2019 - 0011 CO

ASSIGNMENT	CESIÓN
BOON, Gary ***LOOTENS, Didier*** ***LIARD, Maxime*** ***HAUGUEL, Lolita***	***BOON, Gary*** ***LOOTENS, Didier*** ***LIARD, Maxime*** ***HAUGUEL, Lolita***
by means of this document assign to **SIKA TECHNOLOGY AG**	por medio de la presente cedemos a **SIKA TECHNOLOGY AG**
A company organized under the laws of **Switzerland**	Una compañía organizada bajo las leyes de **Suiza**
Domiciled in **Zugerstrasse 50, 6340 Baar** **CH**	domiciliada en **Zugerstrasse 50, 6340 Baar** **CH**
all our rights, title and interest in and to our invention for a new and useful improvement entitled and as fully set forth and described in: SYSTEM FOR APPLYING A BUILDING MATERIAL	todos nuestros derechos, títulos e intereses sobre y para nuestra invención referente a una mejora nueva y útil titulada y como se expone y describe en: SISTEMA DE APLICACIÓN DE UN MATERIAL DE CONSTRUCCIÓN
Given and signed this 13th July, 2021 in Lyndhurst, New Jersey U.S.A. by Signature	Dado y firmado hoy 13 de julio de, 2021 en Lyndhurst, Nueva Jersey, Estados Unidos de América por Firma
BOON, Gary	Firmado Ilegible ***BOON, Gary***
LOOTENS, Didier	***LOOTENS, Didier***
LIARD, Maxime	***LIARD, Maxime***
HAUGUEL, Lolita	***HAUGUEL, Lolita***

This document does not need legalization. Please send us this document signed by the inventors by email.

2019-0014 CO

ASSIGNMENT

BOON, Gary
LOOTENS, Didier
LIARD, Maxime
HAUGUEL, Lolita

by means of this document assign to
SIKA TECHNOLOGY AG
A company organized under the laws of
Switzerland
Domiciled in
Zugerstrasse 50, 6340 Baar
CH

all our rights, title and interest in and to our invention for a new and useful improvement entitled and as fully set forth and described in:

SYSTEM FOR APPLYING A BUILDING MATERIAL

Given and signed this_____, 2021

in _____

by

Signature

_____
BOON, Gary

_____
LOOTENS, Didier

_____
LIARD, Maxime

_____
HAUGUEL, Lolita

CESIÓN

BOON, Gary
LOOTENS, Didier
LIARD, Maxime
HAUGUEL, Lolita

por medio de la presente cedemos a
SIKA TECHNOLOGY AG
Una compañía organizada bajo las leyes de
Suiza
domiciliada en
Zugerstrasse 50, 6340 Baar
CH

todos nuestros derechos, títulos e intereses sobre y para nuestra invención referente a una mejora nueva y útil titulada y como se expone y describe en:

SISTEMA DE APLICACIÓN DE UN MATERIAL DE CONSTRUCCIÓN

Dado y firmado hoy _____, 2021

en _____

por

Firma

_____
BOON, Gary

_____
LOOTENS, Didier

_____
LIARD, Maxime

_____
HAUGUEL, Lolita

This document does not need legalization. Please send us this document signed by the inventors by email.

CONTRATO DE EMPLEO

BUILDING TRUST

SIKA TECHNOLOGY AG
TÜFFENWIES 16
8048 ZÚRICH

en adelante "Empleador o Parte"

LOLITA HAUGUEL

en adelante "Empleado o Parte"

---

1. FUNCIÓN, PERFIL LABORAL, LUGAR DE TRABAJO

1.1 El Empleador empleará al Empleado como Científico Junior en Sistemas cementosos, polímero para morteros. El área de responsabilidad se define en una descripción laboral separada.

El lugar de empleo es en Zúrich.

1.2 El Empleado presta sus servicios conforme a las instrucciones del superior inmediato, la junta de administración y de acuerdo con las necesidades operativas del Empleador. El desempeño en virtud del presente contrato de empleo comprende todas las actividades que el Empleado lleva a cabo de forma independiente o basado en las instrucciones recibidas.

1.3 El Empleado asumirá otras habilidades pertinentes para las tareas asignadas. El Empleador se reserva el derecho de asignar al Empleado -sujeto la aceptación del Empleado- a otra empresa que esté legal o económicamente afiliada con el Empleador.

2. HORARIO DE TRABAJO

2.1 El horario de trabajo previsto es de 40 horas semanales. El factor de carga de trabajo es del 100 %.

3. INICIO, PERIODO DE PRUEBA Y PERÍODO DE NOTIFICACIÓN

3.1 El contrato de empleo entrará en vigor a partir del 1° de enero de 2018 y está condicionado a que el Empleado presente un permiso de trabajo válido para Suiza. El presente contrato de empleo sustituirá a todos los contratos firmados anteriormente y/o a los acuerdos firmados con otra empresa Sika. Con el presente contrato, todos los demás contratos firmados anteriormente serán redundantes. Su fecha de entrada técnica seguirá siendo el 1° de febrero de 2017.

3.2 No hay período de prueba.

Cualquiera de las partes podrá rescindir el presente contrato de empleo con una notificación con **tres meses** de antelación al final de cualquier mes.

3.3 El contrato de empleo se extinguirá sin notificación adicional al final del mes en el que el Empleado cumpla la edad de jubilación ("AHV Alter") o tenga derecho a una pensión por discapacidad total y permanente de acuerdo con las normas de la ley de discapacidad ("Bundesgesetz über die invalidenversicherung").

4. REMUNERACIÓN, DEDUCCIONES Y HORAS EXTRA

4.1 El Empleado recibirá un salario mensual de CHF brutos, pagadero al final de un mes, y, acumulativamente, un mes adicional de salario ("13. Monatslohn"), pagadero al final del año calendario.

Salario bruto base anual	CHF	
Pagadero en 13 cuotas mensuales de CHF		

El salario se reduce por las reducciones legales incurridas por las prestaciones sociales y de otros seguros. Se retendrán las contribuciones habituales a la seguridad social de su compensación correspondiente, de acuerdo con la legislación/políticas aplicables.

Si el presente contrato de empleo comienza o finaliza durante un año calendario efectivamente, el Empleado tiene derecho a un salario de trece meses pro rata temporis.

4.2 La compensación por horas extra ("Überstunden") y tiempo adicional ("Überzeit") del Empleado es una licencia compensatoria que se gana a la tasa de las horas regulares después de consultar con el Empleador. Asimismo, se aplicará el Manual del personal ("Personalreglement").

5. VACACIONES

El Empleado tendrá derecho a una licencia remunerada anual según se define en el Manual del Personal ("Personalreglement").

6. FONDO DE PENSIONES

El Empleado será asegurado por el Fondo de Pensiones de Sika de acuerdo con las normas actuales.

7. OBLIGACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

7.1 En el caso de que el Empleado infrinja la Obligación de Confidencialidad del Art. 27 del Manual del Personal („Personalreglement“) durante el plazo del contrato de empleo o en cualquier momento después de su rescisión, será responsable de abonar al Empleador una sanción de CHF 20'000 (en palabras: Veinte mil/00 francos suizos) por cada infracción.

El pago de la sanción no exime del cumplimiento de la obligación de confidencialidad. En todos los casos de infracción de la obligación de confidencialidad, se reserva la exigencia del Empleador a reclamar por daños y perjuicios y la entrega real.

7.2 El Empleado acuerda que el incumplimiento del contrato constituye una desventaja irreparable para el Empleador. Por lo tanto, el empleador tiene derecho, sin perjuicio de otras u omisiones del estado infractor, a exigir mediante medidas cautelares [sic].

8. NORMAS Y DIRECTRICES

8.1 Todas las normas y directrices aplicables, como el Manual del Personal (Personalreglement), el Código de Conducta, el Reglamento Operativo (Betriebsreglement), el Boletín de Seguros (Versicherungsmerkblatt), el Reglamento del Fondo de Pensiones (Reglement der Stiftung Pensionskasse), el Manual de Jubilación Tardía (Reglement Spätpensionierung), el Reglamento sobre Seguridad Informática y sobre el Uso de lnternet y del Correo Electrónico (Richtlinien IT-Sicherheit-, Internet- und Email-Policy) y los anexos potenciales forman una parte integral del presente contrato de empleo.

8.2 Por la presente, el Empleado acusa recibo y acepta el Reglamento y las Directrices válidas en la fecha de la firma del presente contrato de empleo según el Art. 8.1.

9. DERECHO APLICABLE

El presente contrato de empleo se regirá por las Leyes de Suiza. Cualquier reclamación que surja del presente contrato de empleo se dirigirá al juzgado del domicilio o de la jurisdicción del demandado o del lugar de trabajo habitual del Empleado. (Art. 34 del Código de Procedimiento Civil suizo *(Schweizerische Zivilprozessordnung)*

El presente contrato de empleo se ha expedido en duplicado. El Empleado recibirá una copia firmada junto con los Reglamentos y el Acuerdo Complementario según se menciona conforme al Art. 8.1.

Zúrich, 15.DIC.2017 / CFI

Sika Technology AG		El Empleado
Dr. Frank Hoefflin Director de Tecnología	Tanja Leibold Gerente de Recursos Humanos	Lolita Hauguel

Documentos adjuntos:

- Reglamento y Directrices de acuerdo al Art. 8.1 (enviado por correo electrónico)
- Cláusula de no competencia

EMPLOYMENT CONTRACT

BUILDING TRUST

SIKA TECHNOLOGY AG
TÜFFENWIES 16
8048 ZÜRICH

hereinafter "Employer or Party"

LOLITA HAUGUEL

hereinafter "Employee or Party"

---

1. FUNCTION, JOB PROFILE, PLACE OF WORK

1.1 The Employer shall employ the Employee as **Junior Scientist** in **Cementitious Systems, Polymer for Mortars**. The area of responsibility is defined in a separate job description.

The place of employment is in **Zürich**.

1.2 The Employee performs his services pursuant to the instructions of the line manager, the management board and according to the operational needs of the Employer. The performance under this employment contract comprises all activities that the Employee carries out independently or based on instructions received.

1.3 The Employee shall take on other skills relevant duties assigned. The Employer reserves the right to assign the Employee - subject to the Employee's agreement - to another company that is legally or economically affiliated with the Employer.

2. WORKING HOURS

2.1 Target working hours amount to **40 hours** per week. The workload factor is **100%**.

3. BEGIN, TRIAL PERIOD AND PERIOD OF NOTICE

3.1 The employment contract shall enter into effect as from **January 1st, 2018** and is contingent upon the Employee presenting a valid work permit for Switzerland. This employment contract shall replace all previously signed contracts and/or signed agreements with another Sika company. With this contract all other previously signed contracts will be redundant. Your technical entry date will remain February 1, 2017.

3.2 There is no trial period.

Either party may terminate this employment contract with **three months** prior notice at the end of any month.

3.3 The employment contract shall cease without further notice at the end of the month in which the Employee reaches the retirement age ("AHV Alter") or is entitled to a full and permanent disability pension according to the rules of the disability act ("Bundesgesetz über die Invalidenversicherung").

4. REMUNERATION, DEDUCTIONS AND OVERTIME

4.1 The Employee shall receive a monthly salary of **CHF** gross, payable at the end of a month, and, cumulatively, an additional month's salary ("13. Monatslohn"), payable at the end of the calendar year.

Annual gross base salary	CHF	
Payable in 13 monthly installments of CHF		

The salary is reduced by the statutory deductions incurred for social and other insurance benefits. The usual social security contributions will be withheld from your relevant compensation according to the applicable law / policies.

If this employment contract begins or ends during a calendar year. Effectively, the Employee is entitled to a thirteen month's salary pro rata temporis.

4.2 Compensation for overtime ("Überstunden") and additional time ("Überzeit") of Employee is compensatory leave earned at the straight-time rate after consultation with the Employer. Further, the Personnel handbook ("Personalreglement") shall apply.

5. HOLIDAYS

The Employee shall be entitled to annual paid leave as defined in the Personnel Handbook ("Personalreglement").

6. PENSION FUND

The Employee shall be insured in Sika's Pension Fund in accordance with the current rules.

7. OBLIGATION OF CONFIDENTIALITY

7.1 In the event the Employee violates the Obligation of Confidentiality of Art. 27 of the Personnel Handbook („Personalreglement") during the term of the employment contract or at any time after its termination, he shall be liable to pay a penalty to the Employer of CHF 20'000 (in words: Swiss Francs twenty thousand/00) for each violation.

The payment of the penalty does not exempt compliance with the secrecy obligation. In all cases, violation of the secrecy obligation the demand of the Employer to claim damages and actual delivery is reserved.

7.2 The Employee agrees that breach of contract constitutes an irreparable disadvantage for the Employer. The Employer is therefore entitled without prejudice to other or omission of the violating state to require by means of precautionary measures.

8. REGULATIONS AND GUIDELINES

8.1 All applicable regulations and guidelines, such as the Personnel Handbook (Personalreglement), the Code of Conduct, Operational Regulations (Betriebsreglement), the Insurance Bulletin (Versicherungsmerkblatt), the Regulation on the Pension Fund (Reglement der Stiftung Pensionskasse), the Late Retirement Handbook (Reglement Spätpensionierung), the Regulation on IT-Safety and on the Use of Internet and Emails (Richtlinien IT-Sicherheit-, Internet- und Email-Policy) and possible appendixes form an integral part of this employment contract.

8.2 The Employee herewith acknowledges receipt of and agrees to the Regulations and Guidelines valid at date of signature of this employment contract as per Art. 8.1.

9. GOVERNING LAW

This employment contract shall be governed by the Laws of Switzerland. Any complaints arising from this employment contract shall be addressed to the court at the domicile or the jurisdiction of the defendant or at the regular work location of the Employee. (Art. 34 of the Swiss Code of Civil Procedures (*Schweizerische Zivilprozessordnung*).

This employment contract has been issued in duplicate. The Employee shall receive a signed copy together with the Regulations and Supplement Agreement as mentioned under Art. 8.1.

Zürich, 15.12.2017 / CFI

Sika Technology AG		The Employee
Dr. Frank Hoefflin Chief Technology Officer	Tanja Leibold Human Resources Manager	Lolita Hauguel

Enclosures:
- Regulations and Guidelines according to Art. 8.1 (sent by e-Mail)
- Non-compete clause

28 DERECHO A INVENCIONES

28.1 Las invenciones creadas por los empleados en el ejercicio de sus funciones empresariales y en cumplimiento de sus obligaciones contractuales, o que contribuyan a producir de este modo, serán propiedad de la empresa independientemente de su capacidad de ser protegible. Los empleados no tienen derecho a ninguna reclamación que no sea de su salario.

28.2 La empresa puede comprar al empleado las invenciones hechas por los empleados al llevar a cabo sus funciones en la empresa, pero que no sean en cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

28.3 Los empleados que hagan una invención de acuerdo con el párrafo anterior deberán informarlo por escrito a la empresa. La empresa debe notificar por escrito en un plazo de seis meses si desea adquirir la invención o si tiene la intención de cedérsela al empleado.

28.4 Si la invención no se cede al empleado, la empresa debe disponer una tarifa específica y adecuada. A la hora de establecer la tarifa, debe tenerse en cuenta todas las circunstancias, como el valor económico de la invención, la participación de la empresa, el uso de personal auxiliar y equipos de la empresa, así como los gastos del empleado y su cargo (OR 332).

28.5 Si, en virtud del contrato de empleo, los empleados trabajan en empresas estrechamente relacionadas con la empresa en términos económicos y/o jurídicos, estos acuerdos con respecto al derecho a las invenciones también se aplicarán entre estas empresas y los empleados.

BUILDING TRUST

EMPLOYEE REGULATIONS
1 JANUARY 2015

TABLE OF CONTENTS

Table of Contents		**1**
GENERAL		**3**
1	Purpose and scope	3
2	Terms / definitions	3
WORKING TIMES, FLEXIBLE WORKING HOURS AND RECORDING OF ABSENCES, OVERTIME AND ADDITIONAL HOURS		**4**
3	Working times, flexible working hours and recording of absences	4
4	Overtime and additional hours	4
SALARY AND ALLOWANCES		**5**
5	Payment of salary, advances on salary and assignment of salary	5
6	Child, training and family allowances	5
7	Long service awards / anniversary payments	6
SALARY IN THE EVENT OF INABILITY TO WORK		**6**
8	Military, civil defence and civilian service	6
9	Illness	7
10	Accidents	7
11	Maternity leave	8
LEAVE, PUBLIC HOLIDAYS AND LEAVE OF ABSENCE		**8**
12	Holiday entitlement	8
13	Duration and time of holidays	9
14	Reduction of holiday entitlement	9
15	Company holidays, leave of absence, public holidays and bridging days	9
16	Unpaid holidays	10
ABSENCES		**10**
17	Paid absence for family and personal reasons	10
18	Foreseeable absences	11
19	Short absences for personal reasons	12
20	Unexpected absences	12
FINANCIAL PROVISIONS		**12**
21	Compensation in the event of death	12
22	Pension fund	12

28 RIGHT TO INVENTIONS

28.1 Inventions created by employees whilst exercising their company duties and in fulfilment of their contractual obligations, or to which they contribute to producing in this way, shall be the property of the company regardless of their protectability. Employees do not have any claims other than their salary.

28.2 Inventions made by employees whilst carrying out their duties at the company, but which are not in fulfilment of their contractual obligations, may be purchased from the employee by the company.

28.3 Employees who make an invention in accordance with the above-mentioned paragraph must advise the company in writing thereof. The company must give written notification within six months as to whether it wishes to acquire the invention or whether it intends to release it to the employee.

28.4 If the invention is not released to the employee, the company must arrange for a specific and appropriate fee. When establishing the fee, all circumstances must be taken into consideration such as the economic value of the invention, the involvement of the company, the usage of auxiliary persons and company equipment as well as the expenses of the employee and his position (OR 332).

28.5 If, pursuant to the contract of employment, employees work at companies which are closely related to the company in economic and/or legal terms, these agreements regarding the right to inventions shall also apply between these companies and the employees.

29 PARTICIPATION RIGHTS

29.1 The employees have participation rights that relate to their immediate place of work as well as company operations. The participation rights at the workplace are normally exercised individually through the line manager.

29.2 In terms of operations, representative participation rights apply. The Employee Commission represents the rights of the employees in accordance with its statutes and the general regulations concerning participation. The Employee Commission is entitled to operate in place of employees as the discussion and negotiation partner to the management on matters which concern all or a large number of the employees equally. These employee regulations are the subject of the representative participation whilst the individual regulations in the personal contract of employment are excluded from this.

29.3 The participation rights are described in detail in the participation plan.

30 PRIVACY RIGHTS

30.1 The company promotes the equal treatment of men and women in the workplace and endeavours to ensure that employees are not directly or indirectly discriminated against due to their gender.

30.2 The company respects and protects the privacy of employees, takes into consideration their health, and creates a climate of personal respect and trust which does not permit bullying, disadvantaging and discrimination of any type, particularly on the grounds of gender, nationality and religion.

30.3 Any offending behaviour of a sexual nature or any other form of behaviour that is damaging to the dignity of men and women in the workplace through actions, language and pictures is considered to be discriminatory.

30.4 Any employees affected should refer to the line manager, the HR manager, the Employee Commission or a neutral contract such as the cantonal arbitration board. Any employees affected are entitled to make a complaint and to request an investigation. No disadvantages shall arise from the lodging of a complaint.