

Política de Avaliação de Desempenho

Oceana Metals Limited (ACN 654 593 290)

Adotado pelo Conselho com efeito em 19 October 2026

1. Propósito

A Oceana Metals Limited (**Companhia**) estabeleceu uma estrutura para a avaliação regular do desempenho e da eficácia do Conselho de Administração, de seus comitês, e dos conselheiros e diretores executivos individualmente considerados. Esta Política foi elaborada para apoiar a melhoria contínua, a prestação de contas, a governança corporativa eficaz e o alinhamento do desempenho com os objetivos estratégicos e valores da Companhia.

Esta Política também visa assegurar que as avaliações de desempenho sejam conduzidas de maneira consistente e transparente, e que os resultados dessas avaliações sejam utilizados para aprimorar o desempenho individual e organizacional.

2. Escopo

Esta Política descreve os processos para avaliar o desempenho e a eficácia do Conselho de Administração, seus Comitês, Conselheiros e diretores executivos, incluindo a definição e avaliação dos objetivos e dos indicadores-chave de desempenho (KPIs).

Esta Política deve ser lida em conjunto com o Regimento Interno do Conselho de Administração e o Regimento Interno do Comitê de Remuneração e Nomeação.

3. Revisão Anual do Conselho de Administração e de seus Comitês

O Conselho de Administração considera o desenvolvimento contínuo e a melhoria de seu próprio desempenho como um fator crítico para uma governança eficaz. Assim, será realizada anualmente uma avaliação do desempenho do Conselho de Administração e de cada um de seus Comitês.

A revisão anual avaliará o desempenho do Conselho de Administração nos últimos 12 meses e identificará formas de auxiliá-lo no exercício de suas funções de maneira mais eficaz.

A análise incluirá:

- (a) a comparação do desempenho do Conselho de Administração com os requisitos de seu Regimento Interno;
- (b) a análise da interação do Conselho de Administração com a Diretoria;
- (c) a revisão da natureza das informações fornecidas ao Conselho de Administração pela Diretoria;
- (d) a revisão do desempenho da Diretoria em auxiliar o Conselho de Administração a atingir seus objetivos;

- (e) a revisão do desempenho do Conselho de Administração no alcance dos objetivos e estratégias da Companhia;
- (f) a avaliação do desempenho de cada Comitê do Conselho de Administração e a identificação de áreas nas quais melhorias possam ser realizadas; e
- (g) outros critérios a critério do Comitê.

Uma revisão semelhante será conduzida pelo Conselho de Administração para cada Comitê, com o objetivo de avaliar o desempenho de cada Comitê e identificar áreas nas quais melhorias possam ser realizadas.

4. Avaliação Anual dos Conselheiros

Uma avaliação anual semelhante será realizada para cada Conselheiro individualmente, com o objetivo de avaliar o desempenho de cada Conselheiro e identificar áreas nas quais melhorias possam ser realizadas.

Outros fatores que podem ser considerados para a revisão dos Conselheiros incluem:

- (a) a atualização dos conhecimentos e das habilidades de um Conselheiro; e
- (b) se o desempenho de um Conselheiro foi impactado por outros compromissos.

O Presidente do Conselho de Administração fornecerá a cada Conselheiro (incluindo o Diretor-Presidente) feedback confidencial sobre seu desempenho. Um Conselheiro Independente apropriado, que não seja o Presidente do Comitê de Remuneração e Nomeação, será responsável pela avaliação de desempenho do Presidente do Conselho, após consulta ao Conselho de Administração.

O Conselho de Administração não deverá recomendar a recondução de um Conselheiro que não esteja desempenhando suas funções de forma satisfatória.

5. Revisão Anual dos Diretores Executivos

O Comitê de Remuneração e Nomeação supervisionará a avaliação de desempenho da equipe de diretores executivos anualmente. Essa avaliação baseia-se em critérios específicos, incluindo o desempenho comercial da Companhia e de suas subsidiárias, o alcance dos objetivos estratégicos e o desenvolvimento da gestão e do pessoal.

A cada ano, os diretores executivos (incluindo o Diretor-Presidente ou equivalente) estabelecerão um conjunto de metas de desempenho. Essas metas estão alinhadas com os objetivos gerais de negócios e os requisitos da Companhia para o cargo. No caso do Diretor-Presidente (ou equivalente), essas metas são negociadas entre o Diretor-Presidente (ou equivalente) e o Conselho de Administração e aprovadas por todo o Conselho.

O Diretor-Presidente é responsável por estabelecer metas de desempenho para os diretores executivos, assegurando que essas metas estejam alinhadas com os objetivos estratégicos da Companhia, as metas de negócios e os requisitos de cada cargo.

Uma avaliação informal do progresso é realizada ao longo do ano. Uma avaliação completa do desempenho de cada diretor executivo em relação às metas acordadas ocorre anualmente. Isso normalmente acontece em conjunto com a definição de metas para o exercício seguinte. Como a Companhia está comprometida com a melhoria contínua e o desenvolvimento de seu pessoal, os resultados da avaliação constituem a base do plano de desenvolvimento do executivo. A parcela variável da remuneração dos diretores executivos depende do resultado da avaliação.

6. Não Discriminação

As avaliações de desempenho deverão basear-se em critérios objetivos, verificáveis e relacionados às funções exercidas. Os processos de avaliação não poderão adotar, direta ou indiretamente, qualquer critério discriminatório proibido pela legislação aplicável. Consulte a Política de Assédio da Companhia para obter informações adicionais.

7. Divulgação pública

A Companhia divulgará se uma avaliação de desempenho foi realizada em cada período de reporte, de acordo com o processo descrito acima. Tal divulgação pública não incluirá dados pessoais identificáveis e será realizada de forma agregada ou anonimizada.

8. Revisão

Esta Política será revisada anualmente pelo Conselho de Administração para verificar sua eficácia e determinar se alterações são necessárias.

9. Documentos Associados

Regimento Interno do Conselho de Administração

Regimento Interno do Comitê de Remuneração e Nomeação