

# POLÍTICA DE DENUNCIANTES

---

## Contenido

1.	Propósito	1
2.	A quién aplica esta política - Denunciantes elegibles	2
3.	Asuntos denunciables a los que aplica la Política	2
4.	¿A quién se puede presentar una denuncia?	5
5.	Cómo hacer una denuncia	7
6.	Soporte y protecciones para denunciantes	8
7.	Manejo e investigación de denuncias	12
8.	Consecuencias de incumplir esta Política	13
9.	Comunicaciones & Entrenamientos	13
10.	Detalles de la revisión	14

## 1. PROPÓSITO

---

Allkem Limited (**Compañía** o **Allkem**) se compromete a llevar a cabo sus negocios con honestidad e integridad y espera que sus empleados y aquellos con quienes hace negocios actúen de la misma manera.

Una política de denuncias es una herramienta importante para ayudar a la Compañía a identificar irregularidades que pueden no ser descubiertas a menos que haya un medio seguro para plantear inquietudes. Allkem alienta a todas las personas que tengan conocimiento o sospecha de alguna posible irregularidad a que tengan la confianza para hablar.

El propósito de esta Política de Denunciantes (**Política**) es:

- (a) fomentar las denuncias de irregularidades;
- (b) ayudar a disuadir las irregularidades (complementando la gestión de riesgos de la Compañía y un marco de gobierno más amplio);
- (c) garantizar que las personas que revelen irregularidades puedan hacerlo de manera segura y con la confianza de que serán protegidas y apoyadas;
- (d) describir cómo y a quién se pueden hacer denuncias de irregularidades;
- (e) garantizar que las denuncias se traten de manera adecuada y oportuna;
- (f) proporcionar transparencia en torno al marco de la Compañía para recibir, manejar e investigar denuncias;
- (g) proporcionar información sobre las protecciones que están disponibles para las personas que revelan irregularidades;
- (h) apoyar los valores de la Compañía, la sostenibilidad a largo plazo y la reputación; y
- (i) garantizar que la Compañía y su personal cumplan con sus obligaciones legales y regulatorias, incluso bajo la Parte 9.4AAA de la Ley de Corporaciones y la Parte IVD de la Ley de Administración Tributaria (**Ley Australiana de Denunciantes**).

Esta es la política de denunciantes de Allkem Limited a los efectos de la sección 1317AI de la Ley de Corporaciones.

## 2. A QUIÉN APLICA ESTA POLÍTICA

---

### 2.1 Denunciantes elegibles

Esta Política se aplica a una persona que es, o ha sido, cualquiera de los siguientes (**Denunciantes elegibles**):

- (a) un funcionario o empleado de la Compañía o cualquiera de sus subsidiarias (por ejemplo, empleados actuales y anteriores que son permanentes, a tiempo parcial, de plazo fijo o temporales, pasantes, secundarios, gerentes y directores);
- (b) un proveedor de servicios o bienes a la Compañía o a cualquiera de sus subsidiarias (ya sea pagada o no), incluidos sus empleados (por ejemplo, contratistas actuales y anteriores, consultores, proveedores de servicios y socios comerciales);
- (c) un individuo que es un asociado de la Compañía o cualquiera de sus subsidiarias (como se define en la Ley de Corporaciones); y
- (d) un pariente, dependiente o cónyuge de una persona descrita en los párrafos (a) a (c) supra (por ejemplo, parientes, dependientes o cónyuge de empleados actuales y anteriores, contratistas, consultores, proveedores de servicios, proveedores y socios comerciales).

Las referencias en esta Política a un “denunciante” son a un Denunciante Elegible que hace una Denuncia Protegida o Denuncia Fiscal de acuerdo con esta Política.

### 2.2 Denunciantes elegibles fuera de Australia

Allkem es una compañía de recursos globales con operaciones fuera de Australia. Esta Política se aplica a los denunciantes elegibles, independientemente de dónde se encuentren.

Sin embargo, cuando la única conexión de un Denunciante Elegible es con una de las subsidiarias no australianas de Allkem (por ejemplo, son un funcionario, empleado o proveedor de una subsidiaria no australiana), es posible que no tengan derecho a las Protecciones de Denunciantes bajo la Ley Australiana de Denunciantes. A pesar de esto, Allkem trata a los funcionarios, empleados y proveedores actuales y anteriores (y sus empleados) de sus subsidiarias no australianas como denunciantes elegibles bajo esta Política, incluso si no tienen derecho a las Protecciones de Denunciantes bajo la Ley Australiana de Denunciantes.

Para evitar dudas, esta Política no afecta la operación o aplicación de la Ley Australiana de Denunciantes. Al realizar una denuncia en un país que no sea Australia, también puede haber requisitos específicos bajo la ley local. Cuando las leyes locales aplicables sean inconsistentes con esta Política, las leyes locales prevalecerán en la medida de la inconsistencia.

Si no está seguro de si tiene derecho a las Protecciones de Denunciantes, ya sea bajo la Ley Australiana de Denunciantes o esta Política, o si hay requisitos adicionales bajo cualquier ley local, debe hablar con el Chief Legal Officer de la Compañía o recibir asesoramiento legal independiente.

## 3. ASUNTOS DENUNCIABLES A LOS QUE APLICA LA POLÍTICA

---

Esta Política se aplica cuando un Denunciante Elegible hace una Denuncia Protegida o una Denuncia Impositiva a las personas u Organismos Reguladores a los que se hace referencia en la Sección 4 a continuación<sup>4</sup> más adelante

### 3.1 Denuncias protegidas

**Las Denuncias Protegidas** son divulgaciones de información por parte de un Denunciante Elegible que él o ella tiene motivos razonables para sospechar:

- (a) se refiere a una conducta inadecuada, o un estado inadecuado de las cosas o circunstancias en relación con la Compañía o cualquiera de sus subsidiarias (**Conducta inadecuada**); o

- (b) indica que la Compañía o cualquiera de sus subsidiarias (incluidos sus empleados o funcionarios) ha participado o está participando en conductas (colectivamente **Otra Conducta Ofensiva**) que:
  - (i) constituye un delito o una contravención de una disposición de la Ley de Corporaciones Australiana u otra legislación establecida en la Ley Australiana de Denunciantes;
  - (ii) constituye un delito contra cualquier otra ley del Commonwealth que se castiga con una pena de prisión de 12 meses o más;
  - (iii) representa un peligro para el público o el sistema financiero; o
  - (iv) está prescrito por reglamento.

En esta Política, la conducta inadecuada y otras conductas ofensivas se denominan colectivamente **Conductas Inaceptables**. En Canadá, la Conducta Inaceptable también incluye la conducta que es un delito contra cualquier ley federal o provincial canadiense que se castiga con multas o prisión.

Los ejemplos de Denuncias Protegidas pueden incluir denuncias de información sobre:

- (a) actividad fraudulenta;
- (b) negligencia;
- (c) abuso de confianza o incumplimiento de deberes;
- (d) soborno;
- (e) corrupción;
- (f) lavado de dinero o apropiación indebida de fondos;
- (g) actividades ilegales (incluido el robo, el comercio o el uso de drogas ilícitas, la violencia o la amenaza de violencia y los daños delictivos contra la propiedad);
- (h) comportamiento poco ético o deshonesto, incluido cualquier comportamiento que infrinja el Código de Conducta de la Compañía (publicado en el sitio web de la Compañía);
- (i) el comportamiento y las prácticas empresariales que puedan causar daños a los consumidores;
- (j) prácticas contables o de información financiera inadecuadas o engañosas u otras irregularidades financieras (incluidas, entre otras, las malas conductas relacionadas con valores o derivados);
- (k) incumplimiento o violación de los requisitos legales o reglamentarios;
- (l) una práctica de trabajo insegura;
- (m) un riesgo grave para la salud pública, la seguridad pública o el medio ambiente o para la estabilidad o la confianza en el sistema financiero (incluso si no implica una violación de ninguna ley); o
- (n) participar o amenazar con participar en una conducta perjudicial contra una persona que ha hecho, o se sospecha que ha hecho, o está planeando hacer, una Denuncia Protegida.

Las Denuncias Protegidas pueden incluir conductas que pueden no implicar una contravención de una ley en particular.

### **3.2 Denuncias Impositivas**

Las **Denuncias Impositivas** son la revelación de información por parte de un Denunciante Elegible sobre las cuales, él o ella tiene motivos razonables para sospechar una Conducta Inadecuada en relación con los asuntos fiscales de la Compañía (o sus subsidiarias), y que el Destinatario Elegible considera que ayudaría al destinatario de la información a realizar funciones o deberes relacionados con los asuntos fiscales de la Compañía (incluidas sus subsidiarias).

Las Denuncias Impositivas deben hacerse a una de las personas u organismos mencionados en la Sección 4.3 a continuación.

### 3.3 Motivos razonables para sospechar

Para que una denuncia sea una Denuncia Protegida o una Denuncia Impositiva, el denunciante elegible debe tener "motivos razonables" para sospechar que la información se refiere a una conducta inaceptable o conducta inadecuada (según sea el caso). Esto se determina teniendo en cuenta la razonabilidad objetiva de la base de las sospechas del denunciante. Esto significa que el denunciante elegible debe basar su sospecha en más de un presentimiento y/o intuición. Es poco probable que una persona tenga "motivos razonables" para sospechar de una conducta inaceptable o mala conducta cuando no proporciona información de respaldo. Sin embargo, un denunciante no necesita probar (o proporcionar información que demuestre) sus alegaciones y un denunciante aún puede calificar para la protección incluso si su denuncia resulta ser incorrecta. Asimismo, las motivaciones del denunciante para hacer una denuncia también son irrelevantes.

Si denuncia la conducta inaceptable a las autoridades de aplicación externas en Canadá (como se plantea en la sección 4.3 a continuación), para tener derecho a protecciones bajo la ley canadiense, un denunciante elegible debe actuar de buena fe. Quienes se involucren con las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley deben creer que se está cometiendo o se ha cometido un delito. No tienen que ser correctos en su creencia. Sin embargo, aquellos que contactan a las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley con la intención de inducir a error, por ejemplo, haciendo una declaración falsa que acusa a otro empleado o funcionario de haber cometido un delito con arreglo a la legislación canadiense o informando de que se ha cometido un delito cuando la persona sabe que este no es el caso, corren el riesgo de responsabilidad penal. No se aplica tal requisito bajo la Ley Australiana de Denunciantes. Sin embargo, una persona no debe hacer una acusación que sepa que es falsa.

### 3.4 Denuncias que no son Denuncias Protegidas

Esta Política no se aplica a una denuncia de información que no sea una Denuncia Protegida o Denuncia Impositiva. Una denuncia de información sobre una queja personal relacionada con el trabajo generalmente no es una denuncia protegida.

**Las quejas o inquietudes personales relacionadas** con el trabajo son aquellas que se relacionan con el empleo actual o anterior de un denunciante y tienen (o tienden a tener) implicaciones personales para el denunciante, pero no:

- (a) Tienen ninguna otra implicancia significativa para la Compañía (u otra entidad); o
- (b) se relacionan con cualquier conducta, o presunta conducta, sobre una Denuncia Protegida.

Ejemplos de quejas personales relacionadas con el trabajo incluyen:

- (a) un conflicto interpersonal entre el denunciante y otro empleado;
- (b) una decisión que no implique una violación de las leyes del lugar de trabajo;
- (c) una decisión sobre la contratación, transferencia o promoción del denunciante;
- (d) una decisión sobre los términos y condiciones de contratación del denunciante; y
- (e) una decisión de suspender o terminar el compromiso del denunciante, o de disciplinar al denunciante.

Una denuncia de información relacionada con una queja o inquietud personal relacionada con el trabajo aún puede ser una Denuncia Protegida que califique para las Protecciones de Denunciantes en ciertas circunstancias, incluyendo cuando:

- (a) incluye información sobre una conducta inapropiada, o la información sobre la conducta inapropiada está acompañada por un queja o inquietud personal relacionada con el trabajo (informe mixto);

- (b) la Compañía ha violado las leyes laborales u otras leyes punibles con prisión por un período de 12 meses o más, ha participado en una conducta que representa un peligro para el público, o la denuncia se relaciona con información que sugiere conducta inapropiada más allá de las circunstancias personales del denunciante;
- (c) el denunciante sufre o está amenazado con un perjuicio por hacer una denuncia protegida o una denuncia impositiva; o
- (d) el denunciante busca asesoramiento o representación legal sobre el funcionamiento de las protecciones de los denunciantes en virtud de la Ley Australiana de Denunciantes.

Cuando las quejas o inquietudes personales relacionadas con el trabajo no califican como denuncias protegidas pueden ser reportados internamente y abordados de acuerdo con otras políticas o procedimientos relevantes de la Compañía o cualquier acuerdo relevante al que la persona afectada sea parte.

Una persona con una queja personal relacionada con el trabajo también puede desear buscar su propio asesoramiento legal independiente sobre sus derechos bajo la ley laboral o contractual.

Un denunciante elegible no será penalizado por hacer una denuncia de información bajo esta Política cuando se determine que la información no se relacionó con una Conducta Inaceptable.

#### 4. ¿A QUIÉN SE PUEDE PRESENTAR UNA DENUNCIA?

---

Un denunciante elegible que desee hacer una denuncia protegida sobre una conducta inaceptable debe llegar a un destinatario elegible, un organismo regulador o un profesional legal como se describe en las Secciones 4.1 y 4.2. Se debe hacer una Denuncia Impositiva de acuerdo con la Sección 4.3.

La Compañía alienta a una persona que desee hacer una denuncia sobre una Conducta Inaceptable a que primero lo haga internamente de acuerdo con la Sección 4.1. Sin embargo, no existe ningún requisito u obligación de hacerlo, y la persona puede hacer la denuncia a una persona externa competente como se describe más adelante sin temor a ninguna acción disciplinaria o represalia. Los procesos internos de Allkem descritos en esta Política no aplican cuando se realiza una denuncia a una persona externa.

##### 4.1 Informes internos

Si plantea una inquietud internamente, el Denunciante elegible puede hacer la denuncia directamente a una de las siguientes personas (**Destinatarios Elegibles**):

- (a) el presidente del Board, el presidente del Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos o cualquier otro director de la Compañía o un organismo corporativo relacionado;
- (b) el Director Ejecutivo y Director General de la Compañía;
- (c) el Chief Legal Officer o un Secretario de la Compañía o un organismo corporativo relacionado;
- (d) cualquier Ejecutivo de la Compañía (siendo cada uno de los reportes directos del Managing Director y CEO);
- (e) cualquier otro funcionario o gerente senior de la Compañía o un organismo corporativo relacionado;
- (f) el auditor interno o externo (incluido un miembro de un equipo de auditoría que realiza una auditoría) o el actuario de la Compañía o de un organismo corporativo relacionado; y
- (g) una persona autorizada por la Compañía para recibir información que podría calificar para la protección, incluidos los servicios de denunciantes externos de la Compañía que se describen a continuación.

Las denuncias se pueden hacer a los Destinatarios Elegibles en persona, por teléfono o por correo electrónico. Los datos de contacto de los Destinatarios Elegibles están disponibles en el sitio de intranet de la Compañía.

La Compañía también ha contratado:

- (a) NAVEX Global (global, excepto Argentina); y
- (b) Resguarda (solo en Argentina),

Quienes son proveedores independientes especialistas en ética y compliance, para recibir y administrar cualquier denuncia por parte de los Denunciantes Elegibles bajo esta Política ("**Ethics Line**" o "**Línea Ética**").

A través de la Línea Ética, la Compañía tiene una línea directa dedicada y un sitio web de admisión disponibles las 24 horas del día, los 365 días del año.

Esta opción permite a los denunciantes:

- (i) permanecer completamente anónimo;
- (ii) identificarse únicamente ante la Línea Ética; o
- (iii) identificarse tanto ante la Línea Ética como ante la Compañía.

Los denunciantes pueden comunicarse con la Línea Ética de la siguiente manera:

*Fuera de Argentina:*

**Sitio web** de la Línea Ética (**NAVEX**): [www.allkem.ethicspoint.com](http://www.allkem.ethicspoint.com); o

**Líneas telefónica directa:** Ver lista de países and números telefónicos gratuitos indicados en anexo "A" o

**Código QR:** Ver el Código QR que te vincula con el sitio web para realizar la denuncia indicada en el anexo "A".

*Solo en Argentina:*

**Sitio web** de la Línea Ética (**Resguarda**): [www.resguarda.com/allkem](http://www.resguarda.com/allkem); y/o

**Líneas telefónicas directas:** Ver líneas gratuitas y WhatsApp en el Anexo "A".

La Línea Ética sigue siendo el intermediario en todo momento, recibiendo y reenviando la comunicación entre todas las partes.

Los denunciantes pueden subir y cargar de forma segura cualquier documentación y/o material relevante sobre la denuncia realizada.

Al completar la denuncia, se le proporcionará al denunciante un número de referencia único y se le pedirá una contraseña. El denunciante podrá usar su número de referencia y contraseña para ponerse en contacto con el equipo de investigación:

- (i) a través del sitio web de la Línea Ética correspondiente (a través de la pestaña de seguimiento); o
- (ii) a través de las líneas telefónicas directas pertinentes de la Línea Ética (a través de la opción de seguimiento proporcionada en la llamada).

A través de los métodos de seguimiento detallados anteriormente, el denunciante puede:

- (i) tener comunicaciones continuas y anónimas con la Línea Ética y / o Allkem;
- (ii) recibir actualizaciones;
- (iii) compartir más información y/o pruebas;
- (iv) solicitar apoyo; o

- (v) reportar represalias.

Como se señaló anteriormente, los operadores de la Línea Ética están autorizados por la Compañía a recibir denuncias bajo esta Política y son Destinatarios Elegibles para los fines de esta Política.

#### 4.2 Informes externos

La Compañía reconoce que una persona que desee plantear una preocupación sobre una Conducta Inaceptable podría desear ponerse en contacto con una persona fuera de la Compañía. Esto podría ocurrir por ejemplo en razón de que la persona no considera apropiado realizar una denuncia interna o no se siente cómodo o la persona ya ha realizado una denuncia interna, pero no considera que se han tomado medidas oportunas o apropiadas.

Los denunciantes elegibles no serán amenazados con ninguna medida disciplinaria o de ningún tipo, como degradación, terminación o represalias y calificarán para protección si se realiza una Denuncia Protegida a cualquiera de las siguientes personas:

- (a) a un profesional del derecho con el fin de obtener asesoramiento o representación legal sobre el funcionamiento de la Ley australiana de denunciantes, incluso en el caso de que el profesional del derecho concluya que la denuncia que se realiza no configura una Denuncia Protegida; o
- b) a cualquiera de los siguientes organismos reguladores (**organismo regulador**):
  - (i) Comisión Australiana de Valores e Inversiones (en inglés: Australian Securities and Investments Commission - **ASIC**);
  - (ii) Autoridad Australiana de Regulación Prudencial (en inglés: Australian Prudential Regulation Authority - **APRA**); u
  - (iii) otra autoridad del Commonwealth prescrita por reglamento.

En Canadá, la presentación de denuncias externas también es admisible cuando un empleado, como denunciante elegible, cree que la Compañía, o cualquier funcionario u otro empleado de la Compañía ha cometido un delito relacionado con la ley canadiense. Los denunciantes elegibles en Canadá pueden reportar una conducta inaceptable a cualquier persona cuyos deberes incluyan la aplicación de leyes federales o provinciales, incluidos oficiales de policía o reguladores como la *Ontario Securities Commission*.

Se alienta a los Denunciantes Elegibles a buscar asesoramiento legal independiente antes de hacer una denuncia externa.

#### 4.3 Denuncias impositivas

Los denunciantes elegibles pueden hacer denuncias impositivas a cualquiera de las siguientes personas:

- (a) un auditor, o miembro de un equipo de auditoría que realiza una auditoría, de la Compañía;
- (b) un agente de impuestos registrado o agente de declaraciones de actividad empresarial (BAS - "Business Activity Statements") que presta servicios a la Compañía;
- (c) un director o el Secretario de la Compañía;
- (d) un alto directivo de la Compañía; o
- (e) cualquier empleado o funcionario de la compañía cuyo papel se relacione con los asuntos fiscales de la Compañía.

Además, los denunciantes elegibles pueden denunciar información a la Agencia Recaudadora y Administradora de Impuestos de Australia (*Australian Commissioner of Taxation*) cuando el denunciante elegible considere que la información puede ayudar a la Agencia desempeñar sus funciones o deberes bajo la ley tributaria.

#### 4.4 Denuncias de interés público y de emergencia a parlamentarios y periodistas

En ciertas circunstancias, un denunciante elegible puede tener derecho a las Protecciones si hace una denuncia de conducta inaceptable a un miembro del parlamento o a un periodista. Antes de hacer la denuncia, es importante que el denunciante comprenda los criterios que deben cumplirse para que dicha denuncia califique para las Protecciones de Denunciantes.

Una "**denuncia de interés público**" es la denuncia de información a un periodista o un parlamentario cuando:

- (a) han pasado al menos 90 días desde que el denunciante hizo la denuncia a ASIC, APRA u otro organismo del Commonwealth prescrito por la regulación;
- (b) el denunciante no tiene motivos razonables para creer que se han tomado medidas o se están tomando medidas en relación con su denuncia;
- (c) el denunciante tiene motivos razonables para creer que hacer una nueva denuncia es de interés público; y
- (d) antes de hacer la denuncia de interés público, el denunciante ha notificado por escrito al organismo al que se hizo la denuncia anterior que:
  - (i) incluye información suficiente para identificar la denuncia anterior; y
  - (ii) declare que el denunciante tiene la intención de hacer una denuncia de interés público.

Una "**denuncia de emergencia**" es la denuncia de información a un periodista o parlamentario cuando:

- (a) el denunciante ha hecho previamente una denuncia a ASIC, APRA u otro organismo del Commonwealth prescrito por la regulación;
- (b) el denunciante tenga motivos razonables para creer que la información se refiere a un peligro sustancial e inminente para la salud o la seguridad de una o más personas o para el medio ambiente natural;
- (c) antes de hacer la denuncia de emergencia, el denunciante ha notificado por escrito al organismo al que se hizo la denuncia anterior que:
  - (i) incluye información suficiente para identificar la denuncia anterior; y
  - (ii) declare que el denunciante tiene la intención de hacer una denuncia de emergencia; y
- (d) el alcance de la información divulgada en la denuncia de emergencia se limita y no se excede de lo necesario para informar al periodista o parlamentario del peligro sustancial e inminente.

En Canadá, los informes externos a las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, como la *Ontario Securities Commission* o las autoridades policiales, pueden limitar o impedir cualquier denuncia o divulgación de información de información adicional al público.

Un denunciante debe buscar asesoramiento legal independiente antes de hacer una denuncia de interés público o de emergencia.

#### **4.5 Comunicación con otras personas**

Una persona que haga una denuncia y desee recibir el beneficio de las Protecciones para Denunciantes debe tener cuidado de no comunicarse sobre la denuncia con ninguna otra persona que no sea de acuerdo con las disposiciones de esta Sección 4.

## **5. CÓMO HACER UNA DENUNCIA**

---

Si una persona tiene motivos razonables para creer que se ha producido una Conducta Inaceptable, la Compañía alienta firmemente a esa persona que informe sus inquietudes a uno de los destinatarios especificados en la Sección 4 de esta Política.

Un denunciante puede proporcionar su nombre y datos de contacto al hacer una denuncia o puede hacer la denuncia de forma anónima.

## Denuncias anónimas

La Compañía reconoce que puede haber circunstancias donde una persona desee permanecer en el anonimato al hacer una denuncia sobre una Conducta Inaceptable. Las Denuncias Protegidas y las Denuncias Impositivas se pueden hacer de forma anónima y aun así estar protegidas por la Ley Australiana de Denunciantes.

Una persona puede optar por permanecer en el anonimato mientras realiza una Denuncia Protegida o Denuncia impositiva, en el transcurso de cualquier investigación y después de que la investigación haya finalizado. Un denunciante también puede negarse a responder preguntas que considere que podrían revelar su identidad en cualquier momento, incluso durante las conversaciones de seguimiento. Un denunciante que desee permanecer en el anonimato debe mantener una comunicación continua con el Destinatario Elegible (u otra parte con la que haya hecho una Denuncia Protegida o Denuncia Impositiva) para que se puedan hacer preguntas de seguimiento y proporcionar comentarios.

La Línea Ética facilita las denuncias anónimas. Alternativamente, una persona puede desear usar una dirección de correo electrónico anónima o un seudónimo al hacer una denuncia.

## 6. SOPORTE Y PROTECCIONES PARA DENUNCIANTES

---

Sujeto a la Sección 0 más atrás un Denunciante Elegible hace una Denuncia Protegida o Denuncia Impositiva de acuerdo con esta Política, el Denunciante Elegible tiene derecho a las siguientes protecciones bajo la Ley Australiana de Denunciantes (**Protecciones de Denunciantes**):

- (a) su identidad no puede ser revelada en relación con la denuncia sin su consentimiento;
- (b) no pueden ser objeto de victimización ni de ningún otro acto u omisión perjudicial, incluidos, por ejemplo, el despido, la discriminación, las represalias o el acoso debido a la denuncia;
- (c) si sufren un perjuicio por hacer la denuncia, pueden tener derecho a una indemnización y otros recursos; y
- (d) están protegidos de la responsabilidad civil, penal o administrativa por hacer la denuncia.

Las Protecciones para Denunciantes también se aplican cuando un Denunciante Elegible hace:

- (e) una denuncia a un profesional del derecho con el fin de obtener asesoramiento o representación legal respecto al funcionamiento de la Ley Australiana de Denunciantes; o
- (f) una "denuncia de emergencia" o "denuncia de interés público", como se describe con más detalle en la sección 4.4 supra.

Las protecciones de denunciantes se desarrollan con más detalle en las siguientes secciones.

Estas protecciones están diseñadas para dar a las personas la confianza para hablar sobre la conducta inaceptable sin sufrir consecuencias adversas.

### 6.2 Protección de la identidad

Bajo la Ley Australiana de Denunciantes, una persona no puede revelar la identidad de un Denunciante Elegible, o información que pueda conducir a la identificación de un Denunciante Elegible (que hayan obtenido directa o indirectamente en virtud del denunciante en ocasión de haber realizado una Denuncia Protegida o una Denuncia Impositiva), a menos que se aplique una de las siguientes excepciones.

Las principales excepciones a la prohibición de revelar la identidad de un denunciante refieren a cuando una persona revela la identidad de un denunciante elegible:

- (a) a ASIC, APRA o un miembro de la Policía Federal Australiana (en el caso de una Denuncia Protegida);

- (b) a la Agencia de Impuestos o a la Policía Federal Australiana (en el caso de una Denuncia Impositiva);
- (c) a un abogado con el fin de obtener asesoramiento o representación legal sobre el funcionamiento de la Ley Australiana de Denunciantes;
- (d) a una persona u organismo prescrito por reglamento; o
- (e) con el consentimiento del denunciante elegible.

También hay una excepción, que permite la denuncia de información que probablemente conduzca a la identificación de un Denunciante Elegible (pero no la identidad del denunciante elegible) si:

- (a) se han tomado todas las medidas razonables para reducir el riesgo de que el denunciante elegible sea identificado a partir de la información revelada; y
- (b) es razonablemente necesario para investigar las cuestiones planteadas en la Denuncia Protegida o Denuncia Impositiva.

En Canadá, la identidad de un denunciante elegible también puede ser revelada cuando lo exija la ley.

Cualquier revelación en contravención de la prohibición anterior es ilegal y constituye un delito en virtud de la legislación australiana. También incumplirá esta Política (consulte la Sección 8 para conocer las consecuencias de una violación de esta Política).

El Destinatario Elegible que reciba una denuncia tomará medidas para garantizar que la identidad de los Denunciantes Elegibles se mantenga confidencial, por ejemplo:

- (a) almacenar de forma segura los documentos relacionados con una Denuncia Protegida;
- (b) limitar el acceso a la información relativa a la denuncia a las personas directamente implicadas en la investigación;
- (c) garantizar que solo un número restringido de personas que estén directamente involucradas en el manejo e investigación de una denuncia conozcan la identidad de un denunciante (sujeto al consentimiento del denunciante) o la información que pueda conducir a la identificación del mismo;
- (d) garantizar que las comunicaciones y los documentos relacionados con la investigación de una denuncia no se enviarán a una dirección de correo electrónico o a una impresora a la que pueda acceder otra persona;
- (e) recordar a cada persona que participe en la tramitación e investigación de una denuncia sobre los requisitos de confidencialidad, en particular que la revelación no autorizada de la identidad de un denunciante puede constituir un delito penal;
- (f) redactar el nombre del denunciante y otra información de identificación de la identidad de modo que solo aquellos directamente involucrados en la investigación conozcan la identidad del denunciante (cuando la denuncia no se haya proporcionado de forma anónima);
- (g) las denuncias serán manejadas e investigadas por personal calificado;
- (h) hacer referencia al denunciante utilizando pronombres de género neutro; y
- (i) cuando sea posible, ponerse en contacto con el denunciante para ayudarlo a identificar ciertos aspectos de su denuncia que inadvertidamente podrían identificarlo.

El Destinatario Elegible puede recibir asesoramiento del Chief Legal Officer de la Compañía (u otro profesional legal) sobre el funcionamiento de las Protecciones de Identidad y los pasos necesarios para proteger la identidad de un Denunciante Elegible.

Si un Denunciante Elegible que ha realizado una Denuncia Protegida o una Denuncia Impositiva cree que ha habido una revelación no autorizada de su identidad o de información que probablemente

conduzca a ella, la persona tiene derecho a informarlo internamente a un destinatario elegible o externamente a un organismo regulador para su investigación.

### 6.3 Protección contra represalias u omisiones

Es fundamental para la integridad de esta Política que la realización de una Denuncia Protegida o Denuncia Impositiva no conduzca a la victimización u otro perjuicio.

La Ley Australiana de Denunciantes prohíbe a una persona:

- (a) participar en una conducta que cause daño a un denunciante elegible u otra persona, en relación con una denuncia, si:
  - (i) la persona cree o sospecha que el Denunciante Elegible (u otra persona) hizo, puede haber hecho, propone hacer o podría hacer una denuncia que califique para la protección bajo la Ley Australiana de Denunciantes (por ejemplo, una Denuncia Protegida o Denuncia Impositiva); y
  - (ii) la creencia o sospecha es la razón, o parte de la razón, de la conducta (que causa daño a un denunciante elegible u otra persona); o
- (b) amenazar con causar perjuicio a un denunciante elegible u otra persona en relación con una denuncia. Una amenaza puede ser expresa o implícita, o condicional o incondicional. Un denunciante (u otra persona) que ha sido amenazado en relación con una denuncia no tiene que temer realmente que la amenaza se lleve a cabo,

(la **prohibición de represalias**).

Cualquier conducta que contravenga la prohibición anterior es ilegal y constituye un delito en virtud a la legislación australiana. También incumplirá esta Política (consulte la Sección 8 para conocer las consecuencias de una violación de esta Política).

La conducta perjudicial prohibida incluye:

- (a) despido de un empleado;
- (b) lesión de un empleado en su empleo;
- (c) alterar la posición o las tareas de un empleado en su desventaja (incluyendo, sin limitación, una degradación);
- (d) discriminación de un empleado respecto a otros empleados del mismo empleador;
- (e) acoso o intimidación de una persona;
- (f) daño o lesión a una persona (incluido el daño psicológico);
- (g) daños a la propiedad de una persona;
- (h) daño a la reputación de una persona;
- (i) daño a la posición comercial o financiera de una persona; o
- (j) cualquier otro daño o represalia a una persona (incluyendo cualquier acción que afecte negativamente el empleo de la persona).

Ejemplos de acciones que no son conducta perjudicial incluyen:

- (a) medidas administrativas que sean razonables con el fin de proteger a un denunciante de un perjuicio (por ejemplo, trasladar a un denunciante que haya hecho una denuncia sobre su área de trabajo inmediata a otra oficina para evitar que lo perjudiquen); y
- (b) gestionar el desempeño laboral insatisfactorio o insuficiente de un denunciante, cuando se actúa en línea con el marco de gestión del desempeño de la entidad.

Si se toma alguna de estas medidas administrativas con respecto a una persona, la Compañía se asegurará de que la persona denunciante entienda las razones de ello.

La Compañía puede (a su discreción) implementar algunas o todas las siguientes prácticas para proteger a los Denunciantes Elegibles de represalias o detrimento:

- (a) evaluar el riesgo de perjuicio contra el denunciante y otras personas (por ejemplo, otro personal del que se sospeche que ha hecho una denuncia) tan pronto como sea posible después de recibir una denuncia;
- (b) asesorar al denunciante sobre servicios de apoyo disponibles, incluido el asesoramiento u otros servicios profesionales o jurídicos;
- (c) ayudar al denunciante en la gestión del estrés, los impactos en el rendimiento y tiempos, u otros desafíos resultantes de la denuncia o su investigación;
- (d) permitir que el denunciante desempeñe sus funciones desde otro lugar, reasignar al denunciante a otro rol en su mismo nivel, realizar otras modificaciones en el lugar de trabajo del denunciante o la forma en que desempeña sus funciones laborales, o reasignar o reubicar a otro personal involucrado en el asunto denunciado;
- (e) proporcionar educación y capacitación a la gerencia para garantizar que sean conscientes de sus responsabilidades respecto a mantener la confidencialidad de una denuncia, abordar los riesgos de aislamiento o acoso, gestionar conflictos y garantizar la equidad al administrar el desempeño de un denunciante o tomar otras medidas de gestión relacionadas con él;
- (f) asesorar al denunciante sobre cómo puede presentar una denuncia si ha sufrido un perjuicio, y las acciones que la Compañía puede realizar en respuesta a dichas denuncias. Por ejemplo, la denuncia puede ser investigada como un asunto separado por un funcionario de la Compañía que no esté involucrado en el tratamiento de la denuncia y los hallazgos de la investigación proporcionada al presidente del Board; y
- (g) permitir que el denunciante tome una licencia extendida, o desarrollar un plan de desarrollo profesional para el denunciante que incluya nueva capacitación y oportunidades de carrera.

Si una persona cree que ha sufrido un perjuicio como resultado de una violación de la Prohibición de Represalias, la persona tiene derecho a informarlo internamente a un Destinatario Elegible o externamente a un Organismo Regulador, o a una autoridad de aplicación relevante en Canadá (si corresponde) o a un asesor legal independiente de la misma manera que tiene derecho a hacerlo con la Denuncia Protegida original.

#### **6.4 Indemnización y otros recursos por incumplimiento de la prohibición de represalias.**

Bajo la Ley Australiana de Denunciantes, un Denunciante Elegible (o cualquier otro empleado o persona) puede buscar compensación y otros recursos a través de los tribunales si:

- (a) sufren pérdidas, daños o lesiones debido a una Denuncia Protegida o Denuncia Impositiva; y
- (b) la Compañía no tomó precauciones razonables y no ejerció la debida diligencia para prevenir la conducta perjudicial.

Cualquier persona que desee obtener dicha reparación debe buscar asesoramiento legal independiente antes de hacerlo.

#### **6.5 Protección sobre la responsabilidad**

Bajo la Ley Australiana de Denunciantes, un Denunciante Elegible que hace una Denuncia Protegida o Denuncia Impositiva está protegido de lo siguiente en relación con la denuncia:

- (a) responsabilidad civil (por ejemplo, acciones legales contra el denunciante por incumplimiento de un contrato de trabajo, deber de confidencialidad u otra obligación contractual);

- (b) responsabilidad penal (por ejemplo, intento de enjuiciamiento por divulgación ilegal de información u otro uso de la denuncia contra el denunciante en un proceso (que no sea por hacer una denuncia falsa); y
- (c) responsabilidad administrativa (por ejemplo, medidas disciplinarias por hacer la denuncia).

Sin embargo, estas protecciones no otorgan inmunidad para cualquier conducta inadecuada en la que el denunciante elegible haya participado y que se revele en su denuncia.

En Canadá, para tener derecho a protecciones contra la responsabilidad, el denunciante elegible debe actuar de buena fe. No existe tal requisito bajo la Ley Australiana de Denunciantes.

## **7. MANEJO E INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS**

---

Cuando un Denunciante Elegible hace una denuncia internamente a un Destinatario Elegible, el Destinatario Elegible notificará al Chief Legal Officer de la Compañía de la denuncia. El Chief Legal Officer evaluará la denuncia para determinar si la misma es una Denuncia Protegida o una Denuncia Impositiva y si se justifica una investigación formal.

Al notificar al Chief Legal Officer de la Compañía, el Destinatario Elegible debe cumplir con las Protecciones de Identidad descritas en la Sección 0 más atrás

Si el denunciante no ha proporcionado suficiente información de respaldo y no puede ser contactado, es posible que no sea posible llevar a cabo una investigación.

Si bien no todas las preocupaciones planteadas conducirán necesariamente a una investigación, todas las denuncias se considerarán adecuadamente y se determinará en cada caso si debe realizarse una investigación.

### **7.1 Nombramiento de un investigador**

Cuando el Chief Legal Officer de la Compañía determine que se va a llevar a cabo una investigación, se nombrará a una persona u organización adecuadamente calificada e imparcial como investigador para que la investigación se lleve a cabo de manera objetiva, justa e independiente. El investigador puede ser un funcionario o empleado de la Compañía (si corresponde) o puede ser una persona u organización externa.

### **7.2 Realización de la investigación**

El proceso para investigar la denuncia dependerá de las circunstancias individuales y la naturaleza de la(s) alegación(es) hecha(s). El proceso habitual para investigar las denuncias se establece a continuación. No obstante, cuando se considere oportuno hacerlo, el investigador designado podrá modificar el proceso y asesorará a las personas pertinentes.

En general, el proceso de investigación incluirá los siguientes pasos dentro de un plazo razonable teniendo en cuenta la naturaleza de la investigación requerida:

- (a) obtener toda la información adicional pertinente por parte del denunciante y de otras personas y verificar esa información (según sea necesario);
- (b) a fin de observar las normas de justicia natural y equidad procesal, dar a toda persona que sea objeto de una denuncia la oportunidad de responder a las alegaciones;
- (c) entrevistar a los testigos pertinentes y reunir pruebas;
- (d) evaluar las pruebas y determinar si las alegaciones están fundamentadas;
- (e) proteger en todo momento la identidad del denunciante (consulte la Sección 0 para obtener más información);
- (f) cuando se pueda contactar con el denunciante, mantenerlo informado sobre las etapas clave del proceso de investigación, incluida la confirmación de la recepción de la denuncia y el inicio y la conclusión de la investigación;

- (g) obtener cualquier asesoramiento legal externo o de otro tipo necesario; y
- (h) considerar si la denuncia debe remitirse a un organismo regulador como ASIC, APRA, la ATO o la Policía Federal.

La Compañía también puede poner servicios de asesoramiento a disposición de una persona que sea objeto de una Denuncia Protegida (cuando corresponda).

### **7.3 Documentar y reportar los hallazgos de una investigación**

Después de llevar a cabo la investigación, el investigador generalmente preparará un informe que establezca los hallazgos de la investigación. La identidad del denunciante no se establecerá en el informe a menos que se haya obtenido el consentimiento del denunciante. El método para documentar las conclusiones de la investigación puede variar en función de la naturaleza de la denuncia objeto de la investigación.

El resultado de la investigación se proporcionará al Managing director & CEO, al Presidente del Board y a otras personas, si las hubiera, que el Presidente del Board determine que son apropiadas.

Cuando se pueda contactar al denunciante, los detalles del resultado de la investigación se proporcionarán al denunciante a menos que haya circunstancias que lo hagan inapropiado, y siempre sujeto a las restricciones legales aplicables. Si el denunciante no está satisfecho con el resultado de la investigación, el denunciante puede consultar el resultado con el Chief Legal Officer de la Compañía, hacer una denuncia adicional a un Destinatario Elegible o comunicarse con uno de los organismos externos enumerados en la Sección 4.

### **7.4 Garantizar un trato justo a las personas**

La Compañía garantizará el trato justo de todos los empleados y otras personas que se mencionan en una Denuncia Protegida, incluidos aquellos que son objeto de una Denuncia Protegida. Esto puede implicar la implementación de algunas o todas las siguientes medidas:

- (a) manejar todas las denuncias de manera confidencial, cuando sea práctico y apropiado en las circunstancias;
- (b) evaluar cada denuncia para determinar si debe ser objeto de una investigación, incluida la determinación de si hay pruebas suficientes para fundamentar o refutar los asuntos denunciados;
- (c) garantizar que cualquier investigación se lleve a cabo de manera objetiva, justa e independiente;
- (d) asesorar a un empleado que sea objeto de una denuncia sobre el tema de la denuncia cuando lo exijan los principios de justicia natural y equidad procesal y antes de que se tomen medidas, por ejemplo, si el empleado que es objeto de una denuncia será objeto de una investigación; y
- (e) asesorar a cualquier empleado que sea objeto de una denuncia sobre los servicios de soporte externo de la Compañía.

## **8. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE ESTA POLÍTICA**

---

Si una persona incumple esta Política, puede estar sujeta a medidas disciplinarias, incluida la posible terminación de su empleo o contrato de servicio con la Compañía.

## **9. COMUNICACIONES Y FORMACIÓN**

---

Esta Política se proporcionará a todos los funcionarios y empleados de la Compañía y sus subsidiarias a través de la intranet de la Compañía y en el sitio web externo de la Compañía en [www.allkem.co](http://www.allkem.co).

Esta Política se incorporará en los paquetes de inducción de los empleados y la capacitación para los nuevos principiantes. La Compañía también llevará a cabo sesiones periódicas de educación y

capacitación para funcionarios y empleados con respecto a esta Política y capacitación especializada para Destinatarios Elegibles en relación con los procesos para recibir y manejar denuncias.

Si tiene alguna consulta sobre esta Política o necesita más información, comuníquese con el Director de Recursos Humanos a través de los datos de contacto disponibles en el sitio de intranet de la Compañía.

## **10. DETALLES DE LA REVISIÓN**

---

Esta Política se revisará periódicamente para garantizar que esté funcionando de manera efectiva y se actualizará cuando sea necesario.

Aprobado por el Board de Allkem Limited el 25 de febrero de 2022.

Anexo "A"



Región / País	Número gratuito
<b>Australia</b>	
Australia	1800 490 619
<b>Asia</b>	
Hong Kong	800 930 359
Japan	0800-123-7498
Singapore	800 492 2574
<b>Argentina</b>	
Argentina (Resguarda)	0-800-122-7374 / 0-800-999-4636
Argentina (Resguarda)	+54 11 5365 8978 ( <b>WhatsApp</b> )
<b>Americas</b>	
Canada	83 3679 2182
Estados Unidos	83 3679 2182