

Política de Assédio

Oceana Metals Limited (ACN 654 593 290)

Aprovado pelo Conselho, com vigência a partir de 19 October 2026

1. Propósito

A Oceana Metals Limited (**Empresa**) está comprometida em oferecer um ambiente de trabalho livre de todas as formas de assédio e espera que todos os funcionários, contratados e visitantes façam tudo o que puderem para honrar esse compromisso.

A Empresa não tolera e não tolerará assédio (incluindo assédio moral, discriminação ilícita, assédio sexual e assédio em razão de sexo ou gênero) sob nenhuma forma e está comprometida em promover uma cultura organizacional em que todos os indivíduos sejam tratados com respeito.

2. Escopo

Esta Política se aplica a todos os conselheiros, diretores, administradores, funcionários, contratados, consultores, trabalhadores temporários ou terceirizados, voluntários e visitantes que participem ou frequentem os locais de trabalho ou atividades relacionadas ao trabalho da Empresa.

Todas as pessoas abrangidas por esta Política devem se comportar de forma a apoiar um ambiente de trabalho livre de assédio, assédio moral, discriminação ilícita, assédio sexual e assédio em razão de sexo ou gênero, além de cumprir os requisitos desta Política.

3. Discriminação ilícita

A discriminação ilícita pode ocorrer quando uma pessoa é tratada de forma menos favorável que outra porque possui uma característica particular ou pertence a um determinado grupo de pessoas, como raça, cor, nacionalidade, origem étnica ou social, gênero, identidade de gênero (incluindo transgênero), sexualidade, orientação sexual, gravidez, potencial de gravidez, amamentação, idade, deficiência, doença, responsabilidades do cuidador ou familiares, estado civil ou de relacionamento, religião, opinião política, filiação sindical ou qualquer outra característica proibida por lei (**Critérios Discriminatórios Vedados**).

A discriminação ilícita pode assumir duas formas:

- Discriminação direta: a discriminação direta ocorre quando uma pessoa trata ou propõe tratar outra pessoa de forma menos favorável por causa de um Critério Discriminatório Vedado; e
- Discriminação indireta: a discriminação indireta ocorre quando políticas e práticas que parecem não discriminatórias operam de modo a prejudicar injustamente uma pessoa ou um grupo de pessoas (por causa de um Critério Discriminatório Vedado) quando comparadas a outra.

Em outras palavras, é quando uma exigência, condição ou prática é imposta e se aplica igualmente a todos, mas tem um efeito injusto sobre certas pessoas que compartilham determinado atributo.

4. Assédio e assédio moral

Assédio é um comportamento indesejado que uma pessoa razoável consideraria capaz de ofender, humilhar ou intimidar outra pessoa em razão de uma característica pessoal específica dessa pessoa (como raça, idade, gênero, deficiência ou sexualidade) ou que torne o ambiente de trabalho desconfortável e hostil para outros trabalhadores, expondo um empregado a situações humilhantes ou constrangedoras, comprometendo sua dignidade, integridade psicológica ou reputação profissional.

Exemplos do que pode constituir assédio incluem usar epítetos ou insultos, ameaçar, intimidar ou praticar atos hostis que envolvam um Critério Discriminatório Vedado, incluindo piadas ou trotes, colocar ou circular material ofensivo em qualquer lugar das dependências da Empresa, ou usar recursos da Empresa, incluindo e-mail, correio de voz e Internet, para criar, enviar, receber ou armazenar material escrito ou gráfico que denigra ou demonstre hostilidade, preconceito ou aversão a uma pessoa ou grupo em razão de um Critério Discriminatório Vedado. Esta lista não é exaustiva.

5. Assédio sexual

Assédio sexual ocorre quando uma pessoa faz uma investida sexual indesejada, ou um pedido indesejado de favores sexuais, a outra pessoa, ou se envolve em outra conduta indesejada de natureza sexual em relação à outra pessoa, em circunstâncias em que uma pessoa razoável, considerando todas as circunstâncias, teria previsto a possibilidade de que a pessoa assediada se sentisse ofendida, humilhada ou intimidada. Nos termos da legislação brasileira, o assédio sexual praticado por pessoa em posição de superioridade hierárquica ou ascendência também pode configurar crime, nos termos do artigo 216-A do Código Penal Brasileiro.

As circunstâncias a serem consideradas incluem, mas não se limitam a:

- o sexo, idade, orientação sexual, identidade de gênero, status intersexo, estado civil ou de relacionamento, crença religiosa, raça, cor ou origem nacional ou étnica da pessoa assediada;
- a relação entre a pessoa assediada e a pessoa que fez a investida ou o pedido, ou que praticou essa conduta;
- qualquer deficiência da pessoa assediada; e
- qualquer outra circunstância relevante.

O assédio sexual pode ocorrer em um único incidente isolado ou em uma série de incidentes – não é necessário realizar comportamentos repetidos. Pode assumir muitas formas: direta ou indireta, física, verbal ou escrita.

Exemplos do que pode constituir assédio sexual incluem ameaçar ou tomar medidas adversas caso favores sexuais não sejam concedidos, exigências de favores sexuais em troca de tratamento favorável ou preferencial, flertes, propostas ou investidas indesejadas e repetidas, pressão ou insistência por encontros, familiaridade desnecessária, contato físico indesejado, assobios, olhares lascivos, gestos impróprios ou comentários ofensivos, incluindo comentários indesejados sobre a aparência, piadas sexuais ou uso inadequado de linguagem sexualmente explícita ou ofensiva, e a exibição no ambiente de trabalho de objetos ou imagens sexualmente sugestivas. Esta lista não é exaustiva.

Existem comportamentos que não constituem assédio sexual, como condutas baseadas em atração mútua e amizade.

6. Assédio em razão de gênero

Assédio em razão de gênero é quando uma pessoa se envolve em conduta indesejada, de natureza humilhante, por causa de:

- gênero;
- uma característica geralmente ligada ao gênero da pessoa; ou
- uma característica geralmente atribuída ao gênero da pessoa,
- em circunstâncias em que uma pessoa razoável, considerando todas as circunstâncias, teria previsto a possibilidade de que a pessoa assediada se sentisse ofendida, humilhada ou intimidada.

As circunstâncias a serem consideradas incluem, mas não se limitam a:

- o gênero, idade, orientação sexual, identidade de gênero, status intersexo, estado civil ou de relacionamento, crença religiosa, raça, cor ou origem nacional ou étnica da pessoa assediada;
- a relação entre a pessoa assediada e a pessoa que praticou a conduta;
- qualquer deficiência da pessoa assediada;
- qualquer desequilíbrio de poder na relação entre a pessoa assediada e a pessoa que praticou a conduta;
- a gravidade da conduta;
- se a conduta foi repetida; e
- qualquer outra circunstância relevante.

Exemplos do que pode constituir assédio em razão de gênero incluem comentários sexistas ou misóginos.

7. O que não é discriminação ou assédio?

Assédio ou discriminação no local de trabalho não deve ser confundido com o exercício regular do poder diretivo do empregador.

O exercício regular do poder diretivo do empregador pode incluir:

- feedback, comentário ou conselho, incluindo feedback negativo, de gestores ou supervisores sobre o desempenho ou comportamento relacionado ao trabalho de um funcionário;
- avaliação formal de desempenho;
- investigação no local de trabalho sobre supostas violações de políticas;
- aconselhamento da equipe sobre seu desempenho ou comportamento no trabalho;
- processo de gestão de desempenho; e
- Outras ações razoáveis da gestão.

8. Canais e procedimento de denúncia

Funcionários que se envolverem em qualquer tipo de comportamento de assédio serão devidamente disciplinados, o que pode incluir a rescisão do contrato de trabalho. Se houver suspeita de qualquer comportamento de assédio, deve ser comunicado imediatamente e de boa-fé por meio de quaisquer dos seguintes canais: (a) diretamente a um gerente apropriado; (b) ao departamento de Recursos Humanos; ou (c) por meio do canal de denúncia confidencial da Companhia, se disponível. Reportes podem ser feitos de forma anônima, quando o canal aplicável permitir.

A Companhia deverá assegurar a confidencialidade de todas as denúncias, na medida permitida por lei, e conduzir uma investigação justa e imparcial de todos os relatos recebidos. A identidade do denunciante e das testemunhas deverá ser protegida durante todo o processo investigativo.

A Companhia proíbe rigorosamente qualquer forma de retaliação contra indivíduos que, de boa-fé, denunciem casos de assédio ou discriminação, participem de uma investigação ou se oponham a condutas vedadas por esta Política. Qualquer ato de retaliação estará, por si só, sujeito à aplicação de medidas disciplinares.

Conforme exigido, a Companhia deverá promover programas de treinamento e conscientização sobre a prevenção do assédio, do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, em conformidade com a legislação aplicável.

9. Revisão

Esta política será revisada anualmente.