

Política de Proteção a Denunciantes

Oceana Metals Limited
(ACN 654 593 290)

Adotado pelo Conselho com vigência a partir de 19 October 2026

Índice

1.	Introdução	3
2.	Propósito	3
3.	Para quem essa política se aplica?	3
4.	O que pode ser uma denúncia protegida?	4
4.1	<i>Geral</i>	4
4.2	<i>Exemplos de questões denunciáveis</i>	4
4.3	<i>Reclamações pessoais relacionadas ao trabalho</i>	4
4.4	<i>Fundamentos razoáveis para fazer a denúncia</i>	5
5.	Quem pode receber uma denúncia protegida?	5
6.	Como pode ser feita uma denúncia protegida?	6
7.	Proteções legais para denunciante	6
7.1	<i>Confidencialidade e manutenção segura de registros</i>	6
7.2	<i>Proteções de identidade e exceções</i>	7
7.3	<i>Fornecimento de identidade a um órgão judicial ou administrativo</i>	7
7.4	<i>Proteção a retaliações</i>	7
7.5	<i>Proteção contra responsabilidade civil, criminal e administrativa</i>	8
7.6	<i>Indenização e outros remédios</i>	8
8.	Como essa política interage com as leis Australianas de proteção a denunciante (Australian whistleblower laws)	9
9.	Investigações de denúncias sob esta política	9
9.1	<i>Processo de investigação</i>	9
9.2	<i>Duração da investigação</i>	10
9.3	<i>A Oceana pode precisar de mais informações para investigar denúncia</i>	10
9.4	<i>A investigação será conduzida de acordo com as proteções de confidencialidade</i>	10
9.5	<i>Processo de escalonamento</i>	11
10.	Suporte e proteções práticas	11
11.	Relatórios do Conselho	11
12.	Treinamento	11
13.	Descumprimento desta política	12
14.	Revisão	12

1. Introdução

Oceana Metals Limited e suas subsidiárias (em conjunto, **Oceana**) estão comprometidas em promover uma cultura de conformidade, comportamento ético e boa governança corporativa. A Oceana valoriza o trabalho em equipe, o respeito e a integridade, e deseja incentivar uma cultura na qual administradores, empregados ou prestadores de serviços não sofram retaliações por relatarem possíveis preocupações relativas a má conduta. Esta política foi adotada para proporcionar um ambiente seguro e confidencial para que as pessoas levantem essas preocupações sem medo de represálias.

2. Propósito

Esta política estabelece:

- (a) quando você estará protegido por fazer uma denúncia;
- (b) as proteções que você terá se fizer uma denúncia protegida; e
- (c) como as denúncias feitas sob essa política serão tratadas pela Oceana.

Todos os administradores, empregados e prestadores de serviços da Oceana, independentemente do local onde estejam baseados, devem cumprir esta política.

Esta política também está disponível na seção "Governança Corporativa" do site da Oceana: <https://oceanametals.com>.

3. Para quem essa política se aplica?

Você pode fazer uma denúncia que se qualifica para proteção sob a Lei Australiana de proteção a denunciantes (*Australian whistleblower laws*) se você for ou tiver sido:

- (a) um administrador ou empregado da Oceana, independentemente do local de trabalho, incluindo empregados ou estagiários permanentes, em regime de tempo parcial, por prazo determinado ou temporários, e empregados cedidos;
- (b) um prestador de serviços ou fornecedor de bens e serviços para a Oceana (sejam pagos ou não) (por exemplo, consultores, prestadores de serviços e parceiros comerciais), incluindo um empregado de tal prestador de serviços ou fornecedor;
- (c) uma pessoa associada à Oceana¹; ou
- (d) pai, mãe, avô, avó, filho, filha, neto, neta, irmão, irmã, cônjuge ou dependente de qualquer uma das pessoas acima.

A Companhia conduzirá suas atividades de acordo com esta Política e em conformidade com a legislação local aplicável.

¹ "Associado" tem o significado atribuído à definição de "Associate" na Divisão 2 da Parte 1.2 da Lei das Corporações Australiana (*Corporations Act 2001*) (Cth).

4. O que pode ser uma denúncia protegida?

4.1 Geral

As denúncias não precisam necessariamente envolver violação de lei.

As denúncias podem tratar de má conduta ou de uma situação ou circunstância inadequada em relação à Oceana (inclusive por parte de um administrador ou empregado da Oceana) quando você tiver motivos razoáveis para suspeitar que tal conduta ocorreu ou está ocorrendo em relação à Oceana.

Denúncias **exclusivamente** sobre reclamações pessoais relacionadas ao trabalho **não** são cobertas por esta política e não se qualificam para proteção sob as leis Australianas de proteção a denunciantes (*Australian whistleblower laws*), a menos que também estejam relacionadas a qualquer retaliação ou ameaça de retaliação decorrente do fato de você ter feito ou ser suspeito de ter feito uma divulgação protegida (ver seção 7.4 para exemplos de "retaliação").

4.2 Exemplos de questões denunciáveis

Alguns exemplos de questões que se qualificam para proteção sob esta política são:

- (a) conduta ilegal, como roubo, tráfico ou uso de drogas ilícitas, violência real ou ameaçada, corrupção, suborno, danos à propriedade ou violações das leis de saúde e segurança no trabalho;
- (b) fraude, lavagem de dinheiro ou apropriação indébita de fundos;
- (c) negligência, inadimplemento, de dever fiduciário ou violação de dever legal;
- (d) qualquer conduta que possa indicar um problema sistêmico em relação à Oceana;
- (e) conduta relacionada a comportamentos e práticas empresariais que possam causar danos ao consumidor;
- (f) conduta que representa um perigo para o público ou para o sistema financeiro;
- (g) informações que indicam um risco significativo à segurança pública ou à estabilidade ou confiança no sistema financeiro;
- (h) má conduta em relação aos assuntos fiscais da Oceana;
- (i) conduta que constitua um crime ou violação da *Corporations Act 2001 (Cth)*, da *Australian Securities and Investments Commission Act 2001 (Cth)* ou de outras leis aplicáveis;
- (j) conduta que constitua infração criminal prevista na legislação da Comunidade da Austrália (*Commonwealth*), punível com pena de prisão superior a 12 (doze) meses; ou
- (k) realizar ou ameaçar realizar conduta prejudicial contra uma pessoa que fez uma denúncia ou se acredita ou suspeita que tenha feito, ou esteja planejando fazer, uma denúncia.

4.3 Reclamações pessoais relacionadas ao trabalho

Uma reclamação pessoal relacionada ao trabalho significa uma reclamação sobre qualquer assunto relacionado ao seu emprego ou emprego anterior que tenha, ou tenda a ter, implicações apenas para você pessoalmente. Exemplos de reclamações pessoais relacionadas ao trabalho incluem (mas não se limitam a):

- (a) um conflito interpessoal entre você e outro funcionário;

- (b) uma decisão que não envolva violação das leis trabalhistas (por exemplo, um representante da Oceana não concordando em aprovar a conversão de férias anuais em dinheiro);
- (c) uma decisão sobre sua contratação, transferência ou promoção;
- (d) uma decisão sobre seus termos e condições de contratação, folha de pagamento ou remuneração (por exemplo, insatisfação com uma revisão salarial); ou
- (e) uma decisão de suspender ou rescindir seu contrato de trabalho, ou de alguma forma aplicar-lhe medida disciplinar.

Se sua denúncia for uma reclamação exclusivamente pessoal relacionada ao trabalho, você deve fazê-la de acordo com nossas políticas de recursos humanos.

4.4 Fundamentos razoáveis para fazer a denúncia

Você ainda pode se qualificar para proteção caso sua denúncia se revele incorreta, desde que tenha motivos razoáveis para suspeitar que as informações que está apresentando envolvem má conduta ou uma situação ou circunstâncias inadequadas em relação à Oceana.

Uma denúncia feita sem motivos razoáveis (como quando você sabe que é falsa) pode ser considerada má conduta e estar sujeita a ação disciplinar.

5. Quem pode receber uma denúncia protegida?

Todas as pessoas listadas nesta seção podem receber denúncias relacionadas a esta Política que se qualifiquem para proteção sob as leis Australianas de proteção a denunciantes (*Australian whistleblower laws*). No entanto, incentivamos que você faça sua divulgação a um de nossos Responsáveis pela de Proteção a Denunciantes dedicados:

Maddison Cramer Secretário Conjunto da Empresa Sue Field Controlador Financeiro	Telefone: +61 8 6370 3139
	Correspondência: Nível 2, 8 Richardson Street West Perth WA 6005

Se preferir, pode fazer uma denúncia às seguintes pessoas:

- (a) membro da equipe executiva sênior da Oceana;
- (b) membro da equipe de gestão da Oceana;
- (c) qualquer outro administrador (o que inclui um diretor ou secretário da empresa) ou gerente sênior da Oceana;
- (d) um auditor externo (atualmente, a *Stantons International Audit and Consulting Pty Ltd*), incluindo qualquer membro da equipe de auditoria que esteja conduzindo uma auditoria da Oceana; ou
- (e) o agente fiscal registrado (*registered tax agent*) ou agente BAS (*BAS agent*) da Oceana (atualmente, a *Moore Australia Audit (WA)*), caso a denúncia diga respeito aos assuntos tributários da Oceana ou aos assuntos tributários de uma Associada da Oceana, ou ainda a um diretor, administrador ou empregado da Oceana que exerça funções ou responsabilidades relacionadas aos seus assuntos tributários e que, em sua avaliação, possa ser auxiliado no exercício de suas atribuições pelo conhecimento dessas informações.

Você é incentivado a manter uma comunicação contínua usando seu canal de denúncia preferido. Isso permitirá que a Oceana faça perguntas de acompanhamento e compreenda e investigue melhor suas preocupações.

Nada nesta política tem a intenção de restringir ou proibir você de relatar uma preocupação ou fornecer informações a um órgão regulador competente, incluindo a ASIC (*Australian Securities and Investments Commission*), a APRA (*Australian Prudential Regulation Authority*), o Comissário de Tributação (*Commissioner of Taxation*) ou qualquer outro órgão regulador da Comunidade da Austrália (*Commonwealth*), bem como a qualquer autoridade reguladora ou judicial competente, na medida permitida pela legislação aplicável.

6. Como pode ser feita uma denúncia protegida?

Você pode fazer uma denúncia a qualquer momento para as pessoas identificadas na seção 5, pessoalmente, por e-mail, correio postal ou por meio de comunicação escrita.

Se você fizer uma denúncia a partir de ou para um endereço de e-mail da entidade Oceana, seu e-mail pode ser acessado por certas pessoas do nosso departamento de TI. Se você está preocupado com essas circunstâncias limitadas em que seu e-mail pode ser acessado, pode preferir fazer sua denúncia verbalmente ou por correio.

Você pode fazer sua denúncia anonimamente (e permanecer anônimo durante e após qualquer investigação) e ainda assim se qualificar para proteção sob esta política.

Você pode querer obter aconselhamento jurídico independente antes de fazer uma denúncia. Essa comunicação com seu assessor jurídico também será protegida sob as leis Australianas de proteção a denunciantes (*Australian whistleblower laws*) e demais leis aplicáveis.

7. Proteções legais para denunciantes

7.1 Confidencialidade e manutenção segura de registros

Todos os envolvidos em uma investigação devem tomar todas as medidas razoáveis para reduzir o risco de que o denunciante seja identificado.

A Oceana fará isso por meio de:

- (a) ocultando seu nome e características identificativas de qualquer relatório interno sobre sua denúncia (a menos que você concorde que sua identidade seja conhecida);
- (b) referindo-se a você em um contexto neutro em relação ao gênero (a menos que você concorde que sua identidade seja conhecida);
- (c) sempre que possível, entrar em contato com você para ajudar a identificar certos aspectos da sua denúncia que poderiam, inadvertidamente, identificá-lo;
- (d) designar profissionais qualificados para tratar e investigar denúncia; armazenar todo o material relacionado às divulgações de forma segura;
- (e) limitar o acesso a todas as informações àqueles diretamente envolvidos no manuseio e investigação da denúncia; e
- (f) garantir que qualquer pessoa envolvida no tratamento e investigação da sua denúncia esteja ciente dos requisitos de confidencialidade.

7.2 Proteções de identidade e exceções

Se você fizer uma denúncia protegida, é ilegal sob as leis Australianas de proteção a denunciantes (*Australian whistleblower laws*) que alguém o identifique ou divulgue qualquer informação que possa levar à sua identificação, a menos que:

- (a) não seja possível investigar a denúncia sem divulgar informações que possam identificá-lo (mas todas as medidas razoáveis devem ser tomadas para proteger sua identidade);
- (b) seja necessário obter aconselhamento jurídico sobre sua denúncia e as leis aplicáveis, caso em que poderemos repassar as informações ao nosso advogado;
- (c) seja necessário divulgar as informações à Polícia Federal Australiana (*Australian Federal Police*), à Comissão Australiana de Valores Mobiliários e Investimentos (*Australian Securities and Investments Commission – “ASIC”*), à Autoridade Australiana de Regulação Prudencial (*Australian Prudential Regulation Authority – “PARA”*) ou ao Escritório Australiano de Tributação (*Australian Taxation Office – “ATO”*), caso a denúncia diga respeito aos assuntos tributários da Oceana ou aos assuntos tributários de uma associada da Oceana; ou
- (d) Você consinta com essa divulgação.

Caso entenda que o dever de confidencialidade tenha sido descumprido, você poderá apresentar uma queixa perante um órgão regulador competente, como a ASIC, a APRA ou a ATO.

7.3 Fornecimento de identidade a um órgão judicial ou administrativo

Nenhuma pessoa na Oceana pode divulgar ou apresentar a um órgão judicial ou administrativo qualquer informação ou documento que revele sua identidade (ou informações que possam levar à sua identificação) sem consultar um Responsável pela Proteção a Denunciantes.

Se você fizer uma denúncia protegida e tomar conhecimento de que um órgão judicial ou administrativo solicitou a divulgação da sua identidade ou a apresentação de documentos contendo sua identidade (ou informações que possam levar à sua identificação), você pode peticionar a esse órgão requerendo uma decisão ou ordem que proteja sua identidade.

7.4 Proteção a retaliações

A Oceana está comprometida em proteger as pessoas que fazem denúncias sob esta política.

É uma violação às leis Australianas de proteção a denunciantes (*Australian whistleblower laws*) que qualquer pessoa na Oceana (incluindo administradores, empregados ou prestadores de serviços) cause, ou ameace qualquer retaliação, a qualquer pessoa pelo fato de essa pessoa:

- (a) ser ou propor fazer uma denúncia sob esta política ou sob as leis Australianas de proteção a denunciantes (*Australian whistleblower laws*); ou
- (b) suspeitar ou acreditar que tenha feito uma denúncia sob esta política.

Retaliação inclui (mas não se limita a):

- (a) demissão de um empregado;
- (b) retaliação a um empregado em seu emprego;
- (c) alteração da posição ou deveres de um empregado em retaliação; discriminação, assédio ou intimidação;
- (d) dano ou retaliação, incluindo danos psicológicos, danos à propriedade, à reputação ou à situação financeira;

- (e) tomar medidas contra uma pessoa (incluindo qualquer ação disciplinar ou impor responsabilidade) por fazer uma denúncia; ou
- (f) ameaças de qualquer uma das anteriores.

No entanto, temos o direito de tomar medidas que:

- (a) são razoavelmente necessárias para protegê-lo de retaliação (por exemplo, transferi-lo para outro escritório para protegê-lo caso você tenha feito uma denúncia sobre sua área de trabalho imediata); ou
- (b) referem-se à gestão de desempenho insatisfatório no trabalho em conformidade com o sistema de avaliação de desempenho da Oceana.

Você pode buscar aconselhamento jurídico independente ou entrar em contato com órgãos reguladores competentes, como a ASIC, a APRA ou o ATO, caso acredite que sofreu retaliação devido à sua denúncia.

7.5 Proteção contra responsabilidade civil, criminal e administrativa

Se você realizar uma denúncia protegida às autoridades Australianas, também estará protegido contra qualquer uma das seguintes formas de responsabilização relacionadas à sua denúncia no âmbito da Austrália:

- (a) Responsabilidade civil: por exemplo, qualquer medida judicial movida contra você por descumprimento de contrato de trabalho, dever de confidencialidade ou outra obrigação contratual;
- (b) Responsabilidade criminal: por exemplo, persecução penal por divulgação ilícita de informações ou pela utilização indevida de sua denúncia contra você em um processo criminal; e
- (c) Responsabilidade administrativa: por exemplo, a adoção de medidas disciplinares em razão da realização da denúncia.

Contudo, você poderá ser responsabilizado por qualquer conduta ilícita ou inadequada praticada por você que venha a ser revelada por meio da sua denúncia (ou identificada em investigação conduzida em decorrência dessa denúncia).

Caso tenha quaisquer dúvidas sobre essas proteções, você deverá entrar em contato com um Responsável pela Proteção de Denunciantes (*Whistleblower Protection Officer*) ou, alternativamente, buscar assessoria jurídica independente.

7.6 Indenização e outros remédios

Você pode buscar indenização e outros remédios perante o Poder Judiciário se:

- (a) você sofrer perda, dano ou retaliação em decorrência de uma denúncia; e
- (b) a Oceana não tiver tomado precauções razoáveis e não tiver exercido a devida diligência para evitar retaliações.

Incentivamos você a buscar aconselhamento jurídico independente caso deseje buscar indenização ou outros provimentos judiciais.

8. Como essa política interage com as leis Australianas de proteção a denunciante (*Australian whistleblower laws*)

Você pode fazer uma denúncia independentemente de onde esteja ou onde a conduta esteja ocorrendo. Ao fazer uma denúncia de acordo com esta política, você pode ser protegido pelas leis Australianas de proteção a denunciante (*Australian whistleblower laws*) se o tipo de assunto que você denunciar estiver protegido por essas leis.

Embora essa política trate principalmente de denúncias internas, as proteções garantidas pelas leis Australianas de proteção a denunciante (*Australian whistleblower laws*) (estabelecidas na seção 7) também incluem alguns tipos de denúncias feitas a terceiros externos, tais como:

- (a) representantes legais, para obter orientação ou representação jurídica acerca da legislação australiana de proteção a denunciante (*Australian whistleblower laws*);
- (b) a ASIC, a APRA ou o ATO; ou
- (c) membros do Parlamento (*Members of Parliament – MPs*) ou jornalistas, quando você tiver motivos razoáveis para acreditar que a realização da divulgação adicional seja de interesse público ou que as informações envolvam um perigo substancial e iminente à saúde ou à segurança de uma ou mais pessoas, ou ao meio ambiente natural, desde que:
 - (i) você já tenha previamente realizado uma denúncia contendo essas informações à ASIC, à APRA ou a outro órgão da Comunidade da Austrália (*Commonwealth*) designado por regulamento; e
 - (ii) você tenha notificado esse órgão, por escrito, sobre sua intenção de divulgar as informações a um parlamentar ou jornalista (sendo que, no caso de divulgações de interesse público, devem ter decorrido pelo menos 90 (noventa) dias desde a denúncia anterior antes que essa notificação possa ser realizada).

É importante que você compreenda que critérios rigorosos se aplicam a esse tipo de divulgação. Recomenda-se que você obtenha assessoria jurídica independente antes de realizar qualquer divulgação a um parlamentar ou jornalista.

Para mais informações sobre a legislação australiana de proteção a denunciante (*Australian whistleblower laws*), incluindo orientações sobre como realizar uma denúncia diretamente à ASIC ou à ATO, consulte as informações disponibilizadas no site da ASIC (inclusive os documentos *Information Sheet 239 – How ASIC handles whistleblower reports* e *Information Sheet 247 – Company officer obligations under the whistleblower protection provisions*) e no site da ATO.

9. Investigações de denúncias sob esta política

9.1 Processo de investigação

Quando você faz uma denúncia interna sob esta política, sua denúncia normalmente será investigada da seguinte forma. Este processo pode variar dependendo da natureza da sua denúncia.

PASSO 1	A pessoa que receber sua denúncia fornecerá as informações a um Responsável pela Proteção ao Denunciante, assim que possível, garantindo que sua identidade seja protegida, a menos que você tenha consentido o contrário.
----------------	--

PASSO 2	O Responsável pela Proteção ao Denunciante determinará se sua denúncia está coberta por esta política e se uma investigação formal e aprofundada é necessária. Nem todas as denúncias vão seguir para investigação. Note que qualquer investigação que ocorra de forma anônima tornará o processo de investigação mais difícil e pode levar a resultados inconclusivos. Se for necessária uma investigação, o Responsável pela Proteção ao Denunciante determinará se a investigação da sua denúncia deve ser conduzida internamente ou externamente e nomeará um investigador sem interesse pessoal no assunto. O Responsável pela Proteção ao Denunciante pode considerar que uma investigação externa é apropriada para garantir justiça e independência ou porque habilidades ou expertise especializadas são necessárias. Quando ocorrer condutas ilícitas, os assuntos podem ser reportados às autoridades competentes.
PASSO 3	O(s) investigador(es) conduzirão a investigação de maneira objetiva e justa, garantindo que seja dada a qualquer empregado mencionado na denúncia a oportunidade de responder às alegações antes que quaisquer constatações desfavoráveis sejam feitas contra ele. Esses empregados também têm direito a acessar os serviços de apoio mencionados na seção 10. Se você puder ser contatado (inclusive por canais anônimos), forneceremos atualizações regulares sobre o status da investigação, conforme apropriado, com a frequência e o momento dessas atualizações dependendo da natureza da sua denúncia.
PASSO 4	O resultado da investigação será comunicado ao Conselho (protegendo sua identidade, se aplicável) e poderá, se o Responsável pela Proteção ao Denunciante considerar apropriado, ser compartilhado com você e com quaisquer pessoas afetadas pela denúncia, conforme considerado apropriado pelo Responsável pela Proteção ao Denunciante.

Os registros e documentação apropriados para cada etapa do processo serão mantidos pelo investigador.

Incentivamos você a levantar quaisquer preocupações que tenha sobre a investigação da sua denúncia (incluindo violação de confidencialidade) ao Responsável pela Proteção ao Denunciante ou à pessoa para quem você fez a denúncia.

9.2 Duração da investigação

Nosso objetivo é concluir as investigações no prazo de até dois meses após receber sua denúncia. Porém, esse prazo pode variar dependendo da natureza da sua denúncia.

9.3 A Oceana pode precisar de mais informações para investigar denúncia

Podemos não conseguir realizar uma investigação se não conseguirmos entrar em contato com você ou receber informações adicionais para investigar totalmente sua denúncia. Se você fez sua denúncia anonimamente, sugerimos que mantenha uma comunicação contínua conosco, para que possamos fazer perguntas de complementares ou fornecer feedback. Você pode, a qualquer momento, se recusar a responder perguntas que ache que podem revelar sua identidade.

9.4 A investigação será conduzida de acordo com as proteções de confidencialidade

Sujeito às exceções permitidas na seção 7.1 desta política ou de outra forma previstas em lei, a identidade de um denunciante (ou informações que possam levar à revelação de sua identidade) deve ser mantida confidencial em todos os momentos durante e após a investigação (inclusive em qualquer relatório ao Conselho ou a qualquer pessoa afetada).

9.5 Processo de escalonamento

Se você não estiver satisfeito com o processo de investigação ou com a resposta que recebeu sob esta política, deve levantar a questão ao Presidente do Conselho explicando seus motivos:

Russell Curtin Presidente Não Executivo	Telefone: +61 8 6370 3139
	Correspondência: Nível 2, 8 Richardson Street West Perth WA 6005

10. Suporte e proteções práticas

A Oceana possui processos para proteger, apoiar e monitorar o bem-estar de qualquer pessoa que faça uma denúncia. Isso inclui avaliação de risco de possíveis retaliações, considerações sobre ajustes no trabalho e oferta de serviços de apoio.

11. Relatórios do Conselho

O Responsável pela Proteção ao Denunciante, quando apropriado (mantendo a confidencialidade conforme a seção 7.1), fornecerá ao Conselho ou a seu comitê delegado relatórios ao menos trimestrais sobre todos os assuntos ativos de denunciante, os quais podem incluir informações sobre:

- (a) o número e a natureza das denúncias feitas no último trimestre (se houver);
- (b) a forma como as denúncias foram feitas;
- (c) o status de quaisquer investigações em andamento; quaisquer ações tomadas em relação a uma denúncia;
- (d) a frequência das comunicações com os denunciantes; os resultados das investigações concluídas; e
- (e) os prazos para responder e investigar as denúncias.

O Conselho ou seu comitê delegado também será informado de quaisquer incidentes relevantes relatados sob esta política, incluindo qualquer informação que possa ser relevante ao preço, de acordo com a Política de Divulgação da Oceana.

12. Treinamento

Todos os empregados receberão treinamento sobre esta Política. Nossos Responsáveis pela Proteção a Denunciantes e todos os destinatários elegíveis das denúncias que possam receber um relato anônimo ou confidencial também receberão treinamento adicional sobre suas obrigações nos termos desta Política.

13. Descumprimento desta política

Qualquer violação desta política por qualquer diretor, empregado ou prestador de serviços da Oceana será levada a sério e poderá ser objeto de uma investigação separada e/ou ação disciplinar.

Uma violação desta política também pode constituir uma infração cível ou criminal sob as leis de proteção a denunciantes aplicáveis, resultando em penalidades significativas.

Incentivamos você a levantar quaisquer preocupações sobre o não cumprimento desta política ao Responsável pela Proteção ao Denunciante em primeiro lugar. Você também poderá apresentar quaisquer preocupações ou denúncias à ASIC, à APRA ou à ATO para que sejam investigadas.

14. Revisão

Esta política deve ser revisada pelo Conselho ou seu comitê delegado, com a assistência dos Responsáveis pela Proteção a Denunciantes, pelo menos a cada dois anos, para garantir que ela esteja funcionando de forma eficaz. Quaisquer alterações recomendadas devem ser aprovadas pelo Conselho ou pelo comitê delegado.

O Secretário da Empresa está autorizado a fazer alterações administrativas e não relevantes a esta política, desde que tais alterações sejam notificadas ao Conselho ou ao seu comitê delegado em ou antes de sua próxima reunião.

A Oceana garantirá que quaisquer atualizações desta política, seus processos e procedimentos após uma revisão sejam amplamente disseminados e facilmente acessíveis por indivíduos abrangidos por esta política. Quando necessário, treinamento adicional será fornecido.