

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Contenido

1. PROPÓSITO GENERAL Y PRINCIPIO	1
2. RESPONSABILIDAD DE LA POLÍTICA	2
3. OBJETIVOS MENSURABLES, METAS E INDICADORES CLAVE DE DESEMPEÑO: DIVERSIDAD DE GÉNERO	2
4. REQUISITOS DE CUMPLIMIENTO	3
5. COMUNICACIÓN	3
6. RENDICIÓN DE CUENTAS	3
7. ANEXOS DE ESTA POLÍTICA	4
8. ADVERTENCIAS GENERALES	4
9. REVISIÓN	4

1. PROPÓSITO GENERAL Y PRINCIPIO

Allkem Limited (**Allkem** o la **Empresa**) respeta y valora las ventajas competitivas de la diversidad y la inclusión (lo que incluye, a modo enunciativo, el género, la edad, las discapacidades, el grupo étnico, el estado civil o familiar, los antecedentes religiosos o culturales, la orientación sexual y la identidad de género), además del beneficio de su integración en toda la Empresa para enriquecer su perspectiva, mejorar el desempeño corporativo, aumentar el valor de las acciones y maximizar las probabilidades de alcanzar los objetivos de la Empresa. La Empresa reconoce que la diversidad y la inclusión son importantes para atraer, retener y motivar a los empleados de un conjunto lo más grande posible de talentos disponibles, y la Empresa tiene un compromiso con la diversidad y la inclusión en todos los niveles (**Principio**).

A los efectos del compromiso de la Empresa con este Principio, el Board desea poner en vigencia la Recomendación 1.5 de las *Recomendaciones y Principios de Gobierno Corporativo*. La Empresa, en términos amplios, aplicará este Principio como se enuncia a continuación.

- (a) A nivel estratégico y operativo, se procurará lo siguiente:
 - (i) Estar en sintonía con las diferentes estrategias para cumplir con sus objetivos en lo que respecta a la diversidad y la inclusión;
 - (ii) estar en sintonía con las diversas oportunidades corporativas, comerciales y del mercado, y
 - (iii) estar en sintonía con los diferentes medios para poder aplicar esas estrategias que se definen en 1(a)(i) y aprovechar las oportunidades mencionadas en 1(a)(ii).
- (b) En cuanto a la gestión, se procurará lo siguiente:
 - (i) Contribuir, fomentar y desarrollar las habilidades relevantes colectivas y los atributos y experiencias diversas del personal de la Empresa;

- (ii) garantizar que la cultura y los sistemas de gestión de la Empresa sean consecuentes con este Principio y busquen acatarlo.
- (c) Además, la Empresa pondrá en práctica el Principio de las siguientes formas específicas:
- (i) La Empresa se asegurará de que las prácticas de reclutamiento y selección en todos los niveles estén correctamente estructuradas para que se tenga en cuenta una diversa gama de candidatos y no haya sesgos conscientes o inconscientes que pudieran discriminar a determinados candidatos. Para contratar a la persona más apta para un trabajo, se deben tener en cuenta y evaluar muchos talentos.
 - (ii) La Empresa identificará, implementará y elaborará estrategias, iniciativas y programas para desarrollar un conjunto más amplio y más diverso de empleados capacitados y con experiencia a fin de prepararlos, con el tiempo, para cargos de gestión y para aumentar la representación de mujeres en puestos de este tipo.
 - (iii) La Empresa no tolerará la discriminación, el acoso, la denigración ni la victimización de ningún empleado de la Empresa o miembro del grupo.
 - (iv) La Empresa promoverá una cultura de inclusión, que involucrará tanto a mujeres como a hombres, y de diversidad en todos los niveles de la organización.
 - (v) La Empresa se asegurará de que la remuneración por el mismo trabajo sea igual para todo el personal aplicando estrategias para gestionar la igualdad de remuneración.
 - (vi) La Empresa adoptará prácticas laborales flexibles para darles a todos los empleados la oportunidad de poder lograr un equilibrio entre el trabajo y su vida personal.
- (d) La gerencia supervisará y revisará el progreso de la Empresa conforme a la presente política, además de presentar informes ante el Board (con la participación del Comité de Remuneraciones y Personal) sobre el logro de la diversidad y la inclusión con respecto a las cuestiones a las que se hace referencia en las Secciones 1 y 3.

2. RESPONSABILIDAD DE LA POLÍTICA

Aunque el Board tiene suprema autoridad en lo que respecta a esta política, ha delegado la responsabilidad de su implementación al Comité de Remuneración y Personal.

3. OBJETIVOS MENSURABLES, METAS E INDICADORES CLAVE DE DESEMPEÑO: DIVERSIDAD DE GÉNERO

Con respecto a la diversidad de género,

- (a) la gerencia desarrollará lo siguiente, que luego deberá ser aprobado por el Board (o el Comité de Remuneración y Personal), según corresponda:
 - (i) objetivos mensurables para lograr diversidad de género, lo que incluye las estrategias, las iniciativas y los programas a los que se hace referencia en la Sección 1(c), y
 - (ii) las metas o los indicadores clave de desempeño (KPI, Key Performance Indicators) para verificar el progreso en el logro de esos objetivos mensurables.

- (b) asimismo, la gerencia medirá el desempeño frente a esas metas y KPI, y
- (c) ocasionalmente, presentará informes (al menos una vez por año) sobre los objetivos mensurables y el avance de las cuestiones que se mencionan en las Secciones 3(a)(i) y 3(a)(ii).

4. REQUISITOS DE CUMPLIMIENTO

La Empresa cumplirá sus obligaciones en lo que respecta a los asuntos de diversidad e inclusión, tal como lo disponen las *Recomendaciones y principios de gobernanza corporativa* y otros requisitos reglamentarios (si los hubiere), de la siguiente manera:

- (a) Establecerá esta política en función de la Recomendación 1.5 de las *Recomendaciones y principios de gobernanza corporativa*:
 - (i) Definirá objetivos mensurables para lograr diversidad de género.
 - (ii) El Board se encargará de examinar una vez al año los objetivos mensurables para lograr la diversidad de género y el progreso de la Empresa en ese sentido.
- (b) Divulgará esta política o un resumen de esta en el [sitio web de la Empresa](#).
- (c) Asimismo, la Empresa publicará, al final de cada período examinado, lo siguiente:
 - (i) los objetivos mensurables para lograr la diversidad de género que el Board dispone en esta política;
 - (ii) el progreso de la Empresa hacia el logro de estos objetivos mensurables;
 - (iii) las correspondientes proporciones de hombres y mujeres en la Empresa en los siguientes puestos:
 - empleados;
 - ejecutivos senior (en función de la definición de «ejecutivo sénior» de la Empresa para este fin);
 - directores, y
 - en toda la Empresa.

5. COMUNICACIÓN

La Empresa se compromete a comunicar esta política internamente a los accionistas y al mercado a través del [sitio web de la Empresa](#).

6. RENDICIÓN DE CUENTAS

El/La directora/a de Recursos Humanos (Chief Human Resources Officer) asumirá la responsabilidad directa para asegurarse de que la Empresa cumpla con sus obligaciones de cumplimiento y presentación de informes a las que se hace mención en esta política, lo que incluye recopilar y reunir toda la información relevante, y asegurarse de que los procesos y los sistemas de gestión sean adecuados y eficaces para responder a dichas obligaciones de presentación de informes.

La presentación del informe de cumplimiento de la Empresa de los términos de esta política será una tarea periódica en la agenda del Board.

Al menos una vez por año, el Comité le informará al Board los avances de la Empresa en cuanto a la puesta en práctica del Principio.

7. ANEXOS DE ESTA POLÍTICA

La siguiente información constituye anexos a esta política (a medida que el Board los adopta) como si formara parte de esta:

- (a) las estrategias, las iniciativas, los programas y los objetivos mensurables aprobados por la Board que se mencionan en la Sección 3, y
- (b) los objetivos, las metas y los KPI mencionados en la Sección 3 que cuentan con la aprobación del Board.

8. ADVERTENCIAS GENERALES

Ninguna parte de la presente política debe interpretarse como una aceptación de las siguientes cuestiones:

- (a) que los principales criterios para la selección y la promoción del personal de la Empresa se aparten de las relativas capacidades de agregar valor a la Empresa y mejorar las probabilidades de logro de sus objetivos, y se tengan en cuenta cuestiones como la naturaleza de la industria en la que se desempeña la Empresa;
- (b) que haya conductas discriminatorias por parte de la Empresa que sean contrarias a las leyes o a cualquier Código de Conducta vigente, y
- (c) que cualquiera de las personas que trabaja en la Empresa sea amenazada o discriminada por esta política en su desarrollo profesional o de otro modo, simplemente porque sus atributos de diversidad en cualquier momento puedan ser más, en vez de menos, comunes que los de los demás.

9. REVISIÓN

Esta política cuenta con la aprobación del Board y Ejecutivos de Allkem Limited.

La Empresa revisó esta política el 31 de julio de 2020.