TRADUCTION EN FRANÇAIS

Traduction effectuée à partir de l'original rédigé en russe

CONTRAT DE TRAVAIL N° 5

Almaty, le 2 novembre 2026

La Fondation d'entreprise « Aurora-Ala », ci-après dénommée l'« Employeur », représentée par son directeur exécutif, Evgueni Andreïevitch Mokhovikov, agissant en vertu des Statuts, d'une part, et le citoyen de la Fédération de Russie Rodin Andreï Viatcheslavovitch, passeport n° 55 1449993, délivré par le ministère des Affaires étrangères de Russie, service 33103, le 28.05.2024, numéro d'identification individuel (IIN) 650228050428, adresse d'enregistrement : 23-25 rue Dareau, 75014 Paris, France, adresse de résidence : 23-25 rue Dareau, 75014 Paris, France, ci-après dénommé le « Salarié », d'autre part, ont conclu le présent contrat de travail (ci-après le « Contrat ») comme suit :

1. OBJET DU CONTRAT

1.1. Pendant la durée du présent Contrat, l'Employeur engage le Salarié au poste de chercheur principal et s'engage à rémunérer son travail ; le Salarié s'engage à exécuter correctement les obligations prévues par le présent Contrat.

1.2. Le poste auquel le Salarié est affecté constitue son lieu de travail principal et relève de la catégorie des postes présentant des conditions de travail normales. Les fonctions du Salarié ne sont pas liées à l'exécution de travaux pénibles, de travaux dans des régions soumises à des conditions climatiques particulières, ni de travaux comportant des conditions de travail nocives ou dangereuses.

1.3. Tous les documents commerciaux, financiers et autres, les programmes informatiques, la documentation technique et les inventions élaborés par le Salarié dans le cadre d'une mission de service sont la propriété de l'Employeur et relèvent du secret commercial de l'Employeur.

1.4. D'un commun accord entre les parties, le Salarié est soumis à un régime de travail à distance, dans lequel le processus de travail est effectué à distance. Le lieu d'exécution du travail par le Salarié est : 23-25 rue Dareau, 75014 Paris, France.

1.5. Les relations de travail du Salarié exerçant son activité à distance sont régies en tenant compte des particularités prévues à l'article 138 du Code du travail de la République du Kazakhstan, au présent contrat de travail et aux actes de l'Employeur.

2. DURÉE DU CONTRAT

2.1. Le présent Contrat est conclu pour la période allant du 02.11.2026 au 30.06.2027.

2.2. La date de début du travail est réputée être la date de conclusion du présent Contrat.

2.3. Aucune période d'essai n'est prévue pour vérifier les qualifications du Salarié.

3. CONDITIONS DE TRAVAIL

3.1. Les obligations du Salarié sont régies par le règlement intérieur du travail, les fiches de poste, les décisions consignées dans les procès-verbaux des réunions et les actes de l'Employeur.

- Le temps de travail et les périodes de repos du Salarié sont régis par les dispositions du présent Contrat et par la législation du travail en vigueur de la République du Kazakhstan. À ce titre, le Salarié est soumis à une semaine de travail de cinq jours, d'une durée totale de 40 heures, avec deux jours de repos : samedi et dimanche.
- La journée de travail est de huit heures, de 9 h 00 à 18 h 00.
- Une pause déjeuner d'une (1) heure est prévue, de 13 h 00 à 14 h 00.
- L'Employeur est en droit de faire travailler le Salarié les jours de repos et les jours fériés avec son consentement écrit, sauf dans les cas prévus par le Code du travail de la République du Kazakhstan.

3.2. Le Salarié peut être envoyé en mission, tant sur le territoire de la République du Kazakhstan qu'à l'étranger, pour accomplir des missions de service liées à l'exercice de ses fonctions. Les modalités et la durée des déplacements professionnels sont déterminées par un acte de l'Employeur.

3.3. En cas de nécessité, l'Employeur est en droit de faire effectuer au Salarié des heures supplémentaires et du travail de nuit, conformément à la législation du travail de la République du Kazakhstan.

4. CONDITIONS DE REPOS

4.1. Le Salarié bénéficie d'un congé annuel payé de 24 (vingt-quatre) jours calendaires (sans tenir compte des jours fériés nationaux et d'État de la République du Kazakhstan), avec maintien de son emploi, de son poste et de son salaire moyen.

4.2. Le congé annuel payé du Salarié, pour la première année de travail et les années suivantes, est accordé à tout moment de l'année de travail, d'un commun accord entre les parties.

4.3. L'ordre d'octroi des congés annuels est déterminé par les actes de l'Employeur, conformément au calendrier des congés approuvé en tenant compte de l'avis du Salarié.

4.4. D'un commun accord entre le Salarié et l'Employeur, le congé annuel payé peut être divisé en plusieurs périodes. L'une de ces périodes doit toutefois être d'une durée d'au moins quatorze jours calendaires.

4.5. Le congé annuel payé ne peut être interrompu par l'Employeur qu'avec le consentement écrit du Salarié. Le refus du Salarié de donner suite à la demande de l'Employeur ne constitue pas une violation de la discipline du travail. La partie du congé annuel payé non prise en raison du rappel du Salarié est accordée, d'un commun accord entre les parties, à tout moment au cours de l'année en cours ou de l'année de travail suivante, ou est ajoutée au congé annuel payé de l'année de travail suivante. Lors du rappel du Salarié de son congé annuel payé, une indemnité correspondant aux jours de congé non pris peut, avec l'accord du Salarié et de l'Employeur, être versée à la place de l'octroi ultérieur de la partie non utilisée du congé.

4.6. Les autres types de congés suivants sont également accordés au Salarié :

4.6.1. Sur demande écrite du Salarié, l'Employeur est tenu d'accorder un congé sans solde d'une durée maximale de cinq jours calendaires en cas d'enregistrement d'un mariage, de naissance d'un enfant ou de décès de proches parents, ainsi que du conjoint et/ou de leurs alliés (frères et sœurs germains ou consanguins/utérins, parents, enfants, grand-père, grand-mère, petits-enfants).

4.6.2. Sur demande écrite du Salarié, un congé sans solde peut lui être accordé. La durée de ce congé sans solde est déterminée d'un commun accord entre le Salarié et l'Employeur.

4.6.3. Le Salarié qui y a droit bénéficie d'un congé annuel supplémentaire payé conformément à la législation du travail de la République du Kazakhstan.

4.7. Le Salarié a droit aux autres types de congés pour les motifs prévus par la législation en vigueur de la République du Kazakhstan.

4.8. Pour calculer la durée totale du congé annuel, les congés annuels supplémentaires sont additionnés au congé annuel principal.

5. RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

5.1. Le salaire est versé au Salarié pour le temps effectivement travaillé, tel qu'il est comptabilisé dans les documents de l'Employeur relatifs au suivi du temps de travail.

5.2. La rémunération mensuelle du Salarié est fixée sous la forme d'un salaire de base correspondant au poste. Avant les retenues obligatoires prévues par la législation de la République du Kazakhstan, son montant s'élève à 1 876 667 (un million huit cent soixante-seize mille six cent soixante-sept) tenges.

5.3. L'Employeur se réserve le droit d'accorder au Salarié des mesures d'incitation et des primes.

5.4. Le salaire est versé au Salarié au plus tard le 10 du mois suivant le mois travaillé, après déduction des impôts et des autres paiements et cotisations obligatoires conformément à la législation de la République du Kazakhstan.

5.5. Le montant du supplément de rémunération pour le cumul de fonctions ou l'exécution des tâches d'un salarié temporairement absent est fixé séparément, d'un commun accord avec le Salarié.

5.6. En fonction de sa contribution concrète au développement de l'entreprise et des résultats de son travail, le Salarié peut recevoir une prime selon les modalités et dans le montant fixés par l'Employeur.

5.7. En fonction de l'évolution de l'inflation et de la situation économique de l'entreprise, le salaire peut être révisé sur la base des dispositions internes de l'entreprise, sous réserve de l'accord écrit des parties.

5.8. La rémunération du Salarié peut être révisée en considération de l'exécution consciencieuse de ses fonctions, de l'amélioration de ses qualifications professionnelles, du respect des conditions du présent Contrat et de la manifestation d'une initiative créative.

6. GARANTIES ET INDEMNITÉS

6.1. Pendant la durée d'un déplacement professionnel, le poste et le salaire du Salarié sont maintenus. Lorsqu'il est envoyé en mission, le Salarié reçoit une indemnisation conformément à la législation de la République du Kazakhstan et aux actes internes de l'Employeur.

6.2. Lorsque le Salarié utilise ses biens personnels dans l'intérêt de l'Employeur et avec l'accord de celui-ci, l'Employeur verse une indemnité au titre de l'utilisation et de l'usure (amortissement) des outils, du véhicule personnel et des autres moyens techniques, ainsi que des frais engagés.

6.3. Pour le Salarié qui est donneur de sang, le poste et le salaire moyen sont maintenus pendant les examens médicaux et le don de sang, sous réserve de la présentation d'un document justificatif de l'établissement médical.

6.4. L'Employeur dispense le Salarié de l'exécution de ses obligations professionnelles pendant la période où il est appelé à exercer des fonctions publiques ou sociales dans les cas prévus par les lois de la République du Kazakhstan, tout en maintenant son emploi et son poste. La rémunération des fonctions publiques ou sociales est versée au Salarié sur le lieu où ces fonctions sont exercées, sans être inférieure au salaire moyen correspondant à son emploi principal. Le salarié ayant effectué son service militaire obligatoire bénéficie d'un droit de priorité à l'embauche dans la même entreprise que celle où il travaillait avant son incorporation.

6.5. L'Employeur est tenu de verser au Salarié, sur ses propres fonds, les prestations sociales prévues par la législation de la République du Kazakhstan. Les certificats d'incapacité temporaire de travail délivrés selon les modalités prévues par la législation de la République du Kazakhstan constituent le fondement du versement des prestations sociales pour incapacité temporaire de travail. Ces prestations sont versées au Salarié à compter du premier jour de l'incapacité et jusqu'au jour du rétablissement de sa capacité de travail ou jusqu'à la constatation d'une invalidité, sur la base de son salaire moyen calculé conformément à la législation de la République du Kazakhstan. Le montant des prestations sociales ainsi que les modalités de leur attribution et de leur versement sont déterminés par le Gouvernement de la République du Kazakhstan. L'Employeur est en droit de fixer des versements complémentaires aux prestations sociales prévues par la législation de la République du Kazakhstan.

6.6. L'Employeur est en droit de fixer des paiements complémentaires au montant des prestations sociales pour incapacité temporaire de travail établi par la législation de la République du Kazakhstan.

6.7. L'Employeur verse une indemnité pour perte d'emploi correspondant à un salaire mensuel moyen dans les cas suivants :

6.7.1. résiliation du présent Contrat à l'initiative de l'Employeur en cas de réduction des effectifs ou du nombre de postes ;

6.7.2. résiliation du présent Contrat à l'initiative du Salarié en cas de non-respect par l'Employeur des conditions du contrat de travail.

6.8. En cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'Employeur en raison d'une diminution du volume de production, des travaux exécutés ou des services fournis ayant entraîné une dégradation de la situation économique de l'Employeur, celui-ci verse une indemnité pour perte d'emploi correspondant à deux mois de salaire moyen.

6.9. À la cessation du présent Contrat, une indemnité est versée au Salarié qui n'a pas pris, ou n'a pris que partiellement, son ou ses congés annuels payés, au titre des jours de congé annuel payé non utilisés.

7. DROITS ET OBLIGATIONS DU SALARIÉ

7.1. Le Salarié a le droit :

7.1.1. de conclure, modifier, compléter, suspendre et résilier le présent Contrat selon les modalités et conditions prévues par le Code du travail de la République du Kazakhstan ;

7.1.2. d'exiger de l'Employeur le respect des conditions du présent Contrat ;

7.1.3. à la sécurité et à la protection au travail ;

7.1.4. d'obtenir des informations complètes et fiables sur les conditions de travail et l'état de la protection au travail ;

7.1.5. au versement ponctuel et intégral de son salaire conformément aux conditions du présent Contrat ;

7.1.6. à la rémunération des périodes d'inactivité conformément au présent Contrat et à la législation du travail de la République du Kazakhstan ;

7.1.7. au repos, y compris au congé annuel payé ;

7.1.8. de s'associer, notamment de créer un syndicat professionnel et d'y adhérer, afin de représenter et de protéger ses droits professionnels, sauf disposition contraire des lois de la République du Kazakhstan ;

7.1.9. de participer, par l'intermédiaire de ses représentants, aux négociations collectives et à l'élaboration du projet de convention collective, ainsi que de prendre connaissance de la convention collective signée ;

7.1.10. à la réparation du préjudice causé à sa santé dans le cadre de l'exécution de ses obligations professionnelles ;

7.1.11. à l'assurance sociale obligatoire ;

7.1.12. à l'assurance contre les accidents lors de l'exécution de ses obligations professionnelles (de service) ;

7.1.13. aux garanties et indemnités ;

7.1.14. à la protection de ses droits et intérêts légitimes par tous moyens non contraires à la loi ;

7.1.15. à une rémunération égale pour un travail égal, sans aucune discrimination ;

7.1.16. à saisir successivement la commission de conciliation puis le tribunal pour le règlement d'un litige individuel du travail, selon les modalités prévues par la législation du travail de la République du Kazakhstan ;

7.1.17. à un poste de travail équipé conformément aux exigences de sécurité et de protection au travail ;

7.1.18. à la fourniture d'équipements de protection individuelle et collective ainsi que de vêtements spéciaux conformément aux exigences prévues par la législation de la République du Kazakhstan ;

7.1.19. à refuser d'effectuer le travail lorsqu'une situation présente un danger pour sa santé ou sa vie, à condition d'en informer son supérieur hiérarchique direct ou un représentant de l'Employeur ;

7.1.20. à saisir l'organisme public compétent en matière de travail et/ou l'organisme local d'inspection du travail afin de demander une inspection des conditions de sécurité et de protection au travail sur son lieu de travail, ainsi qu'à participer, par l'intermédiaire de représentants, à l'examen des questions relatives à leur amélioration ;

7.1.21. à contester les actes ou omissions de l'Employeur dans le domaine des relations de travail et des relations qui leur sont directement liées ;

7.1.22. à une rémunération correspondant à ses qualifications, à la complexité du travail, à la quantité et à la qualité du travail effectué ainsi qu'aux conditions de travail ;

7.1.23. au règlement des litiges individuels et collectifs du travail, y compris au droit de grève, selon les modalités établies par la législation de la République du Kazakhstan ;

7.1.24. à la protection des données à caractère personnel conservées par l'Employeur ;

7.1.25. à obtenir, à partir du système unifié d'enregistrement des contrats de travail, des informations concernant son contrat de travail et son activité professionnelle.

7.2. Le Salarié est tenu :

7.2.1. d'exécuter consciencieusement ses obligations conformément à sa fiche de poste et aux autres actes de l'Employeur ;

7.2.2. de respecter le règlement intérieur et les restrictions établis par l'Employeur, d'exécuter ses ordres et instructions, de traiter avec soin les biens et documents de l'Employeur et des autres salariés, y compris ceux mis à sa disposition, d'assurer la conservation de la documentation qui lui est confiée et d'effectuer les déplacements professionnels ;

7.2.3. de respecter la discipline du travail ;

7.2.4. de respecter sur son lieu de travail les exigences en matière de sécurité et de protection au travail, de sécurité incendie, de sécurité industrielle et d'hygiène au travail ;

7.2.5. d'informer l'Employeur de toute situation présentant une menace pour la vie ou la santé des personnes, pour la conservation des biens de l'Employeur et des salariés, ainsi que de toute situation d'inactivité ;

7.2.6. de ne pas divulguer les informations constituant un secret professionnel, commercial ou tout autre secret protégé par la loi dont il aurait eu connaissance dans le cadre de l'exécution de ses obligations professionnelles ;

7.2.7. de réparer le préjudice causé à l'Employeur dans les limites prévues par la législation de la République du Kazakhstan ;

7.2.8. de respecter les conditions de l'Annexe n° 1 au présent Contrat relatives à la non-divulgation du secret commercial ;

7.2.9. de fournir, si nécessaire, les documents attestant de son lieu d'enregistrement, que l'Employeur est en droit de demander ;

7.2.10. à l'issue d'une formation professionnelle, d'une reconversion ou d'un perfectionnement financé par l'Employeur, de travailler pour celui-ci pendant la période convenue entre les parties dans le contrat de formation correspondant ;

7.2.11. si le présent Contrat est résilié avant l'expiration de la période prévue par le contrat de formation, à l'initiative du Salarié ou à l'initiative de l'Employeur en raison d'une faute du Salarié, de rembourser à l'Employeur les dépenses liées à sa formation au prorata de la période non travaillée ;

7.2.12. d'assumer les autres obligations découlant du présent Contrat et de la législation du travail en vigueur de la République du Kazakhstan.

8. DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

8.1. L'Employeur a le droit :

8.1.1. à la liberté de choix lors du recrutement ;

8.1.2. de modifier, compléter, suspendre et résilier les contrats de travail avec les salariés selon les modalités établies par la législation du travail en vigueur de la République du Kazakhstan ;

8.1.3. d'adopter, dans les limites de ses compétences, des actes de l'Employeur ;

8.1.4. de créer des associations et d'y adhérer afin de représenter et de protéger ses droits et intérêts ;

8.1.5. d'exiger des salariés le respect des conditions du contrat de travail, du règlement intérieur et des autres actes de l'Employeur ;

8.1.6. de récompenser les salariés, de leur infliger des sanctions disciplinaires et de les engager à une responsabilité matérielle dans les cas et selon les modalités prévus par la législation du travail de la République du Kazakhstan et le présent Contrat ;

8.1.7. d'obtenir réparation du préjudice causé par le salarié dans l'exercice de ses obligations professionnelles ;

8.1.8. de saisir les tribunaux afin de protéger ses droits et intérêts légitimes dans le domaine du travail ;

8.1.9. de fixer une période d'essai au salarié ;

8.1.10. d'assurer aux salariés une formation professionnelle, une reconversion et un perfectionnement conformément à la législation du travail de la République du Kazakhstan ;

8.1.11. d'obtenir le remboursement de ses dépenses liées à la formation du salarié, conformément à la législation du travail de la République du Kazakhstan ;

8.1.12. d'exiger des salariés le respect des normes de sécurité et des règles et instructions en matière de sécurité et de protection au travail ;

8.1.13. d'exiger du Salarié la justification documentaire des dépenses donnant lieu à remboursement conformément aux actes de l'Employeur ;

8.1.14. de saisir successivement la commission de conciliation puis le tribunal pour le règlement d'un litige individuel du travail, selon les modalités prévues par la législation de la République du Kazakhstan.

8.2. L'Employeur est tenu :

8.2.1. de respecter les exigences de la législation du travail de la République du Kazakhstan, des accords, du contrat de travail et des actes qu'il a adoptés ;

8.2.2. lors du recrutement, de conclure des contrats de travail avec les salariés selon les modalités et conditions établies par la législation du travail de la République du Kazakhstan ;

8.2.3. d'exiger, lors du recrutement, les documents nécessaires à la conclusion du présent Contrat conformément au Code du travail de la République du Kazakhstan ;

8.2.4. de fournir au Salarié le travail prévu par le contrat de travail ;

8.2.5. de verser ponctuellement et intégralement au Salarié le salaire et les autres paiements prévus par les actes normatifs de la République du Kazakhstan, le présent Contrat et les actes de l'Employeur ;

8.2.6. de familiariser le Salarié avec les actes de l'Employeur, le règlement intérieur du travail et les fiches de poste ;

8.2.7. d'examiner les propositions des représentants des salariés et de leur fournir des informations complètes et fiables nécessaires aux négociations collectives, à la conclusion des conventions collectives et au contrôle de leur exécution ;

8.2.8. de mener des négociations collectives selon les modalités prévues par la législation du travail de la République du Kazakhstan et de conclure une convention collective ;

8.2.9. de garantir aux salariés des conditions de travail conformes à la législation du travail de la République du Kazakhstan et au présent Contrat ;

8.2.10. de fournir, à ses propres frais, aux salariés les équipements, outils, documents techniques et autres moyens nécessaires à l'exécution de leurs obligations professionnelles ;

8.2.11. de communiquer les informations à l'organisme compétent en matière d'emploi conformément aux exigences de la législation de la République du Kazakhstan relative à l'emploi de la population ;

8.2.12. d'exécuter les injonctions des inspecteurs publics du travail ;

8.2.13. de suspendre le travail si sa poursuite crée une menace pour la vie ou la santé du Salarié ou d'autres personnes ;

8.2.14. de mettre en œuvre l'assurance sociale obligatoire des salariés ;

8.2.15. d'assurer le Salarié contre les accidents survenant dans l'exercice de ses obligations professionnelles (de service) ;

8.2.16. d'accorder au Salarié un congé annuel payé ;

8.2.17. d'assurer la conservation et le versement aux archives publiques des documents attestant de l'activité professionnelle des salariés ainsi que des informations relatives aux retenues et aux versements destinés à leur retraite ;

8.2.18. d'avertir le Salarié de l'existence de conditions de travail nocives et/ou dangereuses et du risque de maladie professionnelle ;

8.2.19. de prendre des mesures pour prévenir les risques sur les lieux de travail et dans les processus technologiques et de mener des actions préventives en tenant compte du progrès industriel et scientifique et technique ;

8.2.20. de tenir un relevé du temps de travail, y compris des heures supplémentaires, des travaux effectués dans des conditions nocives et/ou dangereuses et des travaux pénibles effectués par chaque salarié ;

8.2.21. de réparer, conformément aux lois de la République du Kazakhstan, le préjudice causé à la vie et à la santé du salarié dans l'exercice de ses obligations professionnelles (de service) ;

8.2.22. de permettre sans entrave aux agents de l'organisme public compétent en matière de travail et de l'organisme local d'inspection du travail, aux représentants des salariés et aux inspecteurs techniques de la protection au travail d'effectuer des contrôles de l'état de la sécurité et des conditions et mesures de protection au travail dans

les organisations et du respect de la législation de la République du Kazakhstan, ainsi que d'enquêter sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;

8.2.23. d'assurer la tenue des registres ou autres documents déterminés par l'Employeur, indiquant les nom, prénom, patronyme (si celui-ci figure sur la pièce d'identité) et date de naissance des salariés âgés de moins de dix-huit ans ;

8.2.24. de collecter, traiter et protéger les données à caractère personnel du Salarié conformément à la législation de la République du Kazakhstan relative aux données à caractère personnel et à leur protection ;

8.2.25. d'exercer un contrôle interne en matière de sécurité et de protection au travail ;

8.2.26. de créer une commission de conciliation selon les modalités établies par le Code du travail ;

8.2.27. d'accorder au Salarié un congé pour effectuer des examens de dépistage, avec maintien de son emploi (poste) et de son salaire moyen, selon les modalités et dans la mesure déterminées par la législation de la République du Kazakhstan dans le domaine de la santé ;

8.2.28. d'inscrire dans le système unifié d'enregistrement des contrats de travail les informations relatives à la conclusion et à la cessation du contrat de travail avec le salarié, ainsi qu'aux modifications et/ou compléments qui y sont apportés et qui contiennent les informations visées aux sous-paragraphes 1), 2), 3), 4), 5) et 13) du paragraphe 1 de l'article 28 du Code, selon les modalités déterminées par l'organisme public compétent en matière de travail ;

8.2.29. de garantir aux salariés une rémunération égale pour un travail égal ainsi que des conditions de production et de vie égales, sans aucune discrimination ;

8.2.30. l'Employeur dispose des autres droits et assume les autres obligations prévus par le présent Code.

9. CONDITIONS D'ASSURANCE

9.1. L'assurance du Salarié contre les accidents survenant dans l'exercice de ses obligations professionnelles (de service) est effectuée selon les modalités et conditions prévues par la législation en vigueur de la République du Kazakhstan.

9.2. Le calcul, le versement ainsi que le calcul et le recalcul du montant des cotisations sociales au Fonds public d'assurance sociale sont effectués par l'Employeur selon les modalités et conditions prévues par la législation en vigueur de la République du Kazakhstan.

10. RESPONSABILITÉ DES PARTIES

10.1. Les parties au présent Contrat engagent leur responsabilité matérielle en cas de non-exécution ou de mauvaise exécution de leurs obligations, conformément à la législation de la République du Kazakhstan.

10.2. En cas de faute disciplinaire commise par le Salarié, l'Employeur est en droit d'appliquer les sanctions disciplinaires suivantes : avertissement ; blâme ; blâme sévère ; résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'Employeur.

10.3. Le Salarié engage sa responsabilité matérielle pour les dommages causés par la perte ou la détérioration des biens de l'Employeur, ainsi que pour les dommages résultant de ses actes ou omissions, notamment en cas de divulgation d'informations confidentielles.

10.4. L'Employeur engage sa responsabilité matérielle envers le Salarié dans les cas suivants :

10.4.1. pour les dommages causés par le fait d'avoir illégalement privé le Salarié de la possibilité de travailler à son poste ;

10.4.2. pour les dommages causés aux biens du Salarié ;

10.4.3. pour le préjudice causé à la vie et/ou à la santé du Salarié ;

10.4.4. Seules les circonstances de force majeure exonèrent les parties de leur responsabilité.

11. MODIFICATION, CESSATION ET RÉSILIATION DU CONTRAT

11.1. Le présent Contrat peut être modifié ou complété d'un commun accord entre les parties. Toute modification ou tout complément du présent Contrat, y compris en cas de mutation à un autre poste, est formalisé par un accord écrit des parties et constitue une partie intégrante du présent Contrat.

11.2. La proposition de modification des conditions du présent Contrat est présentée par l'une des parties sous forme écrite et examinée par l'autre partie dans un délai de cinq jours calendaires à compter de la date de présentation de cette proposition.

11.3. Le présent Contrat prend fin dans les cas suivants :

11.3.1. résiliation du Contrat d'un commun accord entre les parties ;

11.3.2. expiration de la durée du Contrat ;

11.3.3. résiliation du Contrat à l'initiative de l'Employeur ;

11.3.4. résiliation du Contrat à l'initiative du Salarié ;

11.3.5. survenance de circonstances indépendantes de la volonté des parties ;

11.3.6. refus du Salarié de poursuivre les relations de travail ;

11.3.7. accession du Salarié à un emploi ou poste électif, ou nomination à un poste excluant la possibilité de poursuivre les relations de travail, sauf dans les cas prévus par les lois de la République du Kazakhstan.

11.4. Le présent Contrat peut être résilié d'un commun accord entre les parties. La partie qui souhaite résilier le Contrat d'un commun accord adresse une notification à l'autre partie. La partie qui reçoit cette notification est tenue de communiquer par écrit à l'autre partie sa décision dans un délai de trois jours ouvrables. La date de résiliation du Contrat d'un commun accord est déterminée par accord entre le Salarié et l'Employeur.

11.5. Le présent Contrat peut être résilié de manière anticipée pour les motifs suivants :

- à l'initiative de l'Employeur, sur la base d'un résultat négatif du travail pendant la période d'essai ;
- commission d'actes ou d'omissions fautifs par le Salarié chargé de la gestion de valeurs monétaires ou de marchandises, lorsque ces actes ou omissions justifient une perte de confiance de l'Employeur à son égard ;
- d'un commun accord entre les parties ;
- pour d'autres motifs prévus par la législation du travail de la République du Kazakhstan.

11.6. En cas de résiliation du présent Contrat à l'initiative du Salarié, celui-ci est tenu d'en informer l'Employeur au moins deux mois à l'avance et de mener à terme le travail qui lui a été confié. S'il lui est impossible de satisfaire à cette exigence, le Salarié doit remettre tous les documents à un autre exécutant au moyen d'un procès-verbal de remise et de réception, en lui fournissant les informations détaillées nécessaires à la poursuite du travail.

12. LITIGES DU TRAVAIL

12.1. Tous les litiges et désaccords survenant entre les parties au sujet du présent Contrat doivent être réglés par voie de négociation entre les parties.

12.2. Les litiges et désaccords entre les parties qui ne peuvent être réglés par voie de négociation sont examinés par les commissions de conciliation ; les questions non réglées ou le défaut d'exécution de la décision de la commission de conciliation sont soumis aux tribunaux conformément à la législation en vigueur de la République du Kazakhstan.

13. AUTRES CONDITIONS

13.1. La confidentialité et l'intégrité constituent le fondement de l'activité de la Société. Toutes les informations concernant les activités des clients et de la Société doivent être conservées dans une confidentialité absolue. Le Salarié confirme par les présentes que, pendant la durée du présent Contrat ainsi que pendant les trois (3) années suivant sa résiliation, il ne prendra part à aucune activité constituant une concurrence à la Société. Est considérée comme une participation à une activité concurrentielle toute utilisation d'informations confidentielles à son propre profit ou au profit de toute autre personne, ainsi que toute transmission à une autre personne d'informations comprenant des données relatives à l'activité financière et/ou commerciale de l'Employeur et de ses clients, aux fonctions professionnelles des salariés de la Société et aux montants de leurs rémunérations. Est également considérée comme une participation à une activité concurrentielle toute utilisation de toute autre

information que l'Employeur considère comme confidentielle. Toute activité du Salarié, tant pendant son emploi que pendant les trois (3) années suivant la cessation ou la résiliation du présent Contrat, quelle qu'en soit la raison, visant à porter préjudice à l'Employeur constitue un motif d'engagement de la responsabilité du Salarié, y compris pénale.

13.2. Les dommages matériels causés aux biens de l'Employeur par le Salarié de son fait et par sa faute doivent être réparés conformément au contrat de responsabilité matérielle.

13.3. Les conditions qui ne sont pas régies par le présent Contrat sont régies par la législation de la République du Kazakhstan, sauf accord contraire des parties.

13.4. La reconnaissance de la nullité de certaines dispositions du contrat de travail n'entraîne pas la nullité du contrat de travail dans son ensemble.

13.5. Le présent Contrat est établi en langues officielle et russe, en deux exemplaires, un pour chacune des parties. En cas de divergence entre les textes du présent Contrat en langue officielle et en langue russe, le texte russe du présent Contrat prévaut.

13.6. Le présent Contrat entre en vigueur à compter de sa signature par les parties et demeure en vigueur pendant la durée prévue par le présent Contrat.

13.7. Le présent Contrat est établi en deux exemplaires ayant la même force juridique, un exemplaire étant remis à chacune des parties.

14. ÉCHANGE ÉLECTRONIQUE DE DOCUMENTS

14.1. Les parties sont convenues que le présent Contrat, les accords complémentaires, les procès-verbaux de services rendus, les factures et les autres documents liés à l'exécution du présent Contrat peuvent être signés à la main et envoyés sous forme de copies numérisées aux adresses électroniques indiquées dans les coordonnées des parties.

14.2. Les copies numérisées des documents envoyées à partir des adresses électroniques indiquées sont reconnues par les parties comme dûment signées, ont force juridique et constituent une preuve suffisante de la volonté des parties. L'échange ultérieur des exemplaires papier des documents n'est pas nécessaire, sauf disposition expresse contraire de la législation applicable ou accord distinct entre les parties.

14.3. Un document est réputé reçu par une partie le jour de son envoi à l'adresse électronique correspondante, à condition que l'expéditeur n'ait pas reçu de message automatique signalant l'impossibilité de livraison. Chaque partie s'engage à informer l'autre partie en temps utile de toute modification de son adresse électronique ou de la perte de l'accès à celle-ci.

15. COORDONNÉES ET SIGNATURES DES PARTIES

EMPLOYEUR

Fondation d'entreprise « Aurora-Ala » (KF « Aurora-Ala »).

BIN : 230440039938.

Adresse juridique : République du Kazakhstan, 050012, ville d'Almaty, district d'Almaly, rue Tole bi, immeuble 109.

Coordonnées bancaires :

IBAN : KZ098562203129943244

Banque : Banque CentreCredit (АО « Банк ЦентрКредит »).

BIC : KCJBKZKX

Président du conseil de tutelle / Directeur exécutif :

Mokhovikov E.A. / _____ /

(Nom complet et signature, emplacement du cachet)

SALARIÉ

Nom complet : Rodin Andreï Viatcheslavovitch

IIN : 650228050428

Passeport n° : 55 1449993

Date de délivrance : 28.05.2024

Autorité de délivrance : Ministère des Affaires étrangères de Russie, service 33103, le 28.05.2024.

Adresse de résidence permanente : 23-25 rue Dareau, 75014 Paris, France

Adresse électronique : andreirodin966@gmail.com

Coordonnées bancaires :

IBAN : KZ09551A600022428738

Banque : Freedom Bank Kazakhstan.

BIC : KSNVKZKA

Rodin A.V. / _____ /

(Nom complet) (signature)

ANNEXE N° 1

au Contrat de travail n° 5 du 2 novembre 2026

ACCORD DE NON-DIVULGATION D'INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

Almaty, le 2 novembre 2026

La Fondation d'entreprise « Aurora-Ala », ci-après dénommée l'« Employeur », représentée par son directeur exécutif, Evgueni Andreïevitch Mokhovikov, agissant en vertu des Statuts, d'une part, et le citoyen de la Fédération de Russie Rodin Andreï Viatcheslavovitch, passeport n° 55 1449993, délivré par le ministère des Affaires étrangères de Russie, service 33103, le 28.05.2024, IIN 650228050428, ci-après dénommé le « Salarié », d'autre part, ci-après dénommés conjointement les « Parties », ont conclu le présent Accord comme suit :

1. OBJET DE L'ACCORD

1.1. Par le présent Accord, les Parties se garantissent mutuellement la non-divulgation des informations confidentielles auxquelles elles ont accès dans le cadre de l'exécution des obligations découlant du contrat de travail :

1.1.1. Par la signature du présent Accord, le Salarié confirme qu'il a été informé du fait que, dans l'exercice de ses fonctions professionnelles, il aura accès à des informations relevant du secret commercial et des informations de service de l'Employeur. Il assume volontairement l'engagement de préserver le secret commercial et les informations de service dans les conditions prévues par le présent accord-engagement.

1.1.2. Par la signature du présent Accord, l'Employeur garantit la protection des données à caractère personnel du Salarié et s'engage à traiter (collecter, conserver et transmettre) ces données exclusivement selon les modalités et conditions prévues par la législation en vigueur de la République du Kazakhstan.

2. OBLIGATIONS DES PARTIES

2.1. Conformément à la législation de la République du Kazakhstan relative au secret commercial et aux actes normatifs et administratifs de l'Employeur régissant la protection du secret commercial et des informations de service, dont il a pris connaissance, et en assumant l'engagement de ne pas divulguer les informations qui lui sont confiées, le Salarié s'engage :

2.1.1. à communiquer en temps utile à l'Employeur toute information relative à la survenance de motifs pouvant justifier le refus ou la restriction de l'accès du Salarié au secret commercial et aux informations de service ;

2.1.2. à ne pas se soustraire aux mesures de vérification et à ne pas communiquer sciemment de fausses données personnelles dans les questionnaires ;

2.1.3. à informer immédiatement l'Employeur si des personnes étrangères tentent d'obtenir des informations de nature confidentielle ;

2.1.4. à informer pleinement et en temps utile l'Employeur de toute modification de ses données biographiques ;

2.1.5. même en cas d'une seule violation des engagements qu'il a pris en matière de protection du secret commercial et des informations de service, ainsi qu'en cas de survenance de circonstances constituant un motif de refus d'accès au secret commercial et aux informations de service, à indemniser l'Employeur de tous les préjudices directs et indirects causés par cette violation ;

2.1.6. à respecter de bonne foi les exigences du présent Accord et à préserver strictement les informations qui lui sont confiées et qui relèvent du secret commercial et des informations de service pendant toute la durée des relations de travail et pendant cinq ans après leur cessation, notamment :

2.1.6.1. à ne pas divulguer les informations constituant un secret commercial ou des informations de service qui lui seront confiées ou dont il aura connaissance dans le cadre de son travail (service) ;

2.1.6.2. à respecter les actes normatifs et administratifs de l'Employeur régissant les modalités de protection du secret commercial et des informations de service ;

2.1.6.3. à ne pas transmettre à des tiers ni divulguer publiquement, sans le consentement de l'Employeur, les informations constituant le secret commercial et les informations de service de l'Employeur ;

2.1.6.4. à ne pas utiliser sa connaissance du secret commercial et des informations de service pour exercer une activité quelconque qui, en tant qu'acte de concurrence ou de préjudice aux intérêts de l'Employeur, pourrait porter atteinte à celui-ci ;

2.1.6.5. si des personnes étrangères ou des salariés (employés) de l'Employeur n'ayant aucun lien avec les informations connues du Salarié tentent d'obtenir de lui des informations constituant un secret commercial ou des informations de service, à en informer immédiatement l'Employeur ;

2.1.6.6. à préserver le secret commercial et les informations de service des entreprises (personnes) avec lesquelles l'Employeur entretient des relations commerciales ;

2.1.6.7. à informer immédiatement l'Employeur de la perte ou de la disparition de supports contenant des secrets commerciaux, de cartes d'identité, de badges, de clés de locaux à accès réglementé, de dépôts, de coffres-forts (armoires métalliques), de sceaux, ainsi que de tout autre fait susceptible d'entraîner la divulgation du secret commercial ou des informations de service de l'Employeur, et des causes et circonstances d'une éventuelle fuite d'informations ;

2.1.6.8. à informer immédiatement l'Employeur des cas de divulgation du secret commercial et des informations de service par des employés de l'Employeur dont le Salarié a eu connaissance, ainsi que de toute autre source de fuite d'informations confidentielles de l'Employeur, y compris de ses partenaires commerciaux (clients), dont il aurait connaissance ;

2.1.6.9. en cas de départ de l'entreprise, à remettre à l'Employeur tous les supports contenant les secrets commerciaux de celui-ci (manuscrits, brouillons, dessins, bandes magnétiques, disques, disquettes, impressions, négatifs et positifs cinématographiques et photographiques, modèles, matériaux, produits, etc.), ainsi que les biens destinés à la protection de l'information qui étaient à la disposition du Salarié dans le cadre de l'exécution de ses fonctions pendant son emploi (service).

2.2. L'Employeur s'engage :

2.2.1. à traiter les données à caractère personnel du Salarié exclusivement aux fins d'assurer le respect des lois et autres actes normatifs, d'aider le Salarié dans son recrutement, sa formation et son évolution professionnelle, et d'assurer sa sécurité personnelle ;

2.2.2. à ne pas demander au Salarié de fournir des informations sur ses opinions politiques, religieuses ou autres, ni sur sa vie privée ;

2.2.3. à ne pas demander au Salarié des informations sur son appartenance ou son activité au sein d'associations publiques, y compris de syndicats professionnels ;

2.2.4. lorsqu'il prend des décisions affectant les intérêts du Salarié, à ne pas se fonder sur les données à caractère personnel du Salarié obtenues à la suite d'un traitement automatisé ou par voie électronique ;

2.2.5. à assurer et garantir la protection des données à caractère personnel du Salarié selon les modalités établies par la législation de la République du Kazakhstan ;

2.2.6. à porter à la connaissance du Salarié l'acte de l'Employeur établissant les modalités de conservation de ses données à caractère personnel ;

2.2.7. à ne pas communiquer les données à caractère personnel du Salarié à des tiers sans son consentement écrit ;

2.2.8. à n'autoriser l'accès aux données à caractère personnel du Salarié qu'aux personnes spécialement habilitées. Ces personnes ne doivent être autorisées à recevoir que les données à caractère personnel du Salarié nécessaires à l'exécution de fonctions précises et sont tenues de respecter le régime de confidentialité ;

2.2.9. à effectuer la transmission des données à caractère personnel du Salarié au sein de l'organisation conformément à un acte de l'Employeur, dont le Salarié doit avoir pris connaissance ;

2.2.10. à assumer les autres obligations prévues au chapitre 5 du Code du travail de la République du Kazakhstan.

3. DISPOSITIONS FINALES

3.1. Par la signature du présent Accord, le Salarié confirme avoir été averti que la divulgation d'informations constituant un secret commercial, la perte de supports contenant de telles informations, ainsi que toute autre

violation du régime de confidentialité entraîneront sa mise en cause conformément à la législation en vigueur de la République du Kazakhstan. Il sait que la violation des actes normatifs et administratifs régissant la protection du secret commercial et des informations de service de l'Employeur peut entraîner une responsabilité pénale, administrative, civile ou autre conformément à la législation de la République du Kazakhstan, sous la forme d'une peine privative de liberté, d'une amende ou de l'obligation de réparer le préjudice causé à l'Employeur (pertes, manque à gagner et préjudice moral).

3.2. Le présent Accord entre en vigueur au moment de sa signature par les Parties et demeure applicable pendant toute la durée du contrat de travail, ainsi que pendant cinq (5) ans à compter de la cessation du contrat de travail.

3.3. Le présent Accord est établi en deux exemplaires ayant la même force juridique, un exemplaire étant remis à chacune des Parties.

4. COORDONNÉES ET SIGNATURES DES PARTIES

EMPLOYEUR

Fondation d'entreprise « Aurora-Ala » (KF « Aurora-Ala »).

BIN : 230440039938.

Adresse juridique : République du Kazakhstan, 050012, ville d'Almaty, district d'Almaly, rue Tole bi, immeuble 109.

IBAN : KZ098562203129943244

Banque : Banque CentreCredit. BIC : KCJBKZKX

Directeur exécutif : Mokhovikov E.A. / _____ /

SALARIÉ

Nom complet : Rodin Andreï Viatcheslavovitch

IIN : 650228050428

Passeport n° : 55 1449993

Date de délivrance : 28.05.2024

Autorité de délivrance : Ministère des Affaires étrangères de Russie, service 33103, le 28.05.2024.

Adresse de résidence permanente : 23-25 rue Dareau, 75014 Paris, France

IBAN : KZ09551A600022428738

Banque : Freedom Bank Kazakhstan. BIC : KSNVKZKA

Rodin A.V. / _____ /