

Política de
Remuneração

Maio de 2023

PLS-POL-BM-007

1 OBJETIVO

A Pilbara Minerals Limited (**Pilbara Minerals** ou a **Companhia**) reconhece que o desempenho e o sucesso da Companhia dependem, em parte, de sua capacidade de atrair e reter pessoas qualificadas e experientes em um mercado de remuneração cada vez mais competitivo.

A Companhia opta por remunerar e recompensar seus diretores, executivos e funcionários de acordo com a política a seguir.

A remuneração dos diretores e executivos seniores é definida com base nos pagamentos feitos por outras companhias de porte e setor semelhantes e nas habilidades e na experiência dos diretores e executivos seniores.

Os detalhes da natureza e do valor da remuneração de cada diretor da Companhia são divulgados anualmente no Relatório de Remuneração da Companhia, em seu Relatório Anual.

2 OBJETIVOS

Os objetivos da presente política e da estratégia de remuneração para diretores não executivos e executivos seniores da Companhia são:

- a) atrair e reter os principais executivos e que a remuneração de todos os executivos esteja vinculada de forma direta e transparente à estratégia e ao desempenho;
- b) alinhar os incentivos de curto prazo (STIs) e os incentivos de longo prazo (LTIs) com a conquista dos objetivos estratégicos no curto e no longo prazo e/ou com o retorno no longo prazo para os acionistas da Companhia;
- c) estabelecer metas de desempenho e recompensar o desempenho de operações bem-sucedidas e o desenvolvimento sustentável de projetos, inclusive no que tange à saúde e à segurança, ao meio ambiente e a objetivos comunitários, sem recompensar condutas contrárias aos valores ou ao apetite de risco da Companhia;
- d) verificar, quando apropriado, que todos os instrumentos baseados em participações acionárias emitidos para executivos sejam baseados no desempenho ou no serviço, de acordo com as práticas recomendadas de governança corporativa da Bolsa de Valores da Austrália (ASX);
- e) criar referências eficazes para a remuneração anual total dos executivos de acordo com as práticas de mercado para um grupo de companhias comparáveis claramente definido, a fim de que a remuneração seja justa e competitiva, incluindo a remuneração fixa, STIs e LTIs;
- f) recompensar os objetivos de desempenho individual e do Grupo, promovendo assim um equilíbrio entre o desempenho individual e o trabalho em equipe em toda a equipe de gestão executiva;
- g) preservar o caixa quando apropriado, inclusive para exploração e/ou desenvolvimento de projetos ou oportunidades;
- h) dependendo da aprovação dos acionistas, oferecer um conjunto adequado de honorários de direção aos diretores não executivos para incentivar novas nomeações que aumentem a diversidade e a capacidade do Conselho; e
- i) promover a independência e a tomada de decisões imparciais entre os diretores não executivos.

A fim de estimular o foco no longo prazo e o alinhamento com os acionistas, a Companhia tem o compromisso de que cada um de seus diretores não executivos e seus executivos atinja uma participação acionária mínima na Companhia, a ser acumulada em um período de tempo razoável. Para tal fim, a Companhia analisará periodicamente e determinará um requisito mínimo de participação acionária para os diretores não executivos e executivos da Companhia e monitorará as participações acionárias em relação a esse objetivo.

3 DIRETORES NÃO EXECUTIVOS

A política da Companhia é remunerar os diretores não executivos com um honorário fixo pelo tempo, pelo comprometimento e pelas responsabilidades. A remuneração dos diretores não executivos não está vinculada ao desempenho individual.

Ocasionalmente, a Companhia pode outorgar opções ou outros incentivos baseados em participações acionárias a diretores não executivos, sujeito à obtenção da aprovação correspondente dos acionistas. A concessão de opções ou outros incentivos com base em participações acionárias foi concebida para atrair e reter diretores não executivos com as qualificações adequadas. As participações de todos os diretores são divulgadas. As opções ou outros incentivos baseados em participações acionárias para diretores não executivos não serão limitados em forma alguma pelo desempenho, de acordo com os Princípios e Recomendações da ASX, pois isso pode resultar em viés na tomada de decisões e comprometer sua objetividade.

O montante agregado máximo dos honorários (incluindo pagamentos de aposentadoria) pagáveis aos diretores não executivos está sujeito à aprovação dos acionistas na Assembleia Geral.

Na medida em que os diretores não executivos participem de qualquer plano de remuneração baseado em participações acionárias, eles estão proibidos (sem a aprovação prévia do presidente do Conselho) de participar de transações (seja por meio do uso de derivativos ou de outra forma) que limitem o risco econômico da participação no plano.

De acordo com a Corporations Act de 2001 e os regulamentos para listagem da ASX, a aprovação dos acionistas será solicitada antes da emissão de qualquer incentivo baseado em participações acionárias ou títulos mobiliários para diretores não executivos.

4 DIRETORES EXECUTIVOS E EXECUTIVOS SENIORES

A remuneração dos executivos consiste em uma remuneração fixa e incentivos ao desempenho (STIs/LTIs). Os STIs podem incluir incentivos em participações acionárias e/ou um bônus em dinheiro. Os LTIs podem incluir ações, opções, direitos sobre valorização de ações, direitos sobre desempenho e/ou bônus em dinheiro concedidos a critério do Conselho, com base na recomendação do Comitê de Pessoas e Cultura e sujeito à obtenção das aprovações correspondentes.

A concessão de ações, opções, direitos de valorização de ações, direitos de desempenho e/ou bônus em dinheiro visa reconhecer e recompensar os esforços, bem como fornecer mais incentivos para a continuidade desses esforços em benefício da Companhia, e pode estar sujeita à conquista de metas de desempenho.

A concessão de tais instrumentos também pode ser usada pela Companhia como forma de atrair ou reter executivos de administração seniores com a experiência adequada.

No caso de má conduta grave ou de distorção significativa nas demonstrações financeiras da Companhia, o Conselho pode, a seu critério, cancelar ou adiar o pagamento de remunerações com base no desempenho e reaver a remuneração com base no desempenho paga em exercícios financeiros anteriores.

Oferece-se aos executivos um nível competitivo de remuneração fixa (ou seja, o salário-base e a aposentadoria) a taxas de mercado (para empresas comparáveis), que são revisadas anualmente para garantir a competitividade no mercado.

De acordo com a Corporations Act de 2001 e os regulamentos para listagem da ASX, a aprovação dos acionistas será solicitada antes da emissão de qualquer incentivo baseado em participações acionárias ou títulos mobiliários para diretores executivos.

5 PLANO DE PRÊMIOS PARA FUNCIONÁRIOS

Como mecanismo de incentivo e retenção, a Companhia adotou um Plano de Prêmios para Funcionários aprovado pelos acionistas na Assembleia Geral. O objetivo deste plano é dar aos funcionários, executivos e diretores da Companhia uma oportunidade de subscrever ações da Companhia na forma de opções ou direitos sobre desempenho. Os diretores consideram que o esquema permitirá que a Companhia retenha e atraia funcionários, membros do Conselho e executivos qualificados e experientes, além de motivá-los a

aumentar o sucesso da Companhia e gerar valor para os acionistas. Quando apropriado, serão definidas metas de desempenho para opções e direitos de desempenho que alinhem os interesses da Companhia no curto e no longo prazo àqueles de cada funcionário, gerente ou diretor.

Os participantes do Plano de Prêmios para Funcionários, incluindo diretores e outros executivos seniores, estão proibidos (sem a aprovação do presidente do Conselho) de realizar transações (seja por meio do uso de derivativos ou de outra forma) que limitem o risco econômico da participação no plano.

A Companhia desenvolverá procedimentos apropriados para documentar a elegibilidade dos funcionários, executivos e diretores para participar do Plano de Prêmios para Funcionários, inclusive quando o vínculo empregatício começar no meio de um período de concessão de STIs ou LTIs.

HISTÓRICO DA PRESENTE POLÍTICA

O Comitê de Pessoas e Cultura do Conselho de Administração (**Conselho**) revisará a presente Política pelo menos uma vez a cada dois anos e a atualizará conforme necessário. A presente Política foi aprovada pelo Conselho.

DATA DE CRIAÇÃO	6 de setembro de 2016
DATA DA ÚLTIMA REVISÃO	31 de maio de 2023
FREQUÊNCIA	A cada dois anos

O Conselho de Administração

Maio de 2023