

Política de Diversidade

Oceana Metals Limited (ACN 654 593 290)

Adotado pelo Conselho com efeito em 19 October 2026

1. Introdução

Oceana Metals Limited (**Companhia**) e todas as suas subsidiárias e coligadas estão comprometidas com a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho em todos os níveis da organização. A Companhia reconhece que a diversidade contribui para uma tomada de decisão mais sólida, maior engajamento e retenção de funcionários, acesso a um conjunto mais amplo de talentos e o alcance de seus objetivos estratégicos.

A Companhia não tolera discriminação, assédio, difamação ou vitimização e está comprometida em oferecer um ambiente de trabalho onde todos os indivíduos sejam tratados com dignidade, equidade e respeito. Esta Política reflete a Declaração de Valores da Companhia e, na maior extensão possível, está alinhada com as recomendações e orientações contidas nos Princípios e Recomendações de Governança Corporativa do Conselho de Governança Corporativa da ASX (*ASX Corporate Governance Council*), e na legislação brasileira aplicável, incluindo a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as leis antidiscriminação.

2. Escopo

Esta Política se aplica a todos os conselheiros, diretores e funcionários da Companhia e de suas subsidiárias e coligadas.

Para fins desta Política, diversidade inclui, mas não se limita a, diversidade de sexo, estado civil ou familiar, gravidez, orientação sexual, identidade de gênero, idade, deficiência física ou intelectual, reabilitação profissional, raça (incluindo cor, nacionalidade, descendência, origem étnica ou religiosa), opinião política, origem social ou étnica, crenças culturais ou religiosas, origem socioeconômica, aparência física, perspectiva e experiência.

Esta Política de Diversidade não integra o contrato de trabalho do empregado com a Companhia, nem gera obrigações contratuais. No entanto, na medida em que esta Política de Diversidade exige que o funcionário faça ou se abstenha de fazer algo, e observadas as obrigações legais aplicáveis, esta Política de Diversidade constitui uma diretriz da Companhia que o funcionário deve observar.

3. Objetivos

Esta Política de Diversidade estabelece um marco para que a Companhia alcance:

- (a) uma força de trabalho diversificada e qualificada, levando à melhoria contínua na prestação de serviços e ao alcance dos objetivos corporativos;
- (b) uma cultura de ambiente de trabalho caracterizada por práticas e comportamentos inclusivos para benefício de todos os funcionários;

- (c) melhoria das oportunidades de emprego e desenvolvimento de carreira para mulheres;
- (d) um ambiente de trabalho que valorize e utilize as contribuições de funcionários com origens, experiências e perspectivas diversas, por meio da maior conscientização sobre os benefícios da diversidade na força de trabalho e da gestão bem-sucedida da diversidade; e
- (e) conscientização de todos os funcionários sobre seus direitos e responsabilidades em relação à equidade e respeito a todos os aspectos da diversidade,

(coletivamente, os **Objetivos**).

Esta Política de Diversidade não impõe à Companhia, seus conselheiros, diretores, prepostos ou funcionários quaisquer obrigação de se envolver em conduta que seja ilegal ou contrária a qualquer legislação ou leis antidiscriminação ou de igualdade de oportunidades no emprego aplicáveis em qualquer Estado ou Território da Austrália ou em qualquer jurisdição estrangeira.

4. Responsabilidades

- (a) O Conselho está comprometido com a diversidade no local de trabalho, com foco especial no apoio à representação das mulheres nos níveis seniores da Companhia e no próprio Conselho.
- (b) O Conselho, com auxílio do Comitê de Remuneração e Nomeação (caso tenha sido constituído um comitê separado do Conselho), é responsável por considerar o desenvolvimento de objetivos e estratégias mensuráveis para atingir os Objetivos desta Política de Diversidade (**Objetivos Mensuráveis**) e monitorar o progresso dos Objetivos Mensuráveis (quando e caso esses objetivos sejam definidos) por meio dos mecanismos de monitoramento, avaliação e reporte listados abaixo.
- (c) Em conformidade com os Princípios e Recomendações de Governança Corporativa (4ª Edição) publicados pelo Conselho de Governança Corporativa da ASX (*ASX Corporate Governance Council*), caso a Companhia integre o Índice ASX 300 no início do período de reporte, o Objetivo Mensurável para a promoção da diversidade de gênero na composição do Conselho de Administração da Companhia será assegurar que, dentro de um período determinado, pelo menos 30% de seus Diretores sejam de cada gênero.
- (d) A Companhia deverá cumprir os requisitos legais aplicáveis relativos à diversidade da força de trabalho, incluindo relatórios de transparência salarial e planos de ação destinados a mitigar disparidades salariais de gênero, conforme aplicável.
- (e) O Conselho conduzirá todos os processos de nomeação de forma a promover a diversidade de gênero, incluindo a adoção de uma abordagem estruturada para identificar um grupo de candidatos e a utilização de especialistas externos quando necessário. O Conselho está comprometido com a diversidade no local de trabalho, com foco especial no apoio à representação das mulheres nos níveis seniores da Companhia e no próprio Conselho.

5. Estratégias

Enquanto sempre comprometida em garantir que a Companhia recrute, contrate e desenvolva os melhores colaboradores possíveis, as estratégias de diversidade da Companhia incluem:

- (a) o recrutamento de um grupo diversificado de candidatos para todas as posições, incluindo alta administração e o Conselho;
- (b) a exigência de que pelo menos **uma** candidata mulher seja incluída na lista final de seleção para todas as nomeações, incluindo cargos executivos e de Conselho, caso exista alguma candidata devidamente qualificada entre os candidatos;
- (c) considerar a implementação dos Objetivos Mensuráveis;
- (d) revisar planos de sucessão para garantir um foco adequado na diversidade;
- (e) identificar fatores específicos a serem considerados nos processos de recrutamento e seleção para incentivar a diversidade;
- (f) desenvolver programas para formar um grupo mais amplo de candidatos qualificados e experientes para a alta administração e para o Conselho, incluindo programas de desenvolvimento profissional, programas de mentoria e capacitação direcionada;
- (g) oferecer oportunidades para funcionários em licença parental prolongada manterem sua conexão com a entidade;
- (h) promover estruturas no ambiente de trabalho que ajudem os funcionários a equilibrar efetivamente suas responsabilidades profissionais, familiares e pessoais, além de auxiliar no desenvolvimento de um grupo mais diversificado de colaboradores qualificados e experientes, ao mesmo tempo em que melhoram o desempenho;
- (i) desenvolver uma cultura que leve em conta as responsabilidades domésticas dos funcionários;
- (j) assegurar que qualquer tratamento de dados pessoais realizado no âmbito das atividades e operações da Companhia seja conduzido em conformidade com as leis aplicáveis de privacidade e proteção de dados, incluindo quaisquer exigências relacionadas a dados pessoais sensíveis, observando os princípios da finalidade, necessidade e não discriminação; e
- (k) quaisquer outras estratégias que o Conselho desenvolva periodicamente.

6. Monitoramento e avaliação

- (a) O Comitê de Remuneração e Nomeação (se tiver sido constituído um comitê separado do Conselho) monitorará o progresso e reportará ao Conselho sobre a eficácia das iniciativas relacionadas à diversidade.
- (b) O Conselho monitorará anualmente o escopo e a vigência desta Política.

- (c) A Companhia é responsável por considerar a implementação anual dos Objetivos Mensuráveis e, se implementados, pelo monitoramento e pela elaboração de relatórios sobre os Objetivos Mensuráveis.
- (d) Os Objetivos Mensuráveis estabelecidos pelo Conselho serão incluídos nos indicadores-chave de desempenho anuais do Diretor Executivo (ou equivalente) e dos demais diretores executivos. Além disso, o Conselho revisará o progresso em relação aos Objetivos como um indicador-chave de desempenho em sua avaliação de desempenho anual.

7. Relatórios

O Conselho incluirá no Relatório Anual a cada ano:

- (a) quaisquer Objetivos Mensuráveis estabelecidos pelo Conselho para aquele ano;
- (b) o progresso em relação aos Objetivos Mensuráveis (se houver); e
- (c) Uma das seguintes informações:
 - (i) a proporção de mulheres funcionárias em toda a organização, na alta administração e no Conselho; ou
 - (ii) caso a Companhia seja considerada um “*relevant employer*” nos termos da “*Workplace Gender Equality Act*” da Austrália, os mais recentes Indicadores de Igualdade de Gênero (“*Gender Equality Indicators*”) da Companhia, conforme definidos e divulgados nos termos dessa legislação.

As informações divulgadas em relatórios anuais deverão ser apresentadas de forma agregada ou anonimizada, de modo a não permitir a identificação individual dos empregados, especialmente quando envolverem dados pessoais sensíveis.

8. Revisão

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