

Regimento Interno do Comitê de Remuneração e Indicação

Oceana Metals Limited (ACN 654 593 290)

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

1. Competência

O Comitê de Remuneração e Indicação (**Comitê**) é autorizado pelo Conselho de Administração (**Conselho**) da Oceana Metals Limited (**Companhia**) a investigar qualquer atividade abrangida por seu Regimento Interno.

O Comitê está autorizado a solicitar a qualquer colaborador as informações de que necessite, e todos os colaboradores deverão cooperar com qualquer solicitação feita pelo Comitê de Remuneração e Indicação.

O Comitê deverá submeter recomendações ao Conselho de Administração sobre todas as matérias abrangidas pelo Regimento Interno do Comitê.

2. Finalidade

O Conselho decidiu não instituir um Comitê separado neste momento e tratará das matérias descritas abaixo no âmbito do Conselho.

Todos os Conselheiros são, portanto, responsáveis por:

- (a) determinar e revisar as condições de remuneração do pessoal-chave da administração, inclusive avaliar periodicamente a adequação da natureza e do valor da remuneração à luz das condições de mercado pertinentes e das práticas vigentes; e
- (b) selecionar, avaliar e recomendar membros do Conselho e executivos, a fim de assegurar uma governança eficaz e o alinhamento com os objetivos estratégicos da organização.

Para auxiliar nesse processo, poderá ser contratado um consultor independente.

O Conselho aprovou este Regimento Interno, que estabelece a função, as responsabilidades, a composição, a estrutura e os requisitos de participação no Comitê, bem como se aplica ao Conselho quando este desempenhar as funções que, de outro modo, seriam desempenhadas pelo Comitê.

3. Responsabilidades do Comitê

A finalidade principal do Comitê é apoiar e aconselhar o Conselho no cumprimento de suas responsabilidades perante os acionistas, por meio de:

- (a) no que diz respeito à sua atribuição de tratar de remuneração:
 - (i) analisar e aprovar a política de remuneração dos executivos, de modo a permitir que a Companhia atraia e retenha executivos e Conselheiros que criem valor para os acionistas;
 - (ii) assegurar que a política de remuneração dos executivos demonstre uma relação clara entre o desempenho dos Conselheiros em posições-chave e a remuneração;
 - (iii) submeter recomendações ao Conselho de Administração sobre a remuneração dos Conselheiros Executivos e dos Conselheiros Não Executivos;
 - (iv) recompensar os executivos de forma justa e responsável, levando em consideração o desempenho do Grupo, o desempenho do executivo e as expectativas de remuneração vigentes no mercado;
 - (v) analisar as políticas e os procedimentos de recrutamento, retenção e desligamento da Companhia aplicáveis à alta administração;
 - (vi) analisar e aprovar a remuneração dos subordinados diretos do Diretor-Presidente (ou cargo equivalente) e, conforme apropriado, de outros executivos da alta administração; e
 - (vii) analisar e aprovar quaisquer planos de remuneração baseada em ações e outros programas de incentivo.
- (b) no que diz respeito à sua atribuição de indicação:
 - (i) manter um Conselho com uma combinação adequada de habilidades e experiência, para que seja um órgão eficaz de tomada de decisões; e
 - (ii) assegurar que o Conselho seja composto por Conselheiros que contribuam para a gestão bem-sucedida da Companhia e desempenhem suas funções em observância à lei e aos mais elevados padrões de governança corporativa.

Em particular, o Comitê tem as atribuições listadas nos itens 12 a 15.

O Conselho mantém a responsabilidade final por essas matérias.

Ao desempenhar suas atribuições, o Comitê procurará coordenar suas atividades, quando apropriado, com o Comitê de Auditoria e Riscos. O Presidente do Comitê deverá manter contato contínuo com o Presidente do Comitê de Auditoria e Riscos, para assegurar que nenhum assunto relevante seja negligenciado pelos dois comitês.

O Comitê terá o direito de solicitar quaisquer informações que considere necessárias para cumprir suas atribuições, incluindo o direito de obter assessoria externa adequada às expensas da Companhia.

Nenhum Conselheiro ou executivo da alta administração deverá participar da decisão sobre sua própria remuneração.

O Comitê terá o direito de delegar a totalidade ou parte de suas responsabilidades a um subcomitê do Comitê.

4. Instituição

Quando necessário, o Comitê será instituído mediante deliberação do Conselho.

5. Composição

O Comitê será constituído pelo Conselho por meio da indicação dos Conselheiros da Companhia e será composto por pelo menos três membros, sendo a maioria Conselheiros independentes.

O Conselho poderá designar membros adicionais para o Comitê ou destituir e substituir membros do Comitê mediante deliberação.

Os membros do Comitê poderão renunciar ao cargo de membro do Comitê mediante notificação escrita ao Conselho. Os membros deixarão automaticamente de ser membros do Comitê quando deixarem de ser Conselheiros da Companhia.

6. Presidente

O Comitê designará um Presidente do Comitê (**Presidente do Comitê**). O Presidente do Comitê será um Conselheiro independente que não seja o Presidente do Conselho.

7. Secretário

O Secretário da Companhia será o Secretário do Comitê (**Secretário do Comitê**), mediante solicitação do Presidente do Comitê.

O Secretário será responsável por manter as atas das reuniões do Comitê e distribuí-las aos membros do Comitê e aos demais membros do Conselho.

O Secretário deverá distribuir os materiais de apoio de cada reunião do Comitê com a maior antecedência possível.

8. Quórum

O quórum de instalação e de deliberação será de dois membros. Na ausência do Presidente do Comitê ou de seu substituto designado, os membros elegerão um deles para presidir a reunião.

9. Reuniões

As reuniões do Comitê serão realizadas pelo menos duas vezes por ano, para permitir que o Comitê desempenhe sua função com eficácia.

As reuniões serão convocadas pelo Secretário, conforme determinação do Conselho ou a pedido do Presidente do Comitê.

Quando assim considerar apropriado o Presidente do Comitê, as reuniões e as aprovações subsequentes poderão ser realizadas ou concluídas por meio de uma deliberação escrita circular ou de uma conferência telefônica ou videoconferência.

As decisões serão tomadas pela maioria dos votos dos presentes, cabendo ao Presidente o voto de qualidade.

Os Conselheiros que não sejam membros do Comitê terão direito de participar de todas as reuniões do Comitê, e o Comitê poderá convidar quaisquer membros da Diretoria ou outras pessoas, inclusive terceiros externos, para participar das reuniões do Comitê, conforme considerar apropriado.

O Presidente do Comitê, por intermédio do Secretário, preparará um relatório das medidas adotadas e de quaisquer recomendações do Comitê, para inclusão nos materiais de apoio do Conselho de Administração para a próxima reunião do Conselho.

O Conselho divulgará, no Relatório Anual da Companhia, o número de vezes que o Comitê se reuniu durante o exercício social pertinente e a participação individual dos membros do Comitê (ou de qualquer subcomitê) nas reuniões realizadas durante esse exercício.

10. Acesso

Os membros do Comitê têm direito de acesso aos livros e registros da Companhia para que possam exercer suas funções como membros do Comitê, exceto quando o Conselho determinar que tal acesso seria contrário aos interesses da Companhia. Esse acesso deve ser fornecido em tempo hábil.

O Comitê poderá consultar especialistas independentes para auxiliá-lo no desempenho de suas atribuições e responsabilidades. Quaisquer custos incorridos em razão da consulta do Comitê a um especialista independente serão suportados pela Companhia.

11. Procedimentos de Reporte

O Secretário deverá distribuir as atas das reuniões do Comitê a todos os membros do Comitê para comentários e alterações, antes de serem assinadas pelo Presidente do Comitê e distribuídas ao Conselho juntamente com os materiais de apoio do Conselho de Administração para a próxima reunião do Conselho. As atas deverão ser submetidas à apreciação na reunião do Conselho subsequente à reunião do Comitê, juntamente com quaisquer recomendações do Comitê.

O Presidente do Comitê também, se solicitado, fornecerá um breve relatório oral sobre quaisquer assuntos relevantes decorrentes de uma reunião do Comitê. Todos os Conselheiros poderão, durante uma reunião do Conselho, solicitar informações ao Presidente do Comitê ou aos membros do Comitê.

12. Deveres e responsabilidades

Para cumprir suas responsabilidades perante o Conselho, o Comitê deverá:

(a) Política de Remuneração dos Executivos:

- (i) analisar e aprovar as políticas e os procedimentos do Grupo de recrutamento, retenção e desligamento aplicáveis aos executivos da alta administração, de modo a permitir que a Companhia atraia e retenha executivos e Conselheiros capazes de criar valor para os acionistas.
- (ii) analisar a adequação e a relevância contínuas da política de remuneração dos executivos e de outros programas de benefícios dos executivos.
- (iii) assegurar que as políticas de remuneração recompensem de forma justa e responsável os executivos, levando em consideração o desempenho da Companhia, o desempenho do executivo e as expectativas de remuneração vigentes no mercado.

(b) Conselheiros Executivos e Alta Administração:

- (i) analisar e submeter recomendações ao Conselho de Administração sobre a remuneração de cada Conselheiro Executivo (incluindo remuneração fixa, pagamentos de incentivo, outorgas de ações, direitos relativos ao término de mandato e contratos de prestação de serviços), levando em consideração a política de remuneração dos executivos.
- (ii) analisar e aprovar a remuneração proposta (incluindo outorgas de incentivo, outorgas de ações ou opções e contratos de prestação de serviços) para os subordinados diretos do Diretor-Presidente (ou cargo equivalente). Como parte dessa análise, o Comitê supervisionará uma avaliação anual de desempenho da equipe de executivos. Essa avaliação baseia-se em critérios específicos, incluindo o desempenho dos negócios da Companhia e de suas subsidiárias, se os objetivos estratégicos estão sendo alcançados e o desenvolvimento da administração e do pessoal.

(c) Plano de Incentivo dos Executivos:

Analisar e aprovar a estrutura de quaisquer planos de incentivo aos executivos.

(d) Planos de Remuneração Baseada em Ações:

- (i) analisar e aprovar quaisquer planos de remuneração baseada em ações que possam ser introduzidos (**Planos**), à luz da evolução legislativa, regulatória e de mercado.
- (ii) determinar, para cada Plano e a cada ano, se serão feitas outorgas no âmbito desse Plano.
- (iii) analisar e aprovar o total de outorgas propostas no âmbito de cada Plano.

- (iv) Além de considerar outorgas para Conselheiros Executivos e subordinados diretos do Diretor-Presidente (ou cargo equivalente), analisar e aprovar, individualmente, as outorgas propostas no âmbito de cada Plano para executivos, conforme exigido pelas regras que regem cada Plano ou conforme determinado pelo Comitê.
 - (v) analisar, aprovar e manter sob análise as metas de desempenho de cada Plano de remuneração baseada em ações.
- (e) Indicação:
- O Comitê deverá revisar e considerar periodicamente a estrutura e o equilíbrio do Conselho e submeter recomendações relativas à indicação, ao término de mandato e aos períodos de mandato dos Conselheiros. Em particular, o Comitê deverá:
- (i) avaliar regularmente a combinação de habilidades, experiência, conhecimentos especializados e diversidade do Conselho atual. Em particular, o Conselho deverá identificar as habilidades e a diversidade que melhor aumentem a eficácia do Conselho e preparar uma descrição da função e das capacidades necessárias para a indicação específica. Considera-se também o equilíbrio entre Conselheiros independentes no Conselho de Administração;
 - (ii) identificar e recomendar ao Conselho candidatos para integrar o Conselho após:
 - (A) considerar as competências necessárias e desejáveis dos novos membros do Conselho, a fim de assegurar a combinação adequada de habilidades e experiência;
 - (B) avaliar de que modo os candidatos podem contribuir para a direção estratégica da Companhia;
 - (C) considerar e avaliar potenciais conflitos de interesse e a independência; e
 - (D) realizar verificações de antecedentes apropriadas, incluindo verificações relativas ao caráter, à experiência, à formação acadêmica, aos antecedentes criminais e ao histórico de insolvência do candidato;
 - (iii) analisar e aprovar os procedimentos do programa de integração dos novos membros do Conselho, a fim de assegurar que possam desempenhar suas responsabilidades de forma eficaz;
 - (iv) avaliar e considerar o tempo que o Conselheiro Não Executivo deverá dedicar ao adequado cumprimento de seus deveres perante a Companhia e aconselhar o Conselho.
 - (v) considerar e submeter recomendações ao Conselho de Administração sobre os candidatos à eleição ou à reeleição para o Conselho em cada Assembleia Geral Ordinária;
 - (vi) analisar os cargos de administração em outras companhias abertas ocupados por ou oferecidos a Conselheiros e executivos da alta administração da Companhia;

- (vii) elaborar e analisar planos de sucessão para o Conselho, com vistas a manter uma combinação adequada de habilidades e experiência no Conselho;
- (viii) providenciar uma avaliação anual de desempenho do Conselho, de seu Comitê e de cada Conselheiro;
- (ix) assegurar que os novos Conselheiros celebrem um instrumento escrito com a Companhia, estabelecendo as condições de sua investidura. Os novos Conselheiros também deverão apresentar um termo de aceitação e de posse no cargo e participar de um programa de integração conduzido pelo Conselho;
- (x) considerar e submeter recomendações ao Conselho de Administração sobre o tamanho e a composição adequados do Conselho; e
- (xi) submeter recomendações ao Conselho de Administração sobre os termos e condições para a investidura no Conselho, bem como sobre a destituição e o término de mandato no Conselho.

(f) Outros

O Comitê deverá desempenhar outras funções e atividades que o Comitê ou o Conselho considerem apropriadas.

13. Remuneração dos Conselheiros Não Executivos

Ao considerar os níveis de remuneração dos Conselheiros Não Executivos, o Comitê deverá considerar as diretrizes estabelecidas no Quadro 8.2 dos Princípios e Recomendações de Governança Corporativa da ASX (*Corporate Governance Principles and Recommendations*):

- (a) **Composição:** Os Conselheiros Não Executivos deverão ser remunerados por meio de honorários em espécie, contribuições à previdência complementar e benefícios não pecuniários em substituição aos honorários (como a destinação de parcela da remuneração a plano de previdência complementar ou a ações);
- (b) **Remuneração Fixa:** os níveis de remuneração fixa dos Conselheiros Não Executivos deverão refletir o tempo dedicado e as responsabilidades do cargo;
- (c) **Remuneração Baseada em Desempenho:** os Conselheiros Não Executivos não deverão receber remuneração baseada em desempenho, pois isso pode gerar viés em sua tomada de decisões e comprometer sua objetividade;
- (d) **Remuneração Baseada em Ações:** em geral, é aceitável que os Conselheiros Não Executivos recebam valores mobiliários como parte de sua remuneração, para alinhar seus interesses aos interesses dos demais titulares de valores mobiliários. No entanto, os Conselheiros Não Executivos, em geral, não deverão receber opções com metas de desempenho vinculadas ou *performance rights* (direitos vinculados a desempenho) como parte de sua remuneração, pois isso pode gerar viés em sua tomada de decisões e comprometer sua objetividade.
- (e) **Pagamentos por Desligamento:** os Conselheiros Não Executivos não deverão receber benefícios de desligamento além das contribuições à previdência complementar.

Além das Recomendações, o Comitê deverá:

- (f) analisar e submeter recomendações ao Conselho de Administração sobre as condições de remuneração relativas a honorários, viagens, despesas reembolsáveis e outros benefícios; e
- (g) analisar e submeter recomendações ao Conselho de Administração sobre o relatório de remuneração elaborado de acordo com o *Corporations Act 2001* (Cth) (lei societária australiana), para inclusão no relatório anual da administração relativo ao exercício social pertinente.

Na medida em que a Companhia adote uma estrutura de remuneração diferente para -seus Conselheiros Não Executivos, o Comitê deverá documentar suas razões para tanto, para fins de divulgação às partes interessadas.

Não há requisitos mínimos de participação acionária aplicáveis aos Conselheiros Não Executivos.

14. Remuneração dos Executivos

Ao estabelecer a remuneração dos executivos nos termos do item 12(b), o Comitê deverá considerar as diretrizes estabelecidas no Quadro 8.2 do *Corporate Governance Principles and Recommendations* da ASX:

- (a) **Composição:** os pacotes de remuneração dos executivos deverão incluir um equilíbrio adequado entre remuneração fixa e remuneração baseada em desempenho;
- (b) **Remuneração Fixa:** deverá ser razoável e justa, levando em consideração as obrigações legais da entidade e as condições do mercado de trabalho, e deverá ser proporcional ao porte dos negócios da Companhia. Deverá refletir os requisitos e as expectativas fundamentais de desempenho;
- (c) **Remuneração Baseada em Desempenho:** deverá estar claramente vinculada a metas de desempenho claramente especificadas. Essas metas deverão estar alinhadas aos objetivos de desempenho de curto, médio e longo prazo da Companhia e ser consistentes com a finalidade, os objetivos estratégicos e a Declaração de Valores da Companhia. Deve-se preservar margem de discricionariedade para impedir que a remuneração variável recompense condutas contrárias aos valores ou ao apetite a risco da Companhia;
- (d) **Remuneração Baseada em Ações:** uma remuneração baseada em ações bem estruturada, incluindo opções ou *performance rights*, pode ser uma forma eficaz de remuneração, especialmente quando vinculada a metas alinhadas aos objetivos de desempenho de curto, médio e longo prazo da Companhia. Deve-se ter cuidado para não induzir uma visão de curto prazo ou a assunção de riscos indevidos; e
- (e) **Pagamentos por Desligamento:** os pagamentos por desligamento, se houver, deverão ser acordados previamente, e o instrumento deverá estabelecer claramente o que ocorrerá em caso de desligamento antecipado. Não deverá haver pagamento em caso de destituição por falta grave.

Além das Recomendações, o Comitê deverá:

- (f) analisar e submeter recomendações ao Conselho de Administração sobre as condições de remuneração relativas a honorários, viagens, despesas reembolsáveis e outros benefícios; e
- (g) analisar e submeter recomendações ao Conselho de Administração sobre o relatório de remuneração elaborado de acordo com o *Corporations Act 2001* (Cth), para inclusão no relatório anual da administração relativo ao exercício social pertinente.

Na medida em que a Companhia adote uma estrutura de remuneração diferente para seus Conselheiros Executivos, o Comitê deverá documentar suas razões para tanto, para fins de divulgação às partes interessadas.

15. Indicação de Conselheiros

Quando um Conselheiro for indicado para eleição, o Comitê deverá assegurar que as seguintes informações sejam fornecidas aos acionistas:

- (a) detalhes biográficos;
- (b) as habilidades, a experiência, os conhecimentos especializados e as qualidades pessoais que melhor complementem o funcionamento eficaz do Conselho;
- (c) detalhes dos cargos de administração relevantes exercidos;
- (d) a capacidade do candidato de dedicar ao cargo o tempo e a dedicação necessários (o que envolve considerar questões como outros cargos em conselhos de administração ou cargos executivos); e
- (e) se o candidato estiver concorrendo pela primeira vez:
 - (i) confirmação de que as verificações apropriadas foram realizadas pela Companhia;
 - (ii) se tais verificações tiverem revelado alguma informação preocupante;
 - (iii) detalhes de quaisquer potenciais conflitos de interesse; e
 - (iv) se o Conselho considerará o Conselheiro como independente.

Quando o Comitê designar um Conselheiro antes da conclusão das verificações de antecedentes apropriadas, deverá assegurar que o Conselheiro assuma um compromisso inequívoco de renunciar caso a Companhia receba resultado insatisfatório das verificações.

16. Aprovações

O Comitê deverá aprovar os seguintes itens antes de sua implementação:

- (a) alterações nos termos de remuneração ou nos termos contratuais dos Conselheiros Executivos e dos subordinados diretos do Diretor-Presidente (ou cargo equivalente);
- (b) os Planos ou alterações aos atuais planos de remuneração baseada em ações ou aos planos executivos de incentivo em espécie;
- (c) a quantidade total das outorgas propostas no âmbito de planos de remuneração baseada em ações ou de planos executivos de incentivo em espécie; e
- (d) pagamentos por desligamento a Conselheiros Executivos ou a subordinados diretos do Diretor-Presidente (ou cargo equivalente). Pagamentos por desligamento a outros executivos desligados deverão ser comunicados ao Comitê em sua próxima reunião.