

Código de Conduta

Oceana Metals Limited (ACN 654 593 290)

Adotado pelo Conselho com efeito em 19 October 2026

1. Propósito

O objetivo deste Código de Conduta é estabelecer as expectativas da Oceana Metals Limited (**Companhia**) quanto às decisões e ações relacionadas à conduta ética de seus colaboradores e demais pessoas que atuam em seu nome. Este documento sustenta o compromisso da Companhia com a integridade e o tratamento justo em suas relações comerciais, bem como com o dever de cuidado para com todos os colaboradores, clientes e partes interessadas. Este documento estabelece os princípios que regem a conduta adequada em diversos contextos e define o padrão mínimo de comportamento esperado de colaboradores, conselheiros e administradores.

Os valores e compromissos fundamentais da Companhia estão contidos na Declaração de Valores da Companhia, disponível no site da Companhia (www.oceanametals.com).

2. Escopo

Todos os colaboradores, a administração executiva, fornecedores, consultores, parceiros de joint venture, bem como colaboradores temporários e contratados (incluindo subcontratados), estão vinculados a esta Política ao atuarem em nome da Companhia (**Representantes**). Esta Política estabelece os padrões mínimos aos quais todos os Representantes da Companhia devem aderir em todos os momentos.

Esta Política foi adotada pela Oceana Metals Limited, suas subsidiárias e entidades relacionadas de propriedade integral. Oceana Metals Limited, suas subsidiárias e entidades relacionadas são referidas coletivamente como a Companhia nesta Política.

3. Responsabilidades

3.1 Gerentes e supervisores

Gerentes e supervisores são responsáveis e devem prestar contas por:

- (a) desempenhar suas funções e agir de maneira consistente com as disposições deste Código de Conduta;
- (b) implementar, promover e apoiar de forma eficaz as disposições deste Código de Conduta em suas áreas de responsabilidade; e
- (c) assegurar que os colaboradores sob sua supervisão compreendam e observem as disposições estabelecidas neste Código de Conduta.

3.2 Colaboradores, Conselheiros e Administradores

Todos os colaboradores, conselheiros e administradores são responsáveis por:

- (a) desempenhar suas funções de maneira consistente com as disposições do Código de Conduta;
- (b) denunciar suspeita de conduta corrupta; e
- (c) reportar qualquer desvio deste Código de Conduta por si mesmos ou por terceiros.

4. Comportamento pessoal e profissional

Ao desempenhar suas funções, você deve:

- (a) comportar-se com honestidade e integridade e denunciar outros colaboradores que estejam agindo de forma desonesta ou sem integridade;
- (b) agir de acordo com os valores da Companhia;
- (c) agir de forma ética e responsável;
- (d) realizar seu trabalho com integridade e alto padrão e, em particular, comprometer-se com a política da Companhia de produzir bens e serviços de qualidade;
- (e) atuar em conformidade com a lei em todos os momentos;
- (f) seguir as políticas da Companhia; e
- (g) agir de maneira apropriada e profissional ao representar a Companhia em espaços públicos.

5. Conflito de interesses

O potencial de conflito de interesses surge quando os interesses de um Representante (ou de outra organização ou órgão com o qual o Representante esteja envolvido) não estão alinhados com os interesses da Companhia. Um conflito de interesses aumenta a probabilidade de influência indevida, ou a percepção de influência indevida por interesse pessoal, no desempenho das funções junto à Companhia. Decisões ou ações tomadas na existência ou percepção de um conflito de interesses impactam a capacidade da Companhia de entregar retornos aos seus acionistas e demais partes interessadas, podendo constituir violação da lei.

- (a) Algumas situações que podem gerar conflito de interesses incluem aquelas em que você possui:
 - (i) interesses financeiros em assunto tratado pela Companhia, ou saber que seus amigos ou parentes possuem interesse financeiro na questão;
 - (ii) cargos de direção ou gestão em organizações externas;

- (iii) participação em conselhos de organizações externas;
 - (iv) relações pessoais com pessoas com quem a Companhia se relaciona que vão além do nível de um relacionamento profissional de trabalho;
 - (v) emprego secundário, negócios, atividades comerciais ou outras atividades externas que impactem seus deveres e obrigações para com a Companhia;
 - (vi) no setor público, podem surgir conflitos de interesses na contratação de agentes públicos ou de Pessoas Politicamente Expostas (PEPs), ou seja, indivíduos que tenham exercido funções públicas de destaque nos últimos cinco anos, bem como seus familiares e pessoas com as quais mantenham relacionamento próximo;
 - (vii) acesso a informações que possam ser usadas para benefício próprio; e
 - (viii) a oferta de um incentivo.
- (b) Os Representantes são responsáveis por evitar que surjam conflitos que possam comprometer sua capacidade de exercer suas funções de forma imparcial. Os Representantes devem relatar quaisquer conflitos de interesse potenciais ou reais ao Secretário da Companhia.
- (c) Os Representantes são encorajados a discutir qualquer situação em que tenham dúvidas sobre a existência de conflito real ou aparente com seu gerente ou o Secretário da Companhia, buscando resolver quaisquer conflitos que possam existir.
- (d) O Representante não deverá oferecer, prometer, conceder, solicitar ou aceitar, direta ou indiretamente, qualquer suborno, vantagem indevida ou outro incentivo impróprio. Quaisquer incentivos dessa natureza devem ser comunicados ao Secretário da Companhia e aos órgãos competentes (se necessário). Consulte a Política Antissuborno e Anticorrupção da Companhia para mais informações.

6. Comentários do público e da mídia

Os indivíduos têm o direito de expressar suas opiniões sobre questões políticas e sociais em sua capacidade privada como membros da comunidade. Ao expressar suas opiniões ou pontos de vista em caráter pessoal, os Representantes não devem divulgar sua vinculação ou envolvimento com a Companhia nesse contexto.

Representantes não devem fazer comentários oficiais sobre assuntos relacionados à Companhia, a menos que estejam:

- (a) autorizados a fazê-lo pelo Diretor-Presidente (ou equivalente) ou nos termos da Política de Delegações de Competências Não-Financeiras; ou
- (b) prestando depoimento em juízo; ou
- (c) de outra forma, autorizados ou obrigados por lei.

Representantes não devem divulgar informações não publicadas ou privilegiadas, a menos que tenham autorização do Diretor-Presidente ou nos termos da Política de Delegações de Competências Não-Financeiras.

As restrições acima se aplicam, exceto quando vedado por lei, por exemplo, em relação à proteção de denunciante.

Consulte a Política de Mídias Sociais e a Política de Divulgação Contínua da Companhia para mais informações.

7. Uso dos recursos da Companhia

Solicitações para utilizar recursos da Companhia fora do horário comercial devem ser encaminhadas à administração para aprovação.

Se os Representantes estiverem autorizados a usar recursos da Companhia fora do horário comercial, devem assumir a responsabilidade de manter, substituir e proteger o patrimônio da Companhia, seguindo quaisquer instruções ou condições especiais aplicáveis.

Representantes que utilizarem recursos da Companhia sem obter aprovação prévia poderão sofrer medidas disciplinares e/ou criminais. Os recursos da Companhia não devem ser utilizados para fins comerciais privados.

8. Segurança da informação

Os Representantes devem assegurar que informações confidenciais e sensíveis não sejam acessadas por pessoas não autorizadas. Material sensível deve ser armazenado com segurança durante a noite ou quando não estiver sendo monitorado. Os colaboradores devem garantir que informações confidenciais sejam divulgadas ou discutidas apenas com pessoas autorizadas a ter acesso a elas. A liberação deliberada de documentos ou informações confidenciais a pessoas não autorizadas é considerada falta grave e pode acarretar medidas disciplinares.

9. Propriedade intelectual/direitos autorais

A propriedade intelectual inclui os direitos relacionados a descobertas científicas, desenhos industriais, marcas registradas, marcas de serviço, nomes comerciais, designações e invenções, sendo valiosa para a Companhia.

A Companhia é titular da propriedade intelectual criada pelos Representantes no curso de seu vínculo empregatício, salvo se acordo prévio específico tiver sido firmado. Os Representantes devem obter permissão por escrito para usar qualquer propriedade intelectual do Secretário da Companhia/Diretor Jurídico do Grupo antes de fazer qualquer uso dessa propriedade para fins diferentes dos exigidos em suas funções.

10. Discriminação e assédio

Os representantes não devem assediar, discriminar, apoiar ou falhar em denunciar terceiros que assediem e discriminem colegas ou membros do público com base em sexo, gênero, identidade de gênero, gravidez, estado civil, idade, raça (incluindo cor, nacionalidade, descendência, origem étnica ou religiosa), deficiência física ou intelectual, orientação sexual, origem social, informação genética ou qualquer outro motivo protegido pela legislação aplicável. Isto inclui tanto assédio sexual quanto moral.

Conforme exigido, a Companhia deverá fornecer treinamentos periódicos de prevenção ao assédio e violência no espaço de trabalho, de acordo com a legislação aplicável.

Tais assédios ou discriminações podem constituir violação à legislação aplicável. Os gestores devem compreender e aplicar os princípios da Igualdade de Oportunidades no Emprego.

Consulte a Política de Diversidade e a Política de Assédio da Companhia para mais informações.

11. Conduta corrupta

Conduta corrupta envolve o uso desonesto ou parcial de poder ou posição, que resulta em uma pessoa ou grupo sendo favorecido em detrimento de outra. A corrupção pode assumir diversas formas, incluindo, mas não se limitando a:

- (a) desvio de conduta funcional;
- (b) suborno e extorsão;
- (c) uso não autorizado de informações confidenciais;
- (d) fraude;
- (e) furto ou roubo; e
- (f) Oferecer, prometer ou conceder, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida a um agente público ou a qualquer pessoa a ele relacionada.

Conduta corrupta não será tolerada pela Companhia. Medidas disciplinares, incluindo dispensa por justa causa e desligamento, serão tomadas caso qualquer Representante participe de conduta corrupta.

Consulte a Política Antissuborno e Anticorrupção da Companhia para mais informações.

12. Saúde e segurança ocupacional

É responsabilidade de todos os Representantes agir de acordo com a legislação, regulamentos e políticas de saúde e segurança ocupacional aplicáveis às suas respectivas organizações e utilizar equipamentos de segurança e proteção fornecidos.

Especificamente, todos os Representantes são responsáveis pela segurança em sua área de trabalho, devendo:

- (a) seguir as diretrizes de segurança e proteção estabelecidas pela administração;
- (b) comunicar à administração áreas onde há potencial problema de segurança e relatar ocorrências suspeitas; e
- (c) minimizar riscos no ambiente de trabalho.

Mais informações podem ser encontradas na Política de Saúde e Segurança no Trabalho da Companhia.

13. Legislação

É essencial que todos os Representantes cumpram as leis e regulamentos dos países onde operamos. Violações dessas leis podem ter consequências graves para a Companhia e para quaisquer indivíduos envolvidos. Qualquer violação conhecida deve ser comunicada imediatamente à administração.

14. Lealdade nas relações comerciais

A Companhia busca ter sucesso por meio de competição justa e honesta, e não por meio de práticas comerciais antiéticas ou ilegais. Cada colaborador deve se esforçar para lidar de forma justa com os fornecedores, clientes e outros colaboradores da Companhia.

15. Negociação com Informação Privilegiada (*insider trading*)

Todos os colaboradores devem observar a Política de Negociação de Valores Mobiliários da Companhia. Em conjunto com a proibição legal de negociar valores mobiliários da Companhia quando se possui informações relevantes não divulgadas, a Política de Negociação de Valores Mobiliários da Companhia estabelece períodos e requisitos específicos para conselheiros, administradores e colaboradores que atuam com valores mobiliários da Companhia.

16. Responsabilidades para com os investidores

A Companhia está comprometida em fornecer divulgação completa, justa e precisa de informações financeiras e outras informações de forma tempestiva.

A Política de Divulgação Contínua da Companhia e a Política de Comunicação com Acionistas estabelecem a estrutura de como a Companhia se comunicará com seus acionistas e investidores.

17. Violações do código de conduta

Os colaboradores devem observar que violações a certas seções deste Código de Conduta podem ser puníveis nos termos da legislação aplicável.

Violações deste Código de Conduta podem acarretar medidas disciplinares. O procedimento para medidas disciplinares está descrito nas políticas e diretrizes da Companhia, convenções coletivas aplicáveis, legislação aplicável e acordos coletivos ou individuais.

Qualquer violação relevante deste Código de Conduta será reportada pelo Secretário da Companhia ao Conselho de Administração.

18. Comunicação de Questões Preocupantes

Os colaboradores são encorajados a relatar, de boa-fé, quaisquer questões ou preocupações ao canal de denúncia apropriado, ao chefe de sua unidade de negócios ou ao Secretário da Companhia, sem temor de retaliação.

Além disso, os colaboradores são encorajados a relatar quaisquer ocorrências de Conduta Imprópria (conforme definida na Política de Proteção a Denunciantes) com o(s) destinatário(s) relevante(s) estabelecido(s) na Política de Proteção a Denunciantes.

A Companhia proíbe qualquer forma de retaliação contra pessoas que realizem denúncias de boa-fé ou participem de investigações. As denúncias poderão ser feitas de forma anônima e serão tratadas em conformidade com a Política de Proteção ao Denunciante (*Whistleblower Protection Policy*).

19. Revisão

Esta Política será revisada anualmente pelo Conselho de Administração para assegurar que esteja funcionando de forma eficaz e determinar se alterações são necessárias.

20. Documentos Associados

- (a) Política Antissuborno e Anticorrupção
- (b) Política de Divulgação Contínua
- (c) Política de Diversidade
- (d) Política de Assédio
- (e) Política de Comunicação para Acionistas
- (f) Política de Negociação de Valores Mobiliários
- (g) Política de Mídias Sociais

- (h) Declaração de Valores
- (i) Política de Proteção a Denunciantes
- (j) Política de Saúde e Segurança no Trabalho