

POLITIQUE DE SIGNALEMENT

Table des matières

1.	Objectifs	1
2.	Qui est tenu de respecter cette Politique - Divulgateur Admissible	2
3.	Situations à signaler en application de cette Politique	2
4.	À qui peut-on faire un signalement	5
5.	Comment faire un signalement	8
6.	Soutien et protections pour les divulgateurs	8
7.	Gestion et enquête des signalements	12
8.	Conséquences de la violation de cette Politique	13
9.	Communication et formation	13
10.	Détails de la révision	13

1. OBJECTIFS

Allkem Limited (la « **Société** » ou « **Allkem** ») s'engage à conduire ses affaires avec honnêteté et intégrité et s'attend à ce que ses employés et ce que les tiers avec qui elle fait affaire agissent de la même manière.

Une politique de signalement est un outil important pour aider la Société à identifier les actes répréhensibles qui peuvent passer inaperçus à moins qu'il n'existe un moyen sûr et fiable de soulever des préoccupations. Allkem encourage quiconque est au courant de possibles actes répréhensibles à l'exprimer en toute confiance.

Les objectifs de cette Politique de signalement (la « **Politique** ») sont les suivants :

- (a) encourager la divulgation d'actes répréhensibles ;
- (b) aider à décourager la commission d'actes répréhensibles (complétant la gestion des risques de la Société et son cadre de gouvernance plus large) ;
- (c) veiller à ce que les dénonciateurs d'actes répréhensibles puissent agir en toute sécurité avec l'assurance qu'elles seront protégées et soutenues ;
- (d) décrire comment et à qui les signalements d'actes répréhensibles peuvent être faites ;
- (e) veiller à ce que les divulgations ou signalements soient traitées de façon appropriée et en temps opportun ;
- (f) assurer la transparence des procédures de la Société relatives à la réception, le traitement et l'enquête des signalements ;
- (g) fournir des renseignements sur les mesures de protection disponibles pour les personnes qui dénoncent des actes répréhensibles ;
- (h) soutenir les valeurs, la durabilité à long terme et la réputation de la Société ; et
- (i) s'assurer que la Société et ses employés se conforment à leurs obligations légales et réglementaires, incluant la Partie 9.4AAA de la Loi sur les sociétés et de la Partie IVD de la Loi sur l'administration fiscale (**Loi australienne sur le signalement**).

Ce document constitue la Politique de signalement d'Allkem Limited aux fins de l'article 1317AI de la Loi sur les sociétés.

2. QUI EST TENU DE RESPECTER CETTE POLITIQUE

2.1 Qui peut faire un signalement

La présente Politique s'applique à une des catégories suivantes (**Divulgateur Admissible**) :

- (a) un dirigeant ou un employé de la Société ou de l'une de ses filiales (par exemple, les employés actuels et anciens qui sont permanents, à temps partiel, à durée déterminée ou temporaires, les stagiaires, les employés détachés, les gestionnaires et les administrateurs) ;
- (b) un prestataire de services ou de biens à la Société ou à l'une de ses filiales (qu'il soit rémunéré ou non), y compris ses employés (par exemple, les entrepreneurs actuels et anciens, les consultants, les prestataires de services et les partenaires commerciaux) ;
- (c) un particulier qui est un associé de la Société ou de l'une de ses filiales (au sens de la Loi sur les sociétés) ; ou
- (d) un parent, une personne à charge ou le conjoint d'un particulier visé aux alinéas a) à c) ci-dessus (p. ex. parents, personnes à charge ou conjoints d'employés actuels et anciens, entrepreneurs, consultants, fournisseurs de services, prestataires de services, fournisseurs et partenaires commerciaux).

Dans la présente Politique, les références à un « lanceur d'alerte » concernent un Divulgateur Admissible qui fait un Signalement Protégé ou une Divulgateur Fiscale conformément à la présente Politique.

2.2 Qui peut faire un signalement hors de l'Australie

Allkem est une société de ressources mondiale avec des opérations en dehors de l'Australie. La présente Politique s'applique aux personnes qui peuvent faire un signalement, peu importe où ils se trouvent.

Cependant, lorsque le seul lien d'un lanceur d'alerte éligible est avec l'une des filiales non australiennes

d'Allkem (par exemple, s'il s'agit d'un dirigeant, d'un employé ou d'un fournisseur d'une filiale non australienne), il peut ne pas avoir droit aux protections des divulgateurs en vertu de la loi australienne sur le signalement. Malgré cela, Allkem traite les dirigeants, employés et fournisseurs actuels et anciens (et leurs employés) de ses filiales non australiennes comme des divulgateurs éligibles en vertu de cette Politique, même s'ils n'ont pas droit aux protections des divulgateurs en vertu de la loi australienne sur le signalement.

Pour éviter toute confusion, cette Politique n'affecte pas le fonctionnement ou l'application de la loi Australienne sur le signalement. Lorsque vous faites un signalement dans un pays autre que l'Australie, il peut également y avoir des exigences spécifiques en vertu de la législation locale. Lorsque les lois locales applicables sont incompatibles avec la présente Politique, celles-là prévaudront dans la mesure de l'incompatibilité.

Si vous n'êtes pas sûr d'avoir droit aux protections des divulgateurs en vertu de la loi australienne sur le signalement ou de la présente Politique, ou s'il existe des exigences supplémentaires en vertu d'une loi locale, vous devez consulter le chef des affaires juridiques de la société ou prendre des avis juridiques indépendants.

3. QUESTIONS SUJETTES À DIVULGATION CONCERNÉES PAR CETTE POLITIQUE

La présente Politique s'applique lorsqu'un Divulgateur Admissible fait un Signalement Protégé ou une Divulgateur Fiscale à l'une des personnes ou des organismes de réglementation mentionnés à la section 4 ci-dessous.

3.1 Signalements protégés

Les **Signalements Protégés** sont des divulgations de renseignements par un Divulgateur Admissible qui a des motifs raisonnables de soupçonner :

- (a) une inconduite, ou une situation ou des circonstances inappropriées par rapport à la Société ou à l'une de ses filiales (**Inconduite**) ; ou
- (b) que la Société ou l'une de ses filiales (y compris leurs employés ou dirigeants) ont engagé ou se livrent à une conduite (collectivement, **Autre Comportement Offensant**) qui :
 - (i) constitue une infraction ou une contravention à une disposition de la loi sur les sociétés ou d'une autre législation prescrite énoncée dans la loi australienne sur le signalement ;
 - (ii) constitue une infraction à toute autre loi du Commonwealth passible d'une peine d'emprisonnement de 12 mois ou plus ;
 - (iii) représente un danger pour le public ou le système financier ; ou
 - (iv) est prescrit par règlement.

Dans la présente Politique, l'Inconduite et les Autres Comportements Offensants sont collectivement appelés **Conduites Inacceptables**. Au Canada, les Conduites Inacceptables comprennent également toute conduite qui constitue une infraction à une loi fédérale ou provinciale canadienne et qui est passible d'amendes ou d'emprisonnement.

Des exemples de divulgations protégées peuvent inclure la divulgation de renseignements sur :

- (a) les activités frauduleuses ;
- (b) la négligence ;
- (c) l'abus de confiance ou le manquement au devoir ;
- (d) les pots-de-vin ;
- (e) la corruption ;
- (f) le blanchiment d'argent ou le détournement de fonds ;
- (g) les activités illégales (y compris le vol, le trafic ou l'utilisation de drogues illicites, la violence ou la menace de violence et les dommages criminels contre les biens) ;
- (h) un comportement contraire à l'éthique ou malhonnête, y compris un tel comportement qui enfreindrait le Code de conduite de la Société (publié sur le site Web de la Société) ;
- (i) le comportement et les pratiques d'affaires qui peuvent causer un préjudice aux consommateurs ;
- (j) des pratiques inappropriées ou trompeuses en matière de comptabilité ou d'information financière ou d'autres irrégularités financières (y compris, sans s'y limiter, l'inconduite liée aux valeurs mobilières ou aux produits dérivés) ;
- (k) le non-respect ou la violation des exigences légales ou réglementaires ;
- (l) une pratique de travail dangereuse ;
- (m) un risque grave pour la santé publique, la sécurité publique ou l'environnement ou pour la stabilité du système financier ou la confiance dans celui-ci (même s'il n'y a pas de violation d'une loi) ; ou
- (n) se livrer ou menacer de se livrer à une conduite préjudiciable contre une personne qui a fait, ou est soupçonné d'avoir fait, ou d'avoir l'intention de faire un Signalement Protégé.

Les divulgations protégées peuvent inclure une conduite qui peut ne pas impliquer la violation d'une loi particulière.

3.2 Divulgations fiscales

Les **Divulgations Fiscales** sont des divulgations de renseignements par un Divulgateur Admissible qui a des motifs raisonnables de soupçonner d'une Inconduite relativement aux affaires fiscales de la Société (ou de ses filiales), et qui, selon le Destinataire Admissible, aiderait le destinataire des

renseignements à exécuter des fonctions ou des tâches liées aux affaires fiscales de la Société (y compris ses filiales).

Les divulgations fiscales doivent être faites à l'une des personnes ou des organismes mentionnés à la section 4.3 ci-dessous.

3.3 Motifs raisonnables de suspicion

Pour qu'un signalement soit une Signalement Protégé ou une Divulgation Fiscale, le divulgateur admissible doit avoir des « motifs raisonnables » de soupçonner que les renseignements concernent une Conduite Inacceptable ou une Inconduite (selon le cas). Ceci est déterminé en tenant compte du caractère raisonnable et objectif du fondement des soupçons du divulgateur. Cela signifie que le Divulgateur Admissible doit fonder ses soupçons sur quelque chose de plus solide qu'un pressentiment. Il est peu probable qu'une personne ait des « motifs raisonnables » de soupçonner une Conduite Inacceptable ou une Inconduite si elle ne fournit aucun renseignement à l'appui. Cependant, un divulgateur n'a pas besoin de prouver (ou de fournir des informations qui prouveront) ses allégations et un divulgateur peut toujours être admissible à la protection même si son signalement s'avère incorrect. Les motifs du divulgateur pour faire un signalement ne sont pas non plus pertinents.

Si vous signalez une Conduite Inacceptable à des autorités externes chargées de l'application de la loi au Canada (comme il est indiqué à la section 4.3 ci-dessous) pour avoir droit à des protections en vertu de la loi canadienne, un Divulgateur Admissible doit agir de bonne foi. Ceux qui engagent les autorités chargées de l'application de la loi doivent croire qu'une infraction a été commise ou a eu lieu. Ils n'ont pas besoin d'avoir raison dans leur conviction. Toutefois, ceux qui engagent les autorités chargées de l'application de la loi dans l'intention d'induire en erreur, par exemple en faisant une fausse déclaration qui accuse un autre employé ou agent d'avoir commis une infraction en vertu de la loi canadienne ou en signalant qu'une infraction a été commise alors que ceux-ci savent que ce n'est pas le cas, courent le risque d'une responsabilité criminelle. Aucune exigence de ce type ne s'applique en vertu de la loi australienne sur le signalement. Cependant, une personne ne doit pas faire une allégation qu'elle sait être fausse.

3.4 Divulgations qui ne sont pas des divulgations protégées

La présente Politique ne s'applique pas à la divulgation de renseignements qui ne sont pas un Signalement Protégé ou une Divulgation Fiscale. La divulgation d'informations concernant un grief personnel lié au travail n'est généralement pas une Divulgation Protégée.

Les Griefs Personnels Liés au Travail sont ceux qui se rapportent à l'emploi actuel ou ancien d'un divulgateur et qui ont (ou ont tendance à avoir) des implications pour le divulgateur personnellement, mais qui :

- (a) ont aucune autre implication importante pour la Société (ou une autre entité) ; ou
- (b) se rapportent pas à toute conduite, ou conduite présumée, au sujet d'une Divulgation Protégée.

Voici des exemples de Griefs Personnels liés au Travail :

- (a) un conflit interpersonnel entre le divulgateur et un autre employé ;
- (b) une décision qui n'implique pas une violation des lois sur le lieu de travail ;
- (c) une décision concernant l'embauche, le transfert ou la promotion du divulgateur ;
- (d) une décision sur les modalités d'embauche du divulgateur ; et
- (e) la décision de suspendre ou de mettre fin à l'embauche du divulgateur, ou autrement de prendre des mesures disciplinaires à l'intention du divulgateur.

La divulgation de renseignements relatifs à un grief personnel lié au travail peut tout de même être un Signalement Protégé admissible à la protection des divulgateurs dans certaines circonstances,

notamment lorsque :

- (a) il comprend des renseignements sur l'inconduite, ou les renseignements sur l'inconduite comprennent ou sont accompagnés d'un grief personnel lié au travail (rapport mixte) ;
- (b) la Société a enfreint les lois sur l'emploi ou d'autres lois passibles d'une peine d'emprisonnement de 12 mois ou plus, s'est livrée à une conduite qui représente un danger pour le public, ou la divulgation se rapporte à des informations qui suggèrent une inconduite au-delà de la situation personnelle du divulgateur ;
- (c) le divulgateur souffre ou est menacé de préjudice pour avoir fait une Divulgation/Signalement Protégée ou une Divulgation Fiscale ; ou
- (d) le divulgateur demande un avis juridique ou une représentation juridique sur le fonctionnement des protections des dénonciateurs en vertu de la Loi australienne sur le signalement.

Lorsque les griefs personnels liés au travail ne sont pas considérés comme des divulgations protégées, ils peuvent être signalés à l'interne et traités conformément aux autres politiques ou procédures pertinentes de la Société ou à toute entente pertinente à laquelle la personne touchée par le grief est une partie.

Une personne ayant un grief personnel lié au travail peut également souhaiter demander son propre avis juridique indépendant sur ses droits en vertu du droit du travail ou des contrats.

Un Divulgateur Admissible ne sera pas pénalisé pour avoir divulgué des informations en vertu de la présente Politique lorsqu'il est déterminé que les informations ne se rapportaient pas à une conduite inacceptable.

4. À QUI PEUT-ON FAIRE UN SIGNALEMENT ?

Un Divulgateur Admissible qui souhaite faire un Signalement Protégé sur une conduite inacceptable doit prendre contact avec un Destinataire admissible, un organisme de réglementation ou un avocat tel que décrit dans les sections 4.1 et 4.2 Une Divulgation Fiscale doit être faite conformément à la section 4.3.

La Société encourage quiconque souhaite faire une divulgation sur une conduite inacceptable à le faire d'abord à l'interne conformément à la section 4.1. Cependant, il n'y a aucune exigence ou obligation de le faire, et la personne peut faire le signalement à une personne externe appropriée comme décrit plus loin sans crainte de mesures disciplinaires ou de représailles. Les processus internes d'Allkem décrits dans la présente Politique ne s'appliquent pas lorsqu'un signalement est fait à une personne externe.

4.1 Rapports internes

S'il soulève une préoccupation/fait un signalement à l'interne, un Divulgateur Admissible peut faire la divulgation directement à l'une des personnes suivantes (**Destinataires Admissibles**) :

- (a) le Président du conseil d'administration, le Président du comité d'audit et de gestion des risques ou tout autre administrateur de la Société ou d'une société liée ;
- (b) le chef de la direction et Directeur général de la Société ;
- (c) le chef des affaires juridiques ou un secrétaire de de la Société ou d'une personne morale liée ;
- (d) tout Cadre de la Société (étant chacun des subordonnés directs du directeur général et du PDG) ;
- (e) tout autre dirigeant ou cadre supérieur de la Société ou d'une personne morale liée ;
- (f) l'auditeur interne ou externe (y compris un membre d'une équipe d'audit effectuant un audit) ou l'actuaire de la Société ou d'une société liée ; et

- (g) une personne autorisée par la Société à recevoir des informations qui pourraient être admissibles à la protection, y compris les services de signalement externes de la Société décrits ci-dessous.

Les divulgations peuvent être faites aux Destinataires Admissibles en personne, par téléphone ou par courriel. Les coordonnées des Destinataires Admissibles sont disponibles sur le site intranet de l'entreprise.

La Société a conclu les contrats suivants :

- (a) **NAVEX Global** (en dehors de l'Argentine) ; et
(b) **Resguarda** (Argentine seulement),

qui sont des spécialistes et tiers indépendants en éthique et en conformité pour recevoir et gérer toute divulgation par des Divulgateurs Admissibles en vertu de la présente Politique (ensemble, ils gèrent la **Ligne d'Éthique**).

Grâce à ce numéro spécial concernant l'éthique, la société dispose d'une ligne d'assistance dédiée et d'un site d'accueil Web qui sont tous deux disponibles 24 heures sur 24, 365 jours par an.

Cette option permet aux divulgateurs de :

- (i) Conserver l'anonymat ;
(ii) s'identifier à la ligne d'éthique seulement ; ou
(iii) s'identifier à la fois à la Ligne d'Éthique et à la Société.

Les divulgateurs peuvent communiquer avec la ligne d'éthique pertinente comme suit :

En dehors de l'Argentine :

Site Web de la ligne d'éthique (NAVEX) www.allkem.ethicspoint.com ; ou

Lignes téléphoniques d'urgence : Voir la liste des pays et les numéros sans frais (en dehors de l'Argentine) sous l'annexe « A » ; ou

Code QR : Voir le lien du Code QR vers le site Web de signalement des divulgateurs sous l'annexe « A ».

Argentine seulement :

Site Web de la Ligne d'Éthique (Resguarda) www.resguarda.com/allkem ; ou

Lignes téléphoniques d'urgence : Voir le numéro sans frais et le numéro WhatsApp pour l'Argentine sous l'annexe « A ».

La ligne d'éthique pertinente reste l'intermédiaire en tout temps, recevant et transmettant la communication entre toutes les parties.

Les divulgateurs sont en mesure de télécharger en toute sécurité toute documentation pertinente et/ou matériel pertinent à leur divulgation.

Après avoir fait une divulgation, le divulgateur recevra un numéro de référence unique et on lui demandera un mot de passe. Cela fait, le divulgateur peut utiliser son numéro de référence et son mot de passe uniques pour entrer en contact avec l'équipe d'enquête à travers d'un des canaux suivants:

- (i) Le site Web pertinent de la Ligne d'Éthique (onglet de suivi) ;
ou
(ii) La ligne téléphonique d'éthique pertinente (option de suivi, fournie lors de l'appel).

Grâce aux méthodes de suivi décrites ci-dessus, le divulgateur peut :

- (i) avoir des communications continues et anonymes avec la Ligne d'Éthique et/ou la Société ;

- (ii) recevoir des mises à jour ;
- (iii) partager d'autres informations ou des preuves ;
- (iv) demander de l'aide ; ou
- (v) signaler des représailles.

Tel qu'il est indiqué ci-dessus, les opérateurs de chaque Ligne d'Éthique (détaillées ci-dessus) sont autorisés par la Société à recevoir des informations en vertu de la présente Politique et sont des Destinataires Éligibles aux fins de la présente Politique.

4.2 Rapports externes

La Société reconnaît qu'une personne souhaitant soulever une préoccupation concernant une conduite inacceptable puisse souhaiter contacter une personne extérieure à la Société. Il se peut que la personne estime que cela ne soit pas approprié ou qu'elle ne se sente pas à l'aise de faire une divulgation interne ou qu'elle ait présenté un rapport à l'interne, mais considère que les mesures opportunes ou appropriées n'ont pas été prises.

Les divulgateurs admissibles ne seront pas menacés de mesures disciplinaires ou autres telles que la rétrogradation, le licenciement ou d'autres représailles et seront toujours admissibles à la protection si un Signalement Protégé est fait à l'une des personnes suivantes :

- (a) à un juriste dans le but d'obtenir des avis juridiques ou une représentation sur l'application de la loi australienne sur le signalement, même dans le cas où le juriste conclut qu'une divulgation ne se rapporte pas à un Signalement Protégé ; ou
- (b) à l'un ou l'autre des organismes de réglementation suivants (**Organismes de Réglementation**) :
 - (i) Australian Securities and Investments Commission (**ASIC**) ;
 - (ii) Australian Prudential Regulation Authority (**APRA**) ; ou
 - (iii) une autre autorité du Commonwealth prescrite par règlement.

Au Canada, la déclaration externe est également permise lorsqu'un employé, en tant que Divulgateur Admissible, croit qu'une infraction à la loi canadienne a été ou est commise par la Société, ou tout dirigeant ou autre employé de la Société. Les Divulgateurs Admissibles au Canada peuvent signaler une Conduite Inacceptable à toute personne dont les fonctions comprennent l'application des lois fédérales ou provinciales, y compris les agents de police ou les organismes de réglementation tels que la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario.

Les divulgateurs admissibles sont encouragés à demander un avis juridique indépendant avant de faire une divulgation externe.

4.3 Divulgations fiscales

Les divulgateurs admissibles peuvent faire des divulgations fiscales à l'une des personnes suivantes :

- (a) un auditeur, ou membre d'une équipe d'audit effectuant un audit de la Société ;
- (b) un agent fiscal enregistré ou un agent de Déclaration d'Activité Commerciale (**DAC**) qui fournit des services à la Société ;
- (c) un administrateur ou le secrétaire de la Société ;
- (d) un cadre supérieur de la Société ; ou
- (e) tout employé ou dirigeant de la Société dont le rôle se rapporte aux affaires fiscales de la Société.

En outre, les divulgateurs éligibles peuvent divulguer des informations au commissaire australien à l'impôt lorsque le Divulgateur Admissible considère que les informations peuvent aider le commissaire à s'acquitter de leurs fonctions ou devoirs en vertu du droit fiscal.

4.4 Divulgations d'intérêt public et d'urgence aux parlementaires et aux journalistes

Dans certaines circonstances, un Divulgateur Admissible peut avoir droit aux protections des divulgateurs s'il révèle une Conduite Inacceptable à un député ou à un journaliste. Avant de faire la divulgation, il est important que le divulgateur comprenne les critères à satisfaire pour qu'une telle divulgation soit admissible aux protections des divulgateurs.

Une « divulgation dans l'intérêt public » est la divulgation d'informations à un journaliste ou à un Parlementaire lorsque :

- (a) au moins 90 jours se sont écoulés depuis que le divulgateur a fait la divulgation à l'ASIC, à l'APRA ou à un autre organisme du Commonwealth prescrit par règlement ;
- (b) le divulgateur n'a pas de motifs raisonnables de croire que des mesures sont ou ont été prises relativement à sa divulgation ;
- (c) le divulgateur a des motifs raisonnables de croire que la divulgation ultérieure des renseignements est dans l'intérêt public ; et
- (d) avant de faire la divulgation dans l'intérêt public, le divulgateur a présenté un avis écrit à l'organisme auquel la divulgation précédente a été faite. Cette divulgation doit :
 - (i) inclure suffisamment de renseignements pour identifier la divulgation précédente ; et
 - (ii) indiquer que le divulgateur a l'intention de faire une divulgation dans l'intérêt public.

Une « divulgation urgente » est la divulgation d'informations à un journaliste ou à un Parlementaire lorsque :

- (a) le divulgateur a déjà communiqué les renseignements à l'ASIC, à l'APRA ou à un autre organisme du Commonwealth prescrit par règlement ;
- (b) le divulgateur a des motifs raisonnables de croire que les renseignements concernent un Danger important et imminent pour la santé ou la sécurité d'une ou de plusieurs personnes ou pour l'environnement naturel ;
- (c) avant de faire la divulgation urgente, le divulgateur a présenté un avis écrit à l'organisme auquel la divulgation précédente a été faite. Cette divulgation doit :
 - (i) inclure suffisamment de renseignements pour identifier la divulgation précédente ; et
 - (ii) indiquer que le divulgateur a l'intention de faire une divulgation urgente ;
- (d) l'étendue des renseignements communiqués dans la divulgation urgente n'est pas supérieure à ce qui est nécessaire pour informer le journaliste ou le parlementaire du danger important et imminent.

Au Canada, les rapports externes aux autorités chargées de l'application de la loi, comme la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario ou les autorités policières, peuvent limiter ou empêcher toute divulgation ultérieure au public.

Un divulgateur devrait demander un avis juridique indépendant avant de faire une divulgation d'intérêt public ou d'urgence.

4.5 Communiquer avec d'autres personnes

Une personne qui fait une divulgation et qui souhaite bénéficier de la protection accordée aux Divulgateurs Autorisés ne doit communiquer avec personne au sujet de la divulgation, excepté pour les personnes mentionnées dans cette section 4.

5. COMMENT FAIRE UN SIGNALEMENT

Si une personne a des motifs raisonnables de croire qu'une Conduite Inacceptable a eu lieu, la Société l'encourage fortement à signaler ses préoccupations à l'un des destinataires spécifiés à la section 4 de la présente Politique.

Un divulgateur peut fournir son nom et ses coordonnées lorsqu'il fait une divulgation ou peut la faire

Politique de signalement d'Allkem

de manière anonyme.

Divulgations anonymes

La Société reconnaît que dans certaines circonstances, une personne souhaite rester anonyme en faisant une divulgation sur une Conduite Inacceptable. Les divulgations protégées et les divulgations fiscales peuvent être faites de manière anonyme et toujours être protégées en vertu de la loi australienne sur le signalement.

Une personne peut choisir de rester anonyme en faisant un Signalement Protégé ou une Divulgation Fiscale, au cours de toute enquête et après la finalisation de l'enquête. À tout moment, un divulgateur peut également refuser de répondre à des questions qui, selon lui, pourraient révéler son identité, y compris pendant les conversations de suivi. Un divulgateur qui souhaite garder l'anonymat doit maintenir une communication bidirectionnelle continue avec le Destinataire Admissible (ou une autre partie à qui il a fait un Signalement Protégé ou une Divulgation Fiscale) afin que des questions de suivi puissent être posées et que des commentaires puissent être fournis.

La Ligne d'Éthique dispose d'une fonction pour les divulgations anonymes. Alternativement, une personne peut souhaiter utiliser une adresse e-mail anonyme ou un pseudonyme lorsqu'elle fait une divulgation.

6. SOUTIEN ET PROTECTION AUX DIVULGATEURS

Sous réserve de la section 5 ci-dessus, si un Divulgateur Admissible fait un Signalement Protégé ou une Divulgation Fiscale conformément à la présente Politique, le Divulgateur Admissible a droit aux protections suivantes en vertu de la loi australienne sur le signalement (**Protection des Divulgateurs**) :

- (a) leur identité ne peut être divulguée dans le cadre de la divulgation sans leur consentement ;
- (b) ils ne peuvent faire l'objet de victimisation ni de quelconque acte ou omission préjudiciable, y compris, par exemple, le licenciement, la discrimination, les représailles ou le harcèlement en raison de la divulgation ;
- (c) s'ils subissent un préjudice pour avoir fait la divulgation, ils peuvent avoir droit à une indemnisation et à d'autres recours ; et
- (d) ils sont protégés contre la responsabilité civile, pénale ou administrative pour avoir fait la divulgation.

La Protection des Divulgateurs s'applique également lorsqu'un Divulgateur Admissible fait :

- (e) une divulgation à un avocat dans le but d'obtenir des conseils juridiques ou une représentation juridique sur l'application de la loi australienne sur le signalement ; ou
- (f) une « divulgation d'urgence » ou une « divulgation dans l'intérêt public », comme il est décrit plus en détail à la section 4.4 ci-dessus.

La Protection des Divulgateurs est abordée plus en détail dans les sections suivantes.

Cette protection est conçue pour donner aux gens la confiance nécessaire pour parler de conduites inacceptables sans subir des conséquences négatives.

6.2 Protection de l'identité

En vertu de la loi australienne sur les divulgateurs, une personne ne peut pas divulguer l'identité d'un Divulgateur Admissible, ou des informations susceptibles de conduire à son identification (informations obtenues directement ou indirectement parce que le divulgateur a fait un Signalement Protégé ou une Divulgation Fiscale), à moins que l'une des exceptions suivantes ne s'applique.

Les principales exceptions à l'interdiction de la divulgation d'identités ont lieu lorsqu'une personne divulgue l'identité d'un Divulgateur Admissible :

- (a) à l'ASIC, à l'APRA ou à un membre de la police fédérale australienne (dans le cas d'une Divulgence Protégée) ;
- (b) au Commissaire de la fiscalité ou à un membre de la police fédérale australienne (dans le cas d'une Divulgence Protégée) ;
- (c) à un avocat dans le but d'obtenir des avis juridiques ou une représentation juridique sur l'application de la loi australienne sur le signalement ;
- (d) à une personne ou à un organisme visé par règlement ; ou
- (e) avec le consentement du Divulgeur Admissible.

Il existe également une exception permettant la divulgation de renseignements susceptibles d'entraîner l'identification d'un Divulgeur Admissible (mais pas son identité) si :

- (a) toutes les mesures raisonnables ont été prises pour réduire le risque que le Divulgeur Admissible soit identifié à partir de l'information ; et
- (b) elle est raisonnablement nécessaire pour enquêter sur les questions soulevées dans la Divulgence Protégée ou la Divulgence Fiscale.

Au Canada, l'identité d'un Divulgeur Admissible peut également être divulguée lorsque la loi l'exige.

Toute divulgation en violation de l'interdiction ci-dessus est illégale et constitue une infraction en vertu de la loi australienne. Elle sera également en violation de la présente Politique (se référer à la section 8 pour les conséquences d'une violation de la présente Politique).

Le Destinataire Admissible qui reçoit une divulgation prendra des mesures pour s'assurer que l'identité des divulgeurs admissibles soit maintenue confidentielle, par exemple :

- (a) stocker dans un endroit sûr les documents relatifs à un Signalement Protégé ;
- (b) limiter l'accès à l'information relative à la divulgation aux personnes directement impliquées dans l'enquête ;
- (c) s'assurer que seul un nombre restreint de personnes qui participent directement au traitement et à l'enquête d'une divulgation sera informé de l'identité d'un divulgeur (sous réserve du consentement du divulgeur) ou des renseignements susceptibles d'entraîner l'identification du divulgeur ;
- (d) s'assurer que les communications et les documents relatifs à l'enquête sur une divulgation ne seront pas envoyés à une adresse de courriel ou à une imprimante à laquelle d'autres membres du personnel peuvent avoir accès ;
- (e) rappeler à chaque personne qui est impliquée dans le traitement et l'enquête d'une divulgation les exigences de confidentialité, y compris qu'une divulgation non autorisée de l'identité d'un divulgeur peut constituer une infraction pénale ;
- (f) écrire le nom du divulgeur et d'autres renseignements d'identification à partir de documents de sorte que seules les personnes directement impliquées dans l'enquête connaissent l'identité du divulgeur (lorsque la divulgation n'a pas été fournie sur une base anonyme) ;
- (g) les divulgations seront traitées et feront l'objet d'une enquête par du personnel qualifié ;
- (h) faire référence au divulgeur en utilisant des pronoms non sexistes ;
- (i) dans la mesure du possible, communiquer avec le divulgeur pour l'aider à identifier certains aspects de sa divulgation qui pourraient par inadvertance l'identifier.

Le destinataire admissible peut prendre conseil auprès du chef des affaires juridiques de la Société (ou d'un autre avocat) sur le fonctionnement de la Protection de l'identité et les mesures requises pour protéger l'identité d'un Divulgeur Admissible.

Si un Divulgeur Admissible qui a fait un Signalement Protégé ou une Divulgence Fiscale croit qu'il y a eu une divulgation non autorisée de son identité ou de renseignements qui sont susceptibles

d'entraîner la divulgation de son identité, la personne a le droit de le signaler à l'interne à un Destinataire Admissible ou à l'externe à un Organisme de Réglementation pour enquête.

6.3 Protection contre les actes ou omissions préjudiciables

Il est fondamental pour l'intégrité de cette Politique que la présentation d'une Divulgation Protégée ou d'une Divulgation Fiscale n'entraîne pas de victimisation ou d'autres préjudices.

La loi australienne sur les divulgateurs interdit à une personne de:

- (a) se livrer à une conduite qui cause un préjudice à un Divulgateur Admissible ou à une autre personne, relativement à une divulgation, si :
 - (i) la personne croit ou soupçonne que le Divulgateur Admissible (ou une autre personne) a fait, peut avoir fait, propose de faire ou pourrait faire une divulgation qui est admissible à la protection en vertu de la loi australienne sur le signalement (par exemple, un Signalement Protégé ou une Divulgation Fiscale) ; et
 - (ii) la croyance ou le soupçon est le motif, ou une partie du motif, de la conduite ; ou
- (b) se livrer à une conduite qui cause un préjudice à un Divulgateur Admissible ou à une autre personne, relativement à une divulgation. Une menace peut être expresse ou implicite et conditionnelle ou inconditionnelle. Un divulgateur (ou une autre personne) qui a été menacé relativement à une divulgation n'a pas à craindre réellement que la menace soit mise à exécution.

(l'Interdiction de Préjudice).

Toute conduite en violation de l'interdiction ci-dessus est illégale et constitue une infraction en vertu de la loi australienne. Elle sera également en violation de la présente politique (se référer à la section 8 pour les conséquences d'une violation de la présente Politique).

Les comportements préjudiciables interdits comprennent :

- (a) le congédiement d'un employé ;
- (b) les blessures d'un employé au travail ;
- (c) modifier le poste ou les fonctions d'un employé à son détriment (y compris, sans s'y limiter, une rétrogradation) ;
- (d) la discrimination entre un employé et d'autres employés d'un même employeur ;
- (e) le harcèlement ou l'intimidation d'une personne ;
- (f) les préjudices ou les blessures causées à une personne (y compris les préjudices psychologiques) ;
- (g) les dommages causés aux biens d'une personne ;
- (h) les dommages causés à la réputation d'une personne ;
- (i) les dommages causés à l'entreprise ou à la situation financière d'une personne ; ou
- (j) tout autre dommage ou représailles à une personne (y compris toute action qui affecte négativement l'emploi de la personne).

Voici des exemples de mesures qui ne constituent pas une conduite préjudiciable:

- (a) des mesures administratives qui sont raisonnables dans le but de protéger un divulgateur contre le préjudice (p. ex., déplacer un divulgateur qui a fait une divulgation au sujet de son domaine de travail immédiat à un autre bureau pour l'empêcher de souffrir un préjudice) ; et
- (b) gérer le rendement insatisfaisant d'un divulgateur au travail, si l'action est conforme au cadre de gestion du rendement de l'entité.

Si une telle mesure administrative est prise à l'égard d'une personne, la Société s'assurera que la personne concernée en comprend les raisons.

La Société peut (à sa discrétion) mettre en œuvre une partie ou la totalité des pratiques suivantes pour protéger les Divulgateurs Admissibles contre les préjudices :

- (a) évaluer le risque de préjudice pour le divulgateur et d'autres personnes (p. ex. d'autres membres du personnel qui pourraient avoir fait une divulgation) dès que possible après avoir reçu une divulgation ;
- (b) informer le divulgateur au sujet des services de soutien disponibles, y compris le conseil ou d'autres services professionnels ou juridiques ;
- (c) Aider le divulgateur à la gestion du stress, du temps ou des répercussions sur le rendement, ou d'autres défis découlant de la divulgation ou de son enquête ;
- (d) permettre au divulgateur d'exercer ses fonctions à partir d'un autre endroit, réaffecter le Divulgateur à un autre rôle au même niveau, apporter d'autres modifications au lieu de travail du divulgateur ou à la façon dont il s'acquitte de ses tâches, ou réaffecter ou déplacer d'autres membres du personnel impliqués dans l'affaire divulguée ;
- (e) fournir de l'éducation et de la formation à la direction pour s'assurer qu'elle est consciente de ses responsabilités de préserver la confidentialité d'une divulgation, d'aborder les risques d'isolement ou de harcèlement, de gérer les conflits et d'assurer l'équité dans la gestion du rendement d'un divulgateur ou de prendre d'autres mesures de gestion à cet égard ;
- (f) informer le divulgateur de la façon dont il peut déposer une plainte s'il a subi un préjudice, et des mesures que la Société peut prendre en réponse à de telles plaintes. Par exemple, la plainte peut faire l'objet d'une enquête distincte par un dirigeant de la Société qui n'est pas impliqué dans le traitement de la divulgation et des conclusions de l'enquête fournies au président du conseil d'administration ; et
- (g) permettre au divulgateur de prendre un congé prolongé ou élaborer un plan de perfectionnement professionnel pour le divulgateur qui comprend de nouvelles possibilités de formation et de carrière.

Si une personne estime avoir subi un préjudice en raison d'une violation de l'interdiction de préjudice, elle a le droit de le signaler à l'interne à un Destinataire Admissible ou à l'externe à un Organisme de Réglementation, à une autorité d'application de la loi pertinente au Canada (le cas échéant) ou à un conseiller juridique indépendant de la même manière qu'elle a le droit de le faire avec la Divulgation Protégée originale.

6.4 Indemnisation et autres recours en cas de violation de l'interdiction de préjudice

En vertu de la loi australienne sur le signalement, un Divulgateur Admissible (ou tout autre employé ou personne) peut demander une indemnisation et d'autres recours devant les tribunaux si :

- (a) il subit une perte, un dommage ou un préjudice en raison d'un Signalement Protégé ou d'une Divulgation Fiscale ; et
- (b) l'entreprise n'a pas pris de précautions raisonnables et n'a pas fait preuve de diligence raisonnable pour prévenir la conduite préjudiciable.

Toute personne qui souhaite obtenir une telle réparation devrait demander au préalable un avis juridique indépendant.

6.5 Protection contre la responsabilité

En vertu de la loi australienne sur le signalement, un Divulgateur Admissible qui fait un Signalement Protégé ou une Divulgation Fiscale est protégé contre les éléments suivants en ce qui concerne la divulgation :

- (a) la responsabilité civile (comme une action en justice contre le divulgateur pour violation d'un contrat de travail, d'une obligation de confidentialité ou d'une autre obligation contractuelle) ;

- (b) la responsabilité criminelle (comme la tentative de poursuite pour divulgation illégale de renseignements ou toute autre utilisation de la divulgation contre le divulgateur dans une poursuite [autre que pour avoir fait une fausse divulgation]) ; et
- (c) la responsabilité administrative (comme des mesures disciplinaires pour avoir fait la divulgation).

Cependant, ces protections n'accordent pas l'immunité pour toute inconduite à laquelle un Divulgateur Admissible s'est livré et qui est révélée dans sa divulgation.

Au Canada, pour avoir droit à des protections contre la responsabilité, le Divulgateur Admissible doit agir de bonne foi. Aucune exigence de ce type ne s'applique en vertu de la loi australienne sur le signalement.

7. GESTION ET ENQUÊTE DES DIVULGATIONS

Lorsqu'un Divulgateur Admissible fait une divulgation à l'interne à un Destinataire Admissible, ce dernier informera le chef des affaires juridiques de la Société au sujet de la divulgation. Le chef des affaires juridiques évaluera la divulgation pour déterminer si la divulgation est un Signalement Protégé ou une Divulgation Fiscale et si une enquête officielle est justifiée.

Lors de la notification au Directeur Juridique de la Société, le Destinataire Admissible doit se conformer aux protections d'identité décrites à la section 6 ci-dessus.

Si le divulgateur n'a pas fourni suffisamment de renseignements à l'appui et qu'il n'est pas en mesure d'être contacté, il se peut qu'il ne soit pas possible de mener une enquête.

Bien que toutes les préoccupations soulevées ne mènent pas nécessairement à une enquête, toutes les divulgations seront dûment prises en compte et une décision sera prise dans chaque cas pour déterminer si une enquête doit être menée.

7.1 Nomination d'un enquêteur

Lorsque le directeur juridique de la Société estime qu'une enquête doit être menée, une personne ou une organisation qualifiée et impartiale sera nommée enquêteur afin que l'enquête soit conduite de manière objective, équitable et indépendante. L'enquêteur peut être un dirigeant ou un employé de la Société (le cas échéant) ou peut être une personne ou une organisation externe.

7.2 Conduite de l'enquête

Le processus d'enquête sur la divulgation dépendra des circonstances individuelles et de la nature des allégations formulées. Le processus habituel d'enquête sur les divulgations est énoncé ci-dessous. Toutefois, lorsqu'il est jugé approprié de le faire, l'enquêteur désigné peut modifier le processus et informera les personnes concernées du processus révisé.

En règle générale, le processus d'enquête comprendra les étapes suivantes, effectuées dans un délai raisonnable compte tenu de la nature de l'enquête requise :

- (a) obtenir tous les renseignements supplémentaires pertinents du divulgateur et d'autres personnes et vérifier ces renseignements (au besoin) ;
- (b) afin de respecter les règles de justice naturelle et d'équité des procédures, donner à toute personne qui fait l'objet de la divulgation la possibilité de répondre aux allégations ;
- (c) Interroger tous les témoins pertinents et recueillir des éléments de preuve ;
- (d) évaluer les éléments de preuve et se faire une opinion sur la question de savoir si les allégations sont fondées ;
- (e) protéger en tout temps l'identité du divulgateur (voir la section 6 pour de plus amples renseignements) ;
- (f) lorsque le divulgateur peut être contacté, tenir le divulgateur informé de l'avancement du

processus d'enquête, y compris la confirmation de la réception de la divulgation, le début et la conclusion de l'enquête ;

- (g) obtenir tout conseil juridique externe ou autre nécessaire ; et
- (h) déterminer si la divulgation doit être transmise à un organisme de réglementation comme l'ASIC, l'APRA, l'ATO ou la police fédérale.

La Société peut également mettre des services de conseil à la disposition d'une personne qui fait l'objet d'un Signalement Protégé (le cas échéant).

7.3 Documenter et rendre compte des conclusions d'une enquête

Après avoir mené l'enquête, l'enquêteur prépare habituellement un rapport exposant les conclusions de celle-ci. L'identité du divulgateur ne sera pas indiquée dans le rapport à moins que le consentement du divulgateur n'ait été obtenu. La méthode de documentation des conclusions de l'enquête peut varier selon la nature de la divulgation de l'objet de l'enquête.

Le résultat de l'enquête sera communiqué au directeur général et au chef de la direction, au président du conseil d'administration et à toute autre personne, le cas échéant, selon ce que le président du conseil d'administration jugera approprié.

Sous réserve de toute contrainte légale, et lorsque le divulgateur peut être contacté, les détails du résultat de l'enquête seront fournis au divulgateur à moins que des circonstances rendent inapproprié de le faire. Si le divulgateur n'est pas satisfait du résultat de l'enquête, il peut en discuter avec le chef des affaires juridiques de la Société, faire une divulgation supplémentaire à un Destinataire Admissible ou contacter l'un des organismes externes énumérés à la section 4.

7.4 Assurer un traitement équitable des personnes

La Société assurera le traitement équitable de tous ses employés et autres personnes qui sont mentionnés dans un Signalement Protégé, y compris ceux qui font l'objet d'un Signalement Protégé. Cela peut impliquer la mise en œuvre d'une partie ou de la totalité des mesures suivantes :

- (a) traiter toutes les divulgations de façon confidentielle, lorsque c'est possible et approprié dans les circonstances ;
- (b) évaluer chaque divulgation pour déterminer si elle devrait faire l'objet d'une enquête, y compris déterminer s'il y a suffisamment d'éléments de preuve pour étayer ou réfuter les questions signalées ;
- (c) veiller à ce que toute enquête soit menée de manière objective, équitable et indépendante ;
- (d) informer l'employé qui fait l'objet d'une divulgation de l'objet de celle-ci au fur et à mesure que l'exigent les principes de justice naturelle et d'équité des procédures et avant qu'une mesure ne soit prise, par exemple, si l'employé qui fait l'objet d'une divulgation fera l'objet d'une enquête ; et
- (e) recommander à tout employé faisant l'objet d'une divulgation les services de soutien externe de l'entreprise.

8. CONSÉQUENCES DE LA VIOLATION DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

Si une personne enfreint la présente Politique, elle peut faire l'objet de mesures disciplinaires, y compris la résiliation possible de son emploi ou de son contrat de service avec la Société.

9. COMMUNICATION ET FORMATION

Cette Politique sera communiquée à tous les dirigeants et employés de la Société et de ses filiales via l'intranet de la Société et sur le site Web externe de la Société à www.allkem.co.

Cette Politique sera intégrée aux trousseaux d'initiation des employés et à la formation des nouveaux débutants. La Société tiendra également des séances périodiques d'éducation et de formation pour les dirigeants et les employés concernant cette Politique et une formation spécialisée pour les Destinataires Admissibles en ce qui concerne les processus de réception et de traitement des divulgations.

Si vous avez une question au sujet de la présente Politique ou si vous avez besoin de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec le chef des ressources humaines par l'entremise des coordonnées disponibles sur le site intranet de la société.

10. DÉTAILS DE LA RÉVISION

Cette Politique sera révisée périodiquement pour s'assurer qu'elle fonctionne efficacement et pour Déterminer si des changements sont nécessaires.

Approuvé par le conseil d'administration d'Allkem Limited le 25 février 2022.

Annexe « A »



Région / Pays	Lignes téléphoniques d'urgence (numéro sans frais)
Australie	
Australie	1800 490 619
Asie	
Hong Kong	800 930 359
Japon	0800 123 7498
Singapour	800 492 2574
Argentine	
Argentine (Resguarda)	0-800-122-7374 / 0-800-999-4636
Argentine (Resguarda)	+54 11 5365 8978 (WhatsApp)
Amériques	
Canada	83 3679 2182
États-Unis	83 3679 2182