

# POLÍTICA DE REMUNERACIONES

---

## Contenido

1. PROPÓSITO DE ESTA POLÍTICA	1
2. A QUIÉNES SE APLICA ESTA POLÍTICA	1
3. MARCO DE REMUNERACIONES	1
4. REMUNERACIÓN DE LA GERENCIA	2
5. PLANES DE INCENTIVO PARA LA GERENCIA	2
6. REMUNERACIÓN DE DIRECTORES NO EJECUTIVOS	3
7. ENFOQUE DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	3
8. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	3
9. COMUNICACIONES	4
10. REVISIÓN DE LA INFORMACIÓN	4

## 1. PROPÓSITO DE ESTA POLÍTICA

---

El propósito de la política de remuneraciones es sentar las bases para la formulación y la estructuración de las remuneraciones de la gerencia, los empleados y los directores.

Con esta política se busca estructurar el marco de remuneraciones de Allkem Limited (**Allkem** o la **Empresa**) con los siguientes fines:

- (a) Atraer, captar, motivar y conservar empleados talentosos;
- (b) Apoyar los objetivos y las estrategias comerciales de la Empresa, para los que la gente es una ventaja competitiva clave;
- (c) Brindar una remuneración justa, competitiva y acorde al mercado para garantizar un enfoque inclusivo;
- (d) Motivar a los directores y a la gerencia de la Empresa a procurar el crecimiento a largo plazo y el éxito de la Empresa en un entorno apropiado de control y apetito de riesgos, y
- (e) Demostrar una clara relación entre el desempeño y la remuneración.

## 2. A QUIÉNES SE APLICA ESTA POLÍTICA

---

Esta política se aplica a todas las personas involucradas en la formulación o la aprobación de las remuneraciones de la Empresa. Brinda un marco para que el Comité de Remuneración y Personal evalúe las remuneraciones de los ejecutivos y directores.

## 3. MARCO DE REMUNERACIONES

---

Los principales aspectos de la política de remuneraciones de Allkem son los siguientes:

- (a) Los paquetes de remuneraciones están pensados para conservar a los empleados y motivarlos a lograr el mejor desempeño en función de sus competencias, habilidades y conjuntos de capacidades.
- (b) No hay discriminación por razones de raza, edad, rol, género, religión, país de origen, orientación sexual, estado civil, dependientes, discapacidades, clase social u opinión política.
- (c) Se conservará la igualdad interna: los puestos con responsabilidades similares dentro de la Empresa podrán acceder a beneficios similares.
- (d) Las remuneraciones se basarán en el mercado y reflejarán de manera justa las habilidades, la educación y la experiencia de los empleados.
- (e) Se debe cumplir con todas las leyes vigentes.
- (f) Se aplica una diferenciación justa basada en el desempeño y la falta de habilidades, con el fin de diferenciar las contribuciones de los empleados para lograr los objetivos de la Empresa.

#### **4. REMUNERACIÓN DE LA GERENCIA**

---

Las consideraciones clave en la estructuración de la remuneración de la gerencia incluyen las siguientes:

- (a) Las remuneraciones que se ofrecen deben ser acorde a las condiciones actuales del mercado. Se tendrán en cuenta circunstancias excepcionales siempre que corresponda.
- (b) Los paquetes de remuneraciones totales tienen como fin promover y premiar un desempeño alto y la creación de valor para los accionistas.
- (c) La gerencia recibirá una remuneración en función de un equilibrio adecuado entre una remuneración fija y una remuneración basada en el desempeño.
- (d) La remuneración fija debe ser razonable y justa en relación con las prácticas correspondientes del mercado y la escala de los negocios de la Empresa.
- (e) La remuneración basada en el desempeño se debe definir con claridad con objetivos realistas y alineados a los planteados a corto y largo plazo de la Empresa.
- (f) Las remuneraciones y prácticas de empleo en toda la Empresa están alineadas con las mejores prácticas.
- (g) La Empresa cumple con todos los requisitos legales en cuanto a las prácticas de empleo.

#### **5. PLANES DE INCENTIVO PARA LA GERENCIA**

---

Planes de incentivo (de acciones y dinero en efectivo):

- (a) Todos los planes serán considerados y revisados con regularidad teniendo en cuenta los requisitos legales, normativos y del mercado.
- (b) Los planes basados en acciones serán revisados una vez por año para determinar la asignación de beneficios de acuerdo con la estructura del plan que aprueben los accionistas.
- (c) El Comité de Remuneración y Personal debe revisar y aprobar la totalidad de los beneficios propuestos de cada plan teniendo en cuenta los objetivos mencionados anteriormente.

- (d) Además, dicho Comité revisará, aprobará y seguirá supervisando las cuestiones de desempeño en relación con cada plan basado en acciones.

## **6. REMUNERACIÓN DE DIRECTORES NO EJECUTIVOS**

---

Durante el desarrollo de la estructura de la remuneración de los Directores no ejecutivos, se debe tener en cuenta lo siguiente:

- (a) Por lo general, los Directores no ejecutivos deben percibir su remuneración en forma de honorarios (en efectivo, beneficios que no son en efectivo o contribuciones para la jubilación).
- (b) Los niveles de remuneración de los Directores no ejecutivos deben reflejar el tiempo de dedicación y las responsabilidades de la función.
- (c) Los Directores no ejecutivos no deben recibir una remuneración basada en el desempeño.
- (d) Los Directores no ejecutivos pueden recibir títulos valores a modo de remuneración; sin embargo, no deben recibir opciones basadas en cuestiones de desempeño como parte de su remuneración.
- (e) Los Directores no ejecutivos no deben recibir beneficios de jubilación (además de la jubilación reglamentaria).

Los honorarios de los miembros no ejecutivos del Board deben establecerse dentro del importe agregado que aprueben las partes interesadas en la asamblea ordinaria de la Empresa.

En la *Declaración de gobernanza corporativa*, se indicarán todas las excepciones de la *Recomendación de gobernanza corporativa 8.2* de ASX, en caso de ser necesarias.

## **7. ENFOQUE DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

---

Se debe revisar continuamente la remuneración para asegurarse de que no haya sesgos de diversidad en las remuneraciones de los Directores, la gerencia u otros empleados de la Empresa. Se debe presentar al Comité de Remuneración y Personal un informe en el que se analice la remuneración según el género, la edad y otros criterios relevantes una vez por año, como mínimo.

## **8. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

---

### **8.1 Board**

El Presidente del Board, junto con el Comité de Nombramientos y Gobierno , evalúa el desempeño del Board de Allkem mediante revisiones constantes en referencia a cómo está compuesto el Board y a su adecuación para el logro de los objetivos de la Empresa. El Presidente informa los resultados de esta evaluación de desempeño del Board una vez por año como mínimo.

### **8.2 Comités**

El Presidente, junto con el Comité de Nombramientos y Gobierno , evalúan el desempeño de los comités del Board en función de los estatutos de cada Comité.

### **8.3 Directores individuales**

El Presidente, junto con el Comité de Nombramientos y Gobierno , realizan una evaluación del desempeño de cada uno de los Directores.

Una vez por año, y de forma ocasional, el Comité de Nombramientos y Gobierno revisa la evaluación de desempeño del Director General. En función de la estructura y el tamaño actual de la Empresa, además del proceso de evaluación del Board (como se indica anteriormente), es posible que se lleve a cabo una evaluación específica del Director General periódicamente estableciendo una comunicación abierta y regular entre el Presidente, el Comité de Nombramientos y Gobernanza, y el Director General, con el fin de identificar y supervisar el logro de los indicadores clave de desempeño para brindar comentarios y orientación, además de ayuda cuando surjan dificultades.

#### **8.4 Ejecutivos senior**

El Director General revisa el desempeño de los ejecutivos sénior y de la gerencia, y responde al Board una vez por año como mínimo.

La estructura y el tamaño actual de la Empresa le permite al Director General llevar a cabo evaluaciones informales de desempeño de los ejecutivos sénior con regularidad. Se llevan a cabo una vez por año evaluaciones formales del desempeño para garantizar que se identifiquen y cumplan los indicadores clave de desempeño y para proporcionar comentarios y orientación, particularmente cuando hay problemas de desempeño o de mala gestión. Se llevará a cabo una revisión de las remuneraciones con regularidad una vez por año como mínimo.

### **9. COMUNICACIONES**

---

Si tiene alguna pregunta o comentario sobre esta política o necesita más información, póngase en contacto con el Chief Legal Officer /Secretario Corporativo.

### **10. REVISIÓN DE LA INFORMACIÓN**

---

Allkem Limited revisó y actualizó esta política por última vez el 31 de julio de 2020.