Werknemer, voor de hoger omschreven doeleinden.

Artikel 14 Eigendommen van de Vennootschap en/of klanten van de Vennootschap**14.1**

De Werknemer erkent uitdrukkelijk dat alle documenten en nota's die hij zal opstellen en/of die hem in de loop van de tewerkstelling zullen worden medegedeeld, alsmede alle materialen (briefwisseling / brochures / rapporten, enz.) en uitrustingen die hem ter beschikking zullen worden gesteld, de uitsluitende eigendom van de Vennootschap zullen blijven.

14.2

De Werknemer zal alle eigendommen van de Vennootschap, met inbegrip van enige uitrusting, voorwerpen en documenten, die de Vennootschap ter beschikking stelt, uitsluitend voor professionele doeleinden in het kader van de uitvoering van de taken en verplichtingen overeenkomstig deze arbeidsovereenkomst gebruiken. De Werknemer zal zorg dragen voor zulke bedrijfseigendommen en zal deze in goede staat houden.

14.3

De Werknemer verbindt zich ertoe de documenten, de nota's, het materiaal en de apparatuur waarover hij eventueel de beschikking zal hebben op het einde van de arbeidsrelatie onmiddellijk aan de Vennootschap terug te bezorgen.

14.4

De Werknemer erkent dat alle computers, laptops, software en andere programma's en uitrustingen uitsluitend voor professioneel gebruik ter beschikking worden gesteld.

Bijgevolg kan de Vennootschap, in de mate waarin dit door de wet wordt toegestaan en in overeenstemming met de reglementen en procedures van de Vennootschap, het gebruik van deze uitrustingen (met inbegrip van doch niet beperkt tot computer en telecommunicatiesystemen) controleren en mogelijks opnemen, nazien en gebruik maken van de gegevens betreffende het gebruik van deze uitrustingen en heeft zij toegang tot de gegevens erin, met inbegrip van doch niet beperkt tot alle gegevens met betrekking tot telecommunicatie of de inhoud daarvan.

In afwijking van het voorgaande, mag de Werknemer in redelijke mate zijn computer gebruiken voor het versturen en ontvangen van privé-e-mails voor zover het e-mailadres van de Vennootschap niet gebruikt wordt, voor zover deze e-mails niet bewaard worden op de harde schijf of op het computer systeem en voor zover het versturen en ontvangen van deze e-mails niet in strijd is met de toepasselijke wettelijke bepalingen.

De Werknemer moet aan de Vennootschap elk (nieuw) paswoord meedelen.

Artikel 15 Arbeidsreglement en andere reglementen**15.1**

De Werknemer erkent kennis genomen te hebben en een exemplaar te hebben ontvangen van volgende documenten :

- 1. Arbeidsreglement;**
- 2. Corporate Travel Policy;**
- 3. Reglement terbeschikkingstelling van IT middelen**

4. **Richtlijnen toegang, gebruik software en IT middelen;**
5. **Groepsverzekeringspolis en Hospitalisatieverzekeringspolis ("brochure bedienen");**
6. **Telewerk Policy;**
7. **FIP Policies.**

15.2

De Werknemer verbindt zich door de ondertekening van deze arbeidsovereenkomst ertoe de bepalingen van voormelde documenten stipt na te leven.

15.3

Ingeval en in de mate van tegenstrijdigheid tussen de bepalingen van gezegde documenten en deze arbeidsovereenkomst zullen, tenzij partijen schriftelijk het tegendeel overeenkomen, de bepalingen van deze arbeidsovereenkomst gelden.

Artikel 16 Niet-concurrentie

16.1

De Werknemer verbindt er zich toe, tijdens zijn tewerkstelling en gedurende een periode van twaalf (12) maanden volgend op de beëindiging van de Arbeidsovereenkomst, geen activiteiten uit te oefenen die gelijkaardig zijn aan de bij de Vennootschap uitgeoefende werkzaamheden, hetzij door zelf een onderneming uit te baten, hetzij door in dienst te treden bij een concurrent van de Vennootschap.

Partijen komen overeen dat, indien een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst de duur van het verbod anders zou bepalen, enkel deze laatste duur van toepassing zal zijn op deze bijlage.

16.2

Deze niet-concurrentieverplichting is van toepassing in België alsook in de landen waarbinnen de Vennootschap actief is, hieronder begrepen: Nederland, Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk, Ierland, Duitsland, Zwitserland, Zweden, Noorwegen, Denemarken, Italië, Spanje, Portugal, Polen, Verenigde Staten van Amerika.

Mocht de Vennootschap, op het einde van de Arbeidsovereenkomst, actief blijken te zijn in meer of andere landen dan voormelde lijst, zal voormeld territorium automatisch geacht te worden zijn uitgebreid c.q. aangepast in functie van alle landen waarin de Vennootschap aldus actief blijkt te zijn op het einde van de Arbeidsovereenkomst.

16.3

De Vennootschap zal als tegenprestatie voor de toepassing van de bij dit beding aan de Werknemer opgelegde beperkingen een vergoeding betalen die gelijk is aan de helft van het brutoloon dat de Werknemer zou verdienen hebben gedurende de duur van de niet-concurrentieverplichting, d.i. zes (6) maanden loon

16.4

Deze vergoeding zal niet verschuldigd zijn indien de Vennootschap binnen de vijftien (15) dagen na de beëindiging van de Arbeidsovereenkomst aan de toepassing van het beding verzaakt.

16.5

In geval de Werknemer het niet-concurrentiebeding overtreedt, zal hij ertoe gehouden zijn aan de Vennootschap de vergoeding terug te betalen die hem werd uitgekeerd en zal daarenboven een gelijkwaardig bedrag als schadevergoeding betalen.

Dit alles onder voorbehoud van het recht van de Vennootschap om bijkomende schadevergoeding te eisen, mits hiervan het bestaan en de omvang te bewijzen.

16.6

Huidig beding zal slechts zonder uitwerking blijven in geval de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt door de Werknemer wegens dringende reden in hoofde van de Vennootschap.

16.7

Huidig beding is van toepassing ongeacht of de anciënniteit van de Werknemer meer of minder dan zes maanden bedraagt.

Artikel 17 Niet-afwerving van personeel en dienstvertrekkers

17.1

De Werknemer zal zich zowel tijdens de tewerkstelling als gedurende een periode van 12 (twaalf) maanden volgend op de beëindiging van de arbeidsrelatie op om het even welke wijze onthouden van, ofwel voor eigen rekening of in samenwerking met of voor rekening van een andere persoon, vennootschap, professionele onderneming of andere organisatie, rechtstreeks of onrechtstreeks:

- het overhalen, adviseren, of aanzetten van enig personeelslid of een dienstenverstrekker van de Vennootschap om zijn arbeidsrelatie of samenwerkingsrelatie te beëindigen voor zover het gaat om personeelsleden en dienstenverstrekkers die aanwezig zijn in de Vennootschap op het moment van de beëindiging of in een periode van drie (3) maand voorafgaand aan de beëindiging;
- het in dienst nemen of anderzijds gebruik maken van diensten van een personeelslid of een dienstenverstrekker voor zover het gaat om personeelsleden en dienstenverstrekkers die aanwezig zijn in de Vennootschap op het moment van de beëindiging of in een periode van drie (3) maand voorafgaand aan de beëindiging.

17.2

In geval van inbreuk op deze verbintenissen zal de Werknemer per (onderdeel van) inbreuk een schadevergoeding verschuldigd zijn gelijk aan vijf duizend euro (5.000 EUR) onder voorbehoud van alle andere verhaalrechten van de Vennootschap, met inbegrip van het recht tot het vorderen van meerschade.

Artikel 18 Niet-afwerving van opdrachtgevers / relaties

18.1

De Werknemer zal zich zowel tijdens de tewerkstelling als gedurende een periode van 12 (twaalf) maanden volgend op de beëindiging van de arbeidsrelatie op om het even welke wijze onthouden van,

ofwel voor eigen rekening of in samenwerking met of voor rekening van een andere persoon, vennootschap, professionele onderneming of andere organisatie, rechtstreeks of onrechtstreeks:

- het benaderen van, het werkzaam zijn voor of het maken van contacten/afspraken met ondernemingen of personen die op het moment van zijn vertrek opdrachtgever/relatie zijn van de Vennootschap of een met de Vennootschap verbonden vennootschap, dan wel gedurende de twaalf (12) maanden voorafgaand aan zijn vertrek opdrachtgever/relatie van de Vennootschap of een met de Vennootschap verbonden vennootschap zijn geweest, teneinde hen te bewegen hun relatie met de Vennootschap of een met de Vennootschap verbonden vennootschap te beëindigen op welke wijze dan ook, hetzij tegen vergoeding, hetzij om niet;
- in het algemeen iedere activiteit die de relatie tussen de Vennootschap of een met de Vennootschap verbonden vennootschap en hun opdrachtgevers/relaties in negatieve zin zou kunnen beïnvloeden.

18.2

In geval van inbreuk op deze verbintenissen zal de Werknemer per (onderdeel van) inbreuk een schadevergoeding verschuldigd zijn gelijk aan vijf duizend euro (5.000 EUR) onder voorbehoud van alle andere verhaalrechten van de Vennootschap, met inbegrip van het recht tot het vorderen van meerschade.

Artikel 19 Wettelijke belemmering

De Werknemer erkent uitdrukkelijk dat er geen enkele wettelijke of contractuele belemmering is tegen zijn indiensttreding op de in artikel 1 bepaalde datum of tegen de uitoefening van de onder deze arbeidsovereenkomst overeengekomen opdrachten en verplichtingen.

Artikel 20 Nietigheid

Bepalingen van deze arbeidsovereenkomst die strijdig zouden worden geacht met gebiedende wettelijke bepalingen zullen voor niet geschreven worden geacht en geen enkele invloed hebben op de uitwerking van de andere bepalingen van deze arbeidsovereenkomst.

Artikel 21 Vroegere overeenkomsten

Deze arbeidsovereenkomst omvat het volledig akkoord tussen partijen en vervangt en vernietigt in de mate van tegenstrijdigheid alle andere vroegere afgesloten overeenkomsten of afspraken.

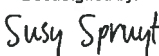
Artikel 22 Toepasselijk recht en bevoegdheid

Deze arbeidsovereenkomst is onderworpen aan Belgisch recht en alle betwistingen m.b.t. de uitvoering en/of interpretatie van deze arbeidsovereenkomst behoren tot de exclusieve bevoegdheid van de Belgische arbeidsrechtbanken.

ALS BEWIJS HIERVAN,

Hebben partijen elke pagina van deze arbeidsovereenkomst geparafeerd en hebben zij deze arbeidsovereenkomst ondertekend en opgemaakt in twee (2) originele exemplaren te Mechelen op 15/02/2024. Elke partij erkent een origineel ondertekend exemplaar te hebben ontvangen.

1. De Vennootschap
BIOCARTIS NV

DocuSigned by:

F9F7ABF96735429...

Susy Spruyt
Head of People and Organisation

2. De Werknemer



LEONARD WAFULA MAAYA
(handtekening voorafgegaan door de
handgeschreven vermelding "gelezen en goedgekeurd")

Dear colleague,

Biocartis NV/Biocartis Group NV (for itself and its affiliates) acting as a data controller commits to protect your personal data and to process it according to the data protection principles. We would like to ask you for your consent to take a picture of you. This picture will be used for business reasons only, such as for display in the Biocartis cafeteria and to use as your avatar picture in Outlook.

You can withdraw your consent at any point in time and your picture will no longer be used/displayed. Please consult the Biocartis Personnel Privacy Statement on Sharepoint [Shared documents/Department shared files/Human Resources/01 Human Resources Mechelen – International/Privacy (GDPR)], where you can learn more about the processing of your personal data.

By ticking the respective box I agree for my picture:

- ☒ To be taken and displayed in the Biocartis cafeteria;
- ☒ To be used as my avatar picture in Outlook;
- ☒ To be used for internal communication purposes (e.g. corporate presentations, newsletters,...);
- ☐ To be used for external communication (e.g. external newsletters, social media, website,..).

If you wish to withdraw your consent, please contact Biocartis HR department.

Signature : 

Name : Leonard Wafels Maats

Date : 15/02/2024



AFFILIATION FORM Collective Insurance Health Care

- ☒ Affiliation of new insured person
☐ Addition of a family member

- ☐ Desaffiliation of an insured person
☐ Change of the policy of an insured person

Effect date of the demand: 04/03/2024

Policy number:

Identification employer: BIOCARTEIS

Employer number: 827.475.227

Identification of policyholder (staff member)

Name: MAAYA
Sex: MALE
Date of birth: 03/03/1988
Starting date of employment: 04/03/2024
Staffcategory: L16
Address: HOVENIERSDREEF 2
Post code: 3001

First name: LEONARD
Marital status: MARRIED
Language group: ENGLISH
No/Box: 202
Place: HEVERLEE

Affiliation/changement to the insurance health care

Partner	Name: RASI Date of birth: 23/02/1997	First name: AGATHA	<input checked="" type="checkbox"/> Add	<input type="checkbox"/> Delete
Child	Name: MAAYA Date of birth: 14/06/2024	First name: WAYN	<input checked="" type="checkbox"/> Add	<input type="checkbox"/> Delete
Child	Name: Date of birth:	First name:	<input type="checkbox"/> Add	<input type="checkbox"/> Delete
Child	Name: Date of birth:	First name:	<input type="checkbox"/> Add	<input type="checkbox"/> Delete
Child	Name: Date of birth:	First name:	<input type="checkbox"/> Add	<input type="checkbox"/> Delete
Child	Name: Date of birth:	First name:	<input type="checkbox"/> Add	<input type="checkbox"/> Delete

Leaving of policyholder

Leaving date:

Comments:

The insured and the policy holder declare that the above data are correct and true in all details, despite the fact that they have not written them themselves. They declare to understand that the intentional omission of incorrect sharing of data under the Act on the Country Insurance Agreement of 25/06/1992 with limited boundaries, could lead to the nullity of the contract or the non-payment of the insurance sums.

The undersigned declare(s) to have taken note of the provisions regarding the protection of the personal privacy.

At: Mechelen, on 15/02/2024

The insured (signature preceded by "agreed and accepted")

The policy-holder, agreed and accepted
LEONARD MAAYA