

Política de denuncia de irregularidades

En Galaxy Resources Limited estamos comprometidos a llevar a cabo nuestro negocio con honestidad e integridad, y esperamos que nuestro personal mantenga altos estándares de acuerdo con nuestras políticas internas. Esta Política establece el procedimiento que se aplicará cuando algún representante de Galaxy sospeche de alguna práctica que le parezca irregular, conducta poco ética o peligro en el trabajo que pueda afectar a otros. Alentamos a los representantes de Galaxy a que nos planteen tan pronto como sea posible, cualquier inquietud que puedan tener, sabiendo que sus inquietudes se tomarán en serio y se investigarán adecuadamente, y que la confidencialidad será una prioridad. Además, tenemos reglamentos que exigen notificar cualquier conducta indebida o cualquier incumplimiento de las normas o procedimientos establecidos por cualquier ente regulador.

Los reclamos relacionados con situaciones personales propias, como la forma en que ha sido tratado en el trabajo, deben ser tratados en los términos previstos en la política de Galaxy sobre comportamiento en el lugar de trabajo.

Esta Política no forma parte de los términos y condiciones de su empleo. Nos reservamos el derecho de cambiar o retirar esta Política cuando estimemos conveniente. La información comprendida en esta Política reemplaza todas las políticas relevantes previas.

Si usted tiene alguna pregunta en relación con esta Política, debe contactar al Gerente de Recursos Humanos local o al Asesor Jurídico de Galaxy en Australia.

Gracias.

Martin Rowley
Presidente
En nombre del Directorio de Galaxy Resources Limited

1. ¿A QUIÉN ALCANZA ESTA POLÍTICA?

Esta Política se aplica a todas las personas que trabajan en o para Galaxy, en cualquier nivel o grado, donde sea que se encuentren, incluyendo a todos los empleados (por tiempo indeterminado, contrato a plazo fijo o eventual), directores, jefes, socios, contratistas y proveedores (incluyendo a empleados de proveedores) (en conjunto, "**Representantes de Galaxy**").

Las referencias a "**Galaxy**", "**nosotros**", "**nuestros/as**" en esta Política se refieren a Galaxy Resources Limited y todas sus subsidiarias, incluyendo, pero no limitado a Galaxy Lithium (Sal de Vida) S.A., y compañías asociadas en todo el mundo, incluidas las uniones transitorias de empresas o los contratos de colaboración (*joint ventures*) en los que Galaxy tenga participación.

2. ¿QUÉ ES LA DENUNCIA DE IRREGULARIDADES?

2.1 Denuncia de irregularidades

La denuncia de irregularidades (*Whistleblowing* en inglés) es reportar una preocupación o inquietud por sospechas de prácticas irregulares, conductas no éticas o peligros en el trabajo que puedan afectar a otros.

Tales inquietudes pueden relacionarse con:

- a) Actividad delictiva.
- b) Actos de injusticia.
- c) Peligro para la salud y seguridad.
- d) Peligro para el público o para el sistema financiero.
- e) Daño al medio ambiente;
- f) Incumplimiento de cualquier obligación legal o profesional, o requisitos reglamentarios.
- g) Sobornos.
- h) Corrupción.
- i) Fraude financiero o manejo indebido de fondos.
- j) Negligencia.
- k) Violación de las políticas internas de Galaxy.
- l) Conducta que podría dañar la reputación de Galaxy.

- m) Divulgación no autorizada de información confidencial, y
- n) Ocultar deliberadamente cualquiera de los puntos anteriores.

Estos ejemplos no son exhaustivos ni exclusivos y las situaciones de naturaleza similar determinadas por el Asesor Jurídico se tratarán en el marco de la presente Política.

Las referencias en esta Política a **"reportar una inquietud"** son respecto a la denuncia de irregularidades.

2.2 Perjuicio

Para los propósitos de esta Política, el **"perjuicio"** incluye (entre otras cosas):

- a) Despido de un empleado.
- b) Lesión de un empleado en su empleo.
- c) Alteración de la posición u obligaciones de un empleado en su desventaja.
- d) Discriminación entre un empleado y otros empleados del mismo empleador;
- e) Acoso o intimidación de una persona.
- f) Daño o lesión a una persona, incluyendo 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 a una persona.

Una **"amenaza"** que causa perjuicio incluye la amenaza expresa o implícita, y la amenaza condicional o incondicional.

3. ¿CUÁNDO DEBERÍA PLANTEAR UNA INQUIETUD?

Galaxy alienta a los representantes de Galaxy a denunciar irregularidades, de acuerdo con esta Política. Usted debe plantear una inquietud si tiene cualquier argumento razonable para sospechar de alguna mala conducta, irregularidades, conductas poco ética, peligro en el trabajo, o circunstancias inapropiadas en relación a Galaxy. De acuerdo a la sección 6 detallada a continuación, los representantes de Galaxy no sufrirán ningún perjuicio si plantean inquietudes genuinas de acuerdo con esta Política y actúan de buena fe. Preferiríamos que usted planteara cualquier inquietud en lugar de dejarlas sin tramitar.

Si realiza una acusación maliciosa sin argumentos razonables para sospechar una mala conducta, se procederá de acuerdo con la política de Galaxy sobre comportamiento en el lugar de trabajo

4. PLANTEAR UNA INQUIETUD

Hay una variedad de formas en que puede plantear una inquietud, tanto interna como externamente. Depende de usted cuándo y a quién elige plantear la inquietud. Sin embargo, nuestra preferencia es que plantee inquietudes internamente o utilice nuestro servicio para denuncia de irregularidades. Si opta por plantear sus inquietudes externamente, es posible que no esté protegido por esta Política o la ley.

4.1 Plantear una inquietud internamente

En primera instancia, a menos que usted razonablemente crea que su gerente está involucrado en el acto indebido, debe plantear cualquier inquietud a su gerente directo. Puede decirle en persona o hacerlo por escrito si lo prefiere. Para evitar dudas, su gerente está autorizado por Galaxy para recibir denuncias que contengan divulgaciones bajo la Parte 9.4AAA de la Ley de Corporaciones y la Parte IVD de la Ley de Administración Tributaria.

Su gerente organizará una investigación relativa al asunto (ya sea investigándolo personalmente o pasándolo de inmediato a alguien con un cargo más jerárquico o un cargo más apropiado). La investigación puede involucrarlo a usted y otras personas para que proporcionen declaraciones por escrito. Cualquier investigación será tratada de manera exhaustiva, sin demora, y en forma confidencial, tanto como sea posible. Como se establece en la sección 5 a continuación, a menos que usted dé su consentimiento, su gerente no revelará su identidad (o cualquier información que pueda conducir a su identificación) a nadie, a menos que lo permita o exija la ley. Una vez que la investigación esté completa, su gerente (o la persona que llevó a cabo la investigación) informará al Asesor Jurídico, quien tomará las medidas necesarias, incluyendo reportar el asunto a cualquier autoridad o ente regulador, si fuera necesario. Si se descubren irregularidades como resultado de cualquier investigación, el asunto será evaluado aplicando la política

de comportamiento en el lugar de trabajo de Galaxy. Al concluir una investigación, si corresponde, se le informará a usted el resultado de la investigación y lo que se ha hecho, o lo que Galaxy se propone hacer al respecto. Si no se toma ninguna acción, se explicará la razón de ello.

Si a usted le preocupa que su jefe esté involucrado en malas prácticas, que no haya realizado una investigación adecuada o no haya informado el resultado de la investigación al asesor jurídico, usted deberá informar al Asesor Jurídico de Galaxy o a otro gerente sénior o jefe de Galaxy (como un director o ejecutivo sénior). Cualquier acercamiento de este tipo al consejero general estará sujeto a las protecciones de esta Política.

4.2 Uso del servicio para denuncias de irregularidades de Galaxy

Además de las opciones anteriores, puede haber circunstancias en las que usted considere que es preferible comunicarse con nuestro canal externo de denuncias. En esos casos, por favor utilice cualquiera de los siguientes datos para contactarse:

Galaxy ha contratado a "Your Call Whistleblowing Solutions ("Your Call") para recibir y gestionar su informe con imparcialidad y confidencialidad.

Esta opción le permite:

- Permanecer completamente en el anonimato;
- Identificarse ante "Your Call" solamente; o
- Identificarse ante ambos, "Your Call" y Galaxy.

Por favor utilice cualquiera de los siguientes datos para ponerse en contacto con "Your Call Whistleblowing Solutions":

Tel: 1300 790 228 (dentro de Australia); o
+61 3 9895 0012 (fuera de Australia)

de 9am a 12am AEST (Australian Eastern Standard Time), sólo en días hábiles (con fines orientativos únicamente, le informamos que a la fecha de redacción de la presente Política la diferencia horaria con Argentina es de -14hs.)

E-mail: galaxy@yourcall.com.au

Web: www.yourcall.com.au/report (Introduzca el ORG ID único: Galaxy)
Disponible 24/7

Correo Postal: Locked Mail Bay 7777, Malvern VIC 3144

Si usted es sordo o tiene una discapacidad auditiva o en el habla, puede comunicarse con Your Call en línea o a través del servicio "National Relay Service" de Australia. Simplemente elija su método de contacto en www.relayservice.gov.au y solicite la línea directa de Your Call 1300 790 228.

Si tiene dificultades para hablar o entender el idioma inglés, comuníquese con Your Call a través del Servicio de Traducción e Interpretación (TIS por sus siglas en inglés) 131 450 y preguntas por Your Call al 1300 790 228.

Your Call será el intermediario en todo momento, recibiendo y reenviando la comunicación entre todas las partes.

Podrá cargar en forma segura cualquier documentación relevante y / o material relevante para su denuncia.

Después de hacer una denuncia, se le proporcionará un Número de Identificación de Denuncia (DIN por sus siglas en inglés) único y acceso a un Tablero de Mensajes en línea seguro. El Tablero de Mensajes permite la comunicación anónima en línea con Your Call y/o con Galaxy. El Tablero de Mensajes se puede utilizar para recibir actualizaciones, compartir información / evidencia adicional y solicitar soporte o denunciar represalias. Si no puede acceder al Tablero de Mensajes, puede comunicarse con Your Call por teléfono (arriba) para recibir actualizaciones verbales.

Puede encontrar más información sobre el canal de denuncias en línea en <https://www.whistleblowing.com.au/support-centre/>.

4.3 Plantear una inquietud externamente

El objetivo de esta Política es proporcionar un mecanismo interno para informar, investigar y remediar cualquier irregularidad. Usted está protegido ante cualquier perjuicio si plantea una inquietud internamente de acuerdo con esta Política. En consecuencia, en la mayoría de los casos, no debería ser necesario alertar a nadie externamente.

Si usted no se siente cómodo planteando una inquietud internamente o utilizando el servicio de denuncia de irregularidades de Galaxy, puede optar por plantear la inquietud externamente con una de las siguientes personas:

- a) Su asesor legal personal.

- b) El auditor o actuario de Galaxy.
- c) Un empleado de la Comisión Australiana de Valores e Inversiones (ASIC por sus siglas en inglés) o la Autoridad Australiana de Regulación Prudencial (APRA por sus siglas en inglés).
- d) Director de la Agencia de Recaudación de Impuestos.
- e) O cualquier otra persona u organismo autorizado para recibir denuncias bajo la sección 1317AA de la Ley de Sociedades Anónimas o la sección 14ZZT de la Ley de Administración Tributaria.

En algunos casos de emergencia o por razones de interés público, estará protegido de perjuicios si presenta sus inquietudes ante un miembro del parlamento o un periodista. Las circunstancias en las que se aplicará este resguardo legal, se describen en la sección 1317AAD de la Ley de Corporaciones. Es importante destacar que este resguardo solo se aplica si usted ha planteado previamente sus inquietudes (interna o externamente) a la ASIC o a la APRA (o cualquier otro órgano autorizado).

Le **recomendamos encarecidamente** que busque asesoramiento antes de informar una inquietud a alguien externo. No sufrirá perjuicio por plantear inquietudes a un abogado con el fin de recibir asesoramiento sobre esta Política o su resguardo legal.

5. CONFIDENCIALIDAD Y ANONIMATO

Esperamos que los representantes de Galaxy se sientan capaces de expresar abiertamente sus preocupaciones, bajo esta Política. Sin embargo, usted también puede plantear sus inquietudes de forma confidencial o anónima. A menos que usted brinde su consentimiento, la persona a la que le plantee sus inquietudes solo revelará su identidad (o cualquier información que pueda conducir a su identificación) como se contempla en la Parte 9.4AAA de la Ley de Corporaciones o la Parte IVD de la Ley de Administración Tributaria. En resumen, su identidad solo puede divulgarse sin su consentimiento a ciertas autoridades (como ASIC, ATO o la Policía Federal Australiana) o a un abogado con el fin de obtener asesoramiento legal. La información que probablemente conduzca a su identificación puede divulgarse cuando sea razonablemente necesario investigar sus inquietudes y mientras se hayan tomado todas las medidas razonables para reducir el riesgo de que a usted lo identifiquen.

Si plantea sus inquietudes de forma anónima, o no da su consentimiento para que se revele su identidad, puede ser más difícil o imposible para Galaxy investigar adecuadamente y tomar medidas necesarias en relación a sus inquietudes. Además, en algunos casos, la información que usted proporcione (que no sea su identidad) puede revelar su identidad. La persona con la que usted plantee sus inquietudes puede necesitar revelar esta información a otros para investigar sus inquietudes. En este caso, la persona tomará todas las medidas razonables para reducir el riesgo de que a usted lo identifiquen.

Si le preocupan posibles represalias si se revelara su identidad, debe comunicarse con su representante de Recursos Humanos o el Asesor Jurídico para que puedan tomar las medidas adecuadas para su protección. Como se indica a continuación, usted está protegido por esta Política y por la ley.

Los participantes en el procedimiento de investigación deben mantener confidencial toda la información relevante, y las grabaciones electrónicas de cualquier reunión de investigación no están permitidas a menos que todos los asistentes estén de acuerdo.

Cualquier Representante de Galaxy que no cumpla con sus obligaciones de confidencialidad en virtud de esta Política será tratado de acuerdo con la política de comportamiento en el lugar de trabajo de Galaxy. Dicha conducta también es contraria a la ley, y cualquier persona que participe en ella, podrá ser procesado o sometido a sanciones civiles.

6. PROTECCIÓN Y APOYO

Los representantes de Galaxy podrían estar preocupados por las posibles repercusiones que pueda tener la denuncia de irregularidades. Nos proponemos fomentar la apertura y apoyaremos a los representantes de Galaxy que planteen inquietudes genuinas en virtud de esta Política, incluso si resultan estar equivocados.

Los Representantes de Galaxy no sufrirán ningún perjuicio como resultado de plantear una inquietud cuando tengan motivos razonables para sospechar una mala conducta, irregularidades, conductas poco éticas, peligros en el trabajo o circunstancias inadecuadas en relación con Galaxy. Si usted cree que ha sufrido dicho tratamiento, debe informar a su Gerente de recursos humanos local o al Asesor Jurídico.

Los Representantes de Galaxy no deben causar, o amenazar con causar, ningún perjuicio a nadie que haya expresado una inquietud genuina bajo esta Política. La participación en dicha conducta se tratará de acuerdo con la política de Galaxy sobre comportamiento en el lugar de trabajo. Dicha conducta también es contraria a la ley, y cualquier persona que participe en la conducta puede ser procesada o sujeta a sanciones civiles.

Para evitar dudas, no se otorgará ninguna recompensa económica a los representantes de Galaxy en relación con la denuncia, el informe o la investigación de irregularidades, conductas poco éticas o peligros en el trabajo.

Una instrucción para encubrir las irregularidades es en sí misma un delito disciplinario y se tratará de acuerdo con la política de Galaxy sobre comportamiento en el lugar de trabajo. Si a usted se le pide no plantear ni perseguir alguna inquietud, incluso por parte de una

persona con autoridad como un jefe, no debe aceptar guardar silencio. Debe informar el asunto a la persona adecuada, de acuerdo a lo detallado anteriormente.

7. PROTECCIÓN LEGAL

Los representantes de Galaxy tendrán también resguardo legal. En Australia, la Parte 9.4AAA de la Ley de sociedades y la Parte IVD de la Ley de administración tributaria protegen contra la responsabilidad civil, penal o administrativa por haber realizado una denuncia contemplada en esas Partes, aunque en general no por cualquier conducta expuesta por la denuncia. En algunos casos, es posible que también esté amparado por otras leyes. Este resguardo se suma a las garantías que le brinda esta Política. Los denunciantes habilitados que hagan divulgaciones de conformidad con la Parte 9.4AAA de la Ley de Sociedades Anónimas o la Parte IVD de la Ley de Administración Tributaria pueden tener derecho a compensación y otros remedios (incluyendo medidas cautelares, reintegro y daños punitivos) en caso de que sufran detrimento o se vean amenazados con sufrir algún perjuicio debido a su divulgación.

Como se señala en esta Política, también es un delito bajo la Parte 9.4AAA de la Ley de Sociedades Anónimas o la Parte IVD de la Ley de Administración Tributaria causar (o amenazar con causar) un perjuicio a una persona por hacer una divulgación establecida en esas partes.

Aprobado por el Directorio de Galaxy Resources Limited

Agosto 2019 Rev 2
00-EXE-POL-0012