



Relatório de
Sustentabilidade
2025



Sumário

Sobre o Relatório

GRI 2-1, 2-2, 2-3

É com muita satisfação que apresentamos o Relatório de Sustentabilidade 2025 da AURA. Mais do que um exercício de transparência, este documento consolida e demonstra de forma prática a nossa estratégia de longo prazo, amparada por valores como disciplina e respeito às pessoas e aos territórios onde atuamos, construindo um setor cada vez mais responsável, resiliente e sustentável.

Todo o documento, referente a ações e projetos desenvolvidos de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2025, foi produzido com base nas Normas **GRI (Global Reporting Initiative) e do Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**. Também está alinhado com **os Responsible Gold Mining Principles (RGMP) do World Gold Council (WGC) e aos princípios do Pacto Global das Nações Unidas**, reafirmando nossa dedicação pela atuação sustentável na mineração.

As demonstrações financeiras aqui apresentadas são referentes ao ano de 2025, reportadas trimestralmente e anualmente (consolidado) no site da Companhia.

[CLIQUE AQUI E SAIBA MAIS >](#)

Seguimos comprometidos em evoluir sempre em busca de uma mineração cada vez mais responsável, inovadora e sustentável!

Boa leitura!

ESCOPO E OPERAÇÕES CONTEMPLADAS

Os dados e indicadores aqui apresentados abrangem todas as operações comerciais da Aura no período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2025. Em dezembro de 2025, concluímos a compra da Mineração Serra Grande S.A. e, devido a este período de conclusão e da elaboração deste relatório, a unidade não foi incluída nos indicadores aqui apresentados. Exceções serão explicitamente indicadas via nota explicativa.

- Minerales de Occidente S.A. – Minosa (Honduras);
- Mineração Apoena S.A. – Apoena (Mato Grosso, Brasil);
- Aranzazu Holding S.A. de C.V. – Aranzazu (Zacatecas, México);
- Aura Almas Mineração S.A. – Almas (Tocantins, Brasil);
- Cascar do Brasil Mineração Ltda. - Borborema (Rio Grande do Norte, Brasil).

Todas as informações foram consolidadas com base nos **temas materiais da Companhia**, revisados em 2024 e monitorados ao longo de 2025, a fim de alinhar nossos esforços às principais tendências do setor, oferecendo um panorama abrangente do impacto e do progresso da Aura.



Mantemos um canal aberto com todos os nossos públicos. Caso queira saber mais sobre nós ou trazer comentários sobre este relatório, acesse nosso site, redes sociais ou envie um e-mail para: info@auraminerals.com





Mensagem do CEO

GRI 2-22

2025: Um ano de avanços concretos, recordes operacionais e zero acidentes com afastamento

Consolidamos escolhas estratégicas dos últimos anos, transformando visão, cultura e propósito em resultados tangíveis — com disciplina, coerência e responsabilidade inabaláveis.

Executamos rigorosamente nosso plano estratégico, alcançando crescimento robusto e consistente: registramos produção recorde anual de 280 mil GEO; colocamos **Borborema** em produção comercial dentro do prazo, do orçamento e com excelência em segurança; realizamos aquisições estratégicas relevantes, como **Era Dorada** em janeiro e **Mineração Serra Grande (MSG)** em dezembro; ampliamos em mais de 100% nossas reservas minerais provadas e prováveis em relação ao ano anterior e fortalecemos nossa presença global com a listagem na Nasdaq, em julho, ampliando visibilidade e reconhecimento internacional.

Esses marcos refletem nosso princípio fundamental: não buscamos crescer a qualquer custo — buscamos fazer bem-feito, gerando valor sustentável para acionistas, comunidades e o meio ambiente.

Ao mesmo tempo, 2025 marcou mais um avanço na consolidação do **Aura 360** como a cultura viva e pulsante da Companhia — cada vez mais integrada ao nosso dia a dia e reconhecida interna e externamente como a **forma Aura de fazer mineração: com as pessoas no centro, respeito genuíno às comunidades e cuidado autêntico com o meio ambiente**. Esse amadurecimento cultural representa um dos principais legados desse ciclo de transformação, iniciado anos atrás e plenamente concretizado em 2025, quando unimos estratégia operacional robusta a uma visão holística de valor sustentável para todos os stakeholders.

Nossa visão de sustentabilidade também evoluiu. Mais do que apenas atender a padrões regulatórios ou expectativas externas, entendemos que sustentabilidade vai além de neutralizar impactos negativos sobre o meio ambiente e as comunidades: trata-se de gerar valor positivo concreto para ambos. **Sustentabilidade, para nós, é o encontro entre responsabilidade e inovação**. Exemplos como a operação de Borborema, onde 100% da água utilizada no beneficiamento provém de reuso — captada do efluente sanitário tratado da cidade de Currais Novos — ilustram esse compromisso: não competimos por

água potável com as comunidades em uma região semiárida, e ainda transformamos esgoto previamente não tratado em recurso produtivo, promovendo saneamento urbano e preservação hídrica.

Outro exemplo é o projeto Sementes da Esperança, que cria alternativas econômicas duradouras para comunidades no pós-mineração. São iniciativas que cuidam do presente com rigor e olham para o futuro com visão de longo prazo, contribuindo ativamente para a regeneração ambiental e o desenvolvimento social positivo.

O diálogo com as comunidades continua se aprofundando, com base **na escuta ativa e na construção conjunta**. Investimos na capacitação de mão de obra local, no fortalecimento de fornecedores regionais e em projetos que geram legados positivos e duradouros nos territórios onde atuamos. Acreditamos que nenhuma operação prospera se a região vizinha não prosperar junto. No projeto Era Dorada, na Guatemala, dedicamos mais de **1.000 horas** a mesas de diálogo permanentes com comunidades, incluindo rotinas semanais, visitas ao local e espaços abertos para esclarecer dúvidas e compartilhar detalhes do projeto (como a opção exclusiva por mineração subterrânea). Essas ações reforçam a transparência, constroem confiança e pavimentam um desenvolvimento responsável e compartilhado.

Em 2025, reforçamos também nossa governança, nossos controles e nossa agenda ética, aprendendo com os desafios e evoluindo continuamente.

Atuamos em países com marcos regulatórios sólidos e buscamos ir além do mínimo exigido, porque entendemos que confiança se constrói com consistência e transparência.

Olhando para frente, seguimos atentos aos riscos operacionais e regulatórios, com foco absoluto na segurança das pessoas, na gestão responsável do meio ambiente e na resiliência dos nossos ativos. Mais do que mitigar riscos, buscamos fortalecer nossa capacidade de adaptação em um mundo em transformação.

Se 2025 representou o amadurecimento de nossa estratégia e cultura, 2026 marca o início de um novo ciclo de crescimento acelerado e responsável. Com o modelo de gestão descentralizado, a confiança no potencial das nossas pessoas e a consolidação do Aura 360 como forma de operar, estamos preparados para avançar com equilíbrio: projetamos produção entre **340 mil a 390 mil GEO** em 2026, enquanto pavimentamos o caminho para superar as **600 mil GEO** no futuro. Cresceremos gerando valor compartilhado real — para acionistas, comunidades e o meio ambiente —, construindo uma mineração moderna, inclusiva e em plena harmonia com a sociedade e a natureza.

**Esse é o caminho que escolhemos.
E é nele que seguimos avançando.**

Rodrigo Barbosa
Presidente e CEO da AURA

Quem somos



Sobre a Aura

GRI 2-1, 2-2

Somos uma mineradora de ouro e cobre movida pelo esforço conjunto de **mais de 5 mil pessoas**, entre colaboradores próprios e terceiros, que atuam com uma visão que vai muito além da mineração em si. Ao planejar nossos projetos, pensamos sempre no longo prazo e no legado positivo que deixaremos para além do ciclo de vida de cada empreendimento.

Em 2025, mantivemos o foco em projetos de mineração nas Américas, com operações e iniciativas em diferentes estágios de desenvolvimento no Brasil, México, Honduras e na Guatemala.

No Brasil, avançamos tanto na consolidação de operações de Almas (TO) e Apoena (MT), quanto no desenvolvimento de novos projetos, com a entrada em operação de novo ativo (Borborema, RN), evolução de projetos de expansão (Matupá, MT e Carajás, PA) e a integração de ativo adquirido em dezembro (Mineração Serra Grande, Crixás, GO). No México, seguimos promovendo ganhos relevantes de eficiência operacional e inovação, com avanços importantes em recuperação metalúrgica e otimização de processos. Em Honduras, mantivemos uma operação consistente, com evolução das iniciativas sociais e avanço estruturado no planejamento de fechamento responsável, reforçando nosso compromisso com o legado pós-mineração. Já na Guatemala, concluímos o

estudo de viabilidade e avançamos no desenvolvimento do projeto, com evolução relevante na construção da licença social para operar. Para apoiar e integrar nossas operações, mantemos escritórios corporativos em Miami (EUA) e em São Paulo (Brasil).

Almejamos crescer de maneira responsável, inovadora e sustentável, construindo hoje a mineração que queremos deixar para o futuro.

Guiados pela Cultura Aura 360, orientamos todas as nossas atividades pelos mais altos padrões de desempenho ambiental, segurança e responsabilidade social.



MISSÃO

Encontrar, minerar e fornecer os mais importantes e essenciais minérios que permitem ao mundo e à humanidade criar, inovar e prosperar.



VISÃO

Ser uma das mineradoras mais confiáveis, responsáveis, respeitadas e orientadas por resultados.



VALORES

- Pessoas em primeiro lugar
- Respeito e Cuidado
- Gestão Ética e Inovação

Os três pilares da nossa estratégia de crescimento sustentável são:



Nossas avenidas de crescimento

- EXECUTAMOS PROJETOS GREENFIELD E BROWNFIELD**
Investimentos em novos projetos (*greenfield*) e expansão de operações já existentes (*brownfield*) contribuem para a continuidade e o aumento da produção nos diversos países onde atuamos.
- AUMENTAMOS RECURSOS E RESERVAS**
Priorizamos a identificação, avaliação e desenvolvimento de novas áreas ricas em minérios, fortalecendo nosso portfólio mineral e assegurando longevidade operacional.
- COM FUSÕES E AQUISIÇÕES**
Buscamos oportunidades estratégicas de fusão e aquisição, integrando ativos de valor e ampliando a presença da companhia no setor mineral global.

Aura em números



1.384 empregados próprios



18% de empregados mulheres



67% de empregados locais



US\$ 174,7 MM de gastos com fornecedores locais



0 acidentes com afastamento



280.414 GEO¹ produzidas²



US\$ 547,8 MM de EBITDA ajustado



US\$ 1.458/GEO de AISC (All-in Sustainability Cost)



0,28x de índice de alavancagem financeira³



Entrega de *guidance* de produção e custo conforme esperado pelo segundo ano consecutivo

Great Place To Work[®]

Selo GPTW

em todos os países onde operamos

1. GEO – Gold Equivalent Ounce (Onça Equivalente de Ouro, em português).
2. GEO produzidas – Preços Correntes; Inclui Mineração Serra Grande (dez/25)
3. Dívida líquida dividida pelo EBITDA ajustado

Nossa estratégia de sustentabilidade

Materialidade, riscos e oportunidades

GRI 3-1, GRI 201-2

A Aura mantém a matriz de materialidade revisada em 2024, elaborada com base no conceito de dupla materialidade e nas principais tendências do setor. O processo considerou a contribuição de stakeholders internos e externos, por meio de entrevistas e pesquisa quantitativa, e permitiu a priorização dos temas mais relevantes a partir da análise de impactos, riscos e oportunidades de curto, médio e longo prazos, bem como de sua influência na tomada de decisão dos públicos de interesse. A descrição completa dos impactos, riscos e oportunidades podem ser encontrados no [relatório de sustentabilidade 2024](#).

A Estratégia de Sustentabilidade da Aura está diretamente estruturada a partir dos temas materiais priorizados. A partir dessa análise, organizamos nossa atuação em pilares que refletem os principais desafios e expectativas relacionados à mineração sustentável, incluindo gestão da água, biodiversidade, saúde e segurança, desenvolvimento comunitário, direitos humanos, diversidade e governança ética. Essa conexão garante que a estratégia não seja apenas declaratória, mas orientada por uma leitura consistente dos temas críticos para a perenidade da Companhia, promovendo a mitigação de riscos, o fortalecimento da resiliência operacional e a geração de valor compartilhado nos territórios onde atuamos.

IFRS SUSTAINABILITY

Em atendimento às regulamentações aplicáveis, a obrigatoriedade de reporte conforme os padrões ISSB recai atualmente sobre a Aura Almas. Ao longo de 2026, será conduzido o trabalho necessário para a preparação desse processo, incluindo a avaliação de materialidade financeira, a identificação e implementação de melhorias e adequações, bem como a elaboração do relatório referente ao exercício de 2026.



Estratégia ESG: Mineração Sustentável

GRI 3-2, GRI 3-3, GRI 201-2

ASPIRAÇÕES	TEMA MATERIAL	IMPACTOS	ODS	METAS DOS ODS	RGMP*
Promover a recuperação ambiental de áreas garantindo operações responsáveis	Segurança de Barragens e Gestão de Rejeitos	• Riscos ambientais, sociais e econômicos devido a falhas estruturais		6.3: Melhorar a qualidade da água 12.4: Gestão ambientalmente responsável de resíduos 15.1: Conservação de ecossistemas	8.2 – Gestão de riscos e segurança de barragens; Gestão de resíduos
	Gestão de água	• Escassez hídrica • Poluição • Eficiência no uso		6.4: Aumentar a eficiência no uso da água 12.2: Uso sustentável de recursos naturais	10.1 – Uso responsável e eficiente da água 10.2 – Qualidade e acesso da água
	Impactos na Biodiversidade	• Perda de habitats		15.5: Reduzir a degradação de habitats naturais	9.1 – Proteção da biodiversidade e gestão de impactos ambientais 9.3 - Gestão do uso da terra
	Adaptação e Mitigação Climática	• Emissões de GEE • Eventos climáticos extremos • Transição energética		13.1: Reforçar a resiliência climática 7.2: Aumentar a participação de energias renováveis	10.3 – Combate às mudanças climáticas
Ser referência em eficiência operacional para o setor	Inovação, Eficiência Operacional e Competitividade	• Adoção de novas tecnologias • Produtividade • Redução de impactos		9.4: Modernização industrial sustentável 12.2: Uso eficiente dos recursos naturais	8.1 e 10.4 – Eficiência operacional, uso sustentável de recursos e inovação tecnológica
Fortalecer o desenvolvimento comunitário e construir um legado positivo	Saúde e Segurança da Força de Trabalho	• Condições seguras • Redução de acidentes • Bem-estar dos trabalhadores		3.8: Acesso a serviços de saúde e segurança 8.8: Proteção dos direitos dos trabalhadores	4.1 – Segurança dos trabalhadores 4.2 – Sistemas de gestão 4.3 - Saúde e bem-estar dos trabalhadores
	Relações Trabalhistas e Desenvolvimento de Pessoas	• Direitos trabalhistas • Diversidade • Qualificação profissional		4.4: Aumentar as habilidades para o trabalho 5.5: Igualdade de oportunidades de liderança 8.5: Emprego pleno e produtivo	5.3 - Direitos Humanos 6.1 - Direitos trabalhistas 6.2, 6.5, 6.6 – Diversidade e inclusão
	Desenvolvimento Econômico e Relações Comunitárias	• Impacto socioeconômico local • Geração de empregos • Investimentos sociais		8.3: Promoção de empregos produtivos 11.3: Planejamento inclusivo e sustentável das cidades	7.1, 7.2 e 7.3 – Desenvolvimento local e engajamento com comunidades
Estabelecer um padrão de excelência em ética, transparência e confiabilidade	Governança, Ética e Compliance	• Transparência • Prevenção de corrupção • Responsabilidade corporativa		16.5: Reduzir a corrupção 16.6: Desenvolver instituições eficazes	1.1, 1.2, 1.3, 1.7, 2.1 e 2.4 – Governança corporativa, ética empresarial, combate à corrupção

*Responsible Gold Mining Principles

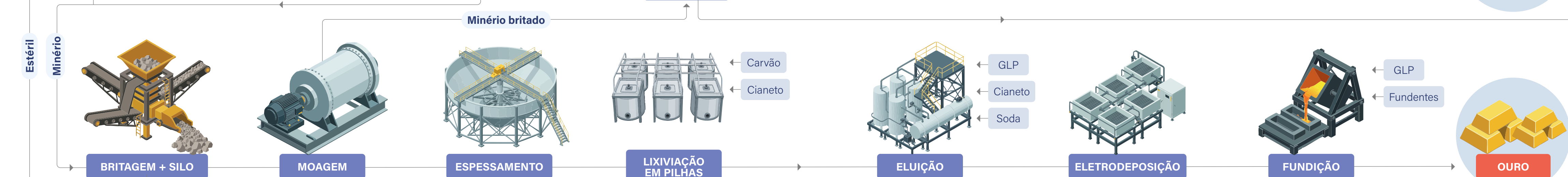
Nosso processo produtivo

1



A ilustração a seguir apresenta, de forma integrada, as principais rotas de extração, produção e beneficiamento mineral adotadas pela Aura, evidenciando as diferentes etapas e possibilidades envolvidas em nossos processos operacionais. As atividades e os fluxos efetivamente aplicáveis a cada unidade estão detalhados no capítulo **Nossas operações, projetos de crescimento e expansão**.

2



3



CLIQUE NOS ÍCONES PARA MAIS INFORMAÇÕES

Legenda:
■ Mina
■ Hidrometalurgia
■ Estruturas Geotécnicas

Nosso processo produtivo

RECUPERAÇÃO DE MOLIBDÊNIO

Em 2025, a Aura deu um importante passo na diretriz de implementação de tecnologias e operações cada vez mais sustentáveis, iniciando a comercialização do molibdênio, em Aranzazu, México.

O molibdênio, um subproduto gerado nas operações de cobre da unidade, foi identificado como uma oportunidade estratégica para ampliar a oferta de produtos da empresa.

O molibdênio é um metal essencial na indústria, amplamente utilizado na fabricação de ligas metálicas e na produção de aço de alta resistência. A produção comercial de molibdênio em Aranzazu não apenas diversifica a receita da unidade, mas também fortalece o compromisso da Aura com práticas responsáveis de mineração e economia circular.

Durante os primeiros meses de operação, a planta alcançou estabilidade operacional, apresentando melhoria contínua na recuperação, alcançando uma recuperação de **53,8%**. O teor médio do concentrado tem sido superior aos **40%** previstos no projeto.

US\$ 1,9 MM
Investimento total



1.973 GEO
Produção 2025



0,9 anos
Payback



Nossa cadeia de valor

GRI 2-6, 2-23, 2-24, 2-25, 2-29

Colocar as pessoas em primeiro lugar significa também valorizar, apoiar e manter relacionamento próximo com nossos fornecedores para sustentar a qualidade e a continuidade das operações.

Nossa cadeia de fornecimento inclui, principalmente, empresas responsáveis pelo fornecimento de **insumos químicos e reagentes utilizados no processo produtivo, materiais de desgaste e insumos industriais aplicados na cominuição e beneficiamento mineral**, além de **combustíveis para suporte às operações**. Também integram nossa cadeia prestadores de **serviços especializados de mineração**, como movimentação de mina e sondagens. Esse contexto reforça a necessidade de processos consistentes de qualificação e acompanhamento ao longo do contrato.

Para a avaliação e contratação, adotamos práticas formais baseadas em critérios ambientais e sociais,

aplicáveis tanto na seleção de novos fornecedores quanto na continuidade das relações já existentes.

VEJA MAIS NO CAPÍTULO DE CONTROLES INTERNOS. >

Essas práticas incluem **análise de conformidade legal, exigência de licenças e certificações ambientais, avaliação de responsabilidade social, gestão de resíduos, rastreabilidade, controle de emissões, reaproveitamento de materiais e adoção de tecnologias mais limpas**; e são operacionalizadas por processos estruturados, como **análises técnicas, auditorias, monitoramento contínuo e mecanismos de qualificação (RFI/RFP)**.

No que se refere aos critérios sociais, antes de serem contratados, os **fornecedores devem atestar conformidade com temas como a proibição de práticas abusivas (incluindo trabalho infantil e trabalho forçado), respeito aos direitos trabalhistas e comprometimento com regulamentos de direitos**

humanos e combate à discriminação e abusos. Esses compromissos constam no Código de Conduta e na nossa Política de Direitos Humanos, e são formalizados contratualmente; o descumprimento pode resultar em penalidades, incluindo multas e, em casos mais graves, rescisão.

A Aura mantém contratos de venda com refinarias e comercializadoras certificadas, que atendem aos mais elevados padrões de rastreabilidade e conformidade, alinhados aos *Responsible Gold Mining Principles* (WGC), *London Bullion Market Association* (LBMA) e demais referências internacionais aplicáveis ao setor de mineração responsável.

Por meio dessa estrutura integrada de valor, a Companhia garante que seus produtos sejam entregues a clientes comprometidos com boas práticas ambientais, sociais e de governança, reforçando a sua visão de “gerar valor compartilhado de forma sustentável para todos os seus *stakeholders*”.

RELACIONAMENTO ABERTO COM NOSSOS STAKEHOLDERS

GRI 2-29

Mantemos um relacionamento contínuo com nossos diferentes públicos de interesse – como parceiros de negócios, colaboradores, governos, comunidades, ONGs, acionistas, investidores e sindicatos – pautado no diálogo transparente, na escuta ativa e na colaboração.

Para isso, contamos com diversos canais de comunicação corporativos, como os Canais de Ética e Denúncia, canais digitais, bem como promovemos reuniões presenciais e os encontros com investidores. Localmente, também temos os Programas de Visitas, promovendo o acesso à informação.

Essa abordagem nos permite compreender melhor as expectativas dos stakeholders e apoiar decisões mais assertivas, bem como a gestão eficaz de impactos, riscos e oportunidades.

PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES E ENTIDADES

GRI 2-28

Entendemos que a colaboração entre organizações amplia capacidades, potencializa resultados e gera impactos positivos duradouros. Nesse sentido, mantemos uma atuação ativa em associações do setor mineral e em iniciativas que promovam práticas responsáveis e o desenvolvimento sustentável.

Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa Mineral (ABPM): reúne empresas dedicadas à pesquisa mineral no Brasil.

Associação Nacional de Mineração (ANM): representa os interesses das empresas de mineração no Brasil.

Instituto Brasileiro de Mineração (IBRAM): representa a indústria de mineração no Brasil e promove o desenvolvimento sustentável do setor.

Women in Mining: promove a participação e o avanço das mulheres na indústria de mineração.

World Gold Council (WGC): promove o ouro como um ativo estratégico e uma cadeia de fornecimento responsável e acessível.

Gartner, Inc.: acesso a informações estratégicas e insights de mercado para apoiar decisões de tecnologia e impulsionar a inovação.

Pacto Global da ONU: A Aura declara apoio aos princípios e os incorpora à sua governança, políticas e processos decisórios.





CLIQUE NOS ÍCONES PARA MAIS INFORMAÇÕES

- Operações
- Projetos de crescimento
- Projetos de expansão
- Escritórios corporativos

Miami
(FL | EUA)

Tolda Fría
(CAL | COLÔMBIA)

Carajás
(PA | BRÁSL)

São Paulo
(SP | BRÁSL)

O que nos sustenta



Cultura Aura 360

GRI 3-3

A Cultura Aura 360 é a base que sustenta a forma como a Companhia pensa, decide e atua todos os dias. Mais do que um conjunto de diretrizes, ela representa nosso modelo de gestão e a maneira como transformamos propósito em resultados.

Criada em 2017 e continuamente aprimorada ao longo dos anos, a Cultura Aura 360 reflete uma visão ampla e responsável sobre os impactos e benefícios da nossa atuação — da segurança e do desenvolvimento dos nossos colaboradores, passando pelo cuidado com as comunidades e o meio ambiente, até a sustentabilidade do negócio.

Esse modelo se materializa por meio de uma mandala que integra **públicos de interesse, valores e práticas**, traduzindo, de forma visual e concreta, os pilares que orientam nossa estratégia. Ao colocar as **pessoas no centro das decisões**, promovemos um ambiente de respeito, diálogo e desenvolvimento, assegurando que o crescimento da

Companhia seja fruto de relações éticas, inclusivas e transparentes.

É por meio dela que conduzimos nossas operações com elevados padrões de segurança, integridade e desempenho socioambiental, ao mesmo tempo em que entregamos resultados econômico-financeiros consistentes, por meio da inovação e da eficiência operacional.

Nosso modelo de **gestão descentralizada** promove autonomia nas decisões locais, fortalecendo a agilidade operacional, enquanto o investimento contínuo na formação de lideranças busca alinhamento cultural, consistência estratégica e crescimento sustentável no longo prazo.

A Cultura Aura 360 orienta não apenas a inovação na gestão, mas também a forma como conduzimos e pensamos a sustentabilidade de nossos negócios, incentivando comportamentos alinhados aos nossos valores e impulsionando o desenvolvimento coletivo.



A Cultura Aura 360 também sustenta e traduz nossa estratégia de sustentabilidade ao integrar aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG), garantindo que a geração de valor esteja sempre alinhada à estratégia em todas as nossas decisões de negócio.

Inovar para gerar valor sustentável

GRI 3-3

A inovação é um elemento estruturante da estratégia da Aura e parte fundamental da **Cultura Aura 360**. Mais do que a adoção de novas tecnologias, inovar para nós significa estimular continuamente a melhoria de processos, serviços e modelos de trabalho, promovendo a geração de impacto positivo para as pessoas, as comunidades e o meio ambiente.

Para a Aura, inovação é toda iniciativa nova, aprimorada ou diferente que gere impacto mensurável — econômico, social, ambiental ou estratégico. Essa abordagem permite que a inovação aconteça em diferentes níveis, desde melhorias contínuas até iniciativas transformacionais e disruptivas.

Como parte desta estratégia a Aura possui o **Programa Inova - Ideias que movem a Aura**, ação global que orienta e impulsiona a gestão da inovação em todas as unidades da Companhia e consolida a inovação como um processo estruturado, participativo e alinhado à estratégia de negócios.

O Programa Inova adota um **modelo de funil para as iniciativas**, que confere foco, transparência e efetividade na seleção, priorização e implementação das ideias. As propostas percorrem etapas de maturidade que vão desde a geração da ideia até sua implementação e avaliação de resultados, sempre registradas e acompanhadas em uma plataforma digital de ideias.

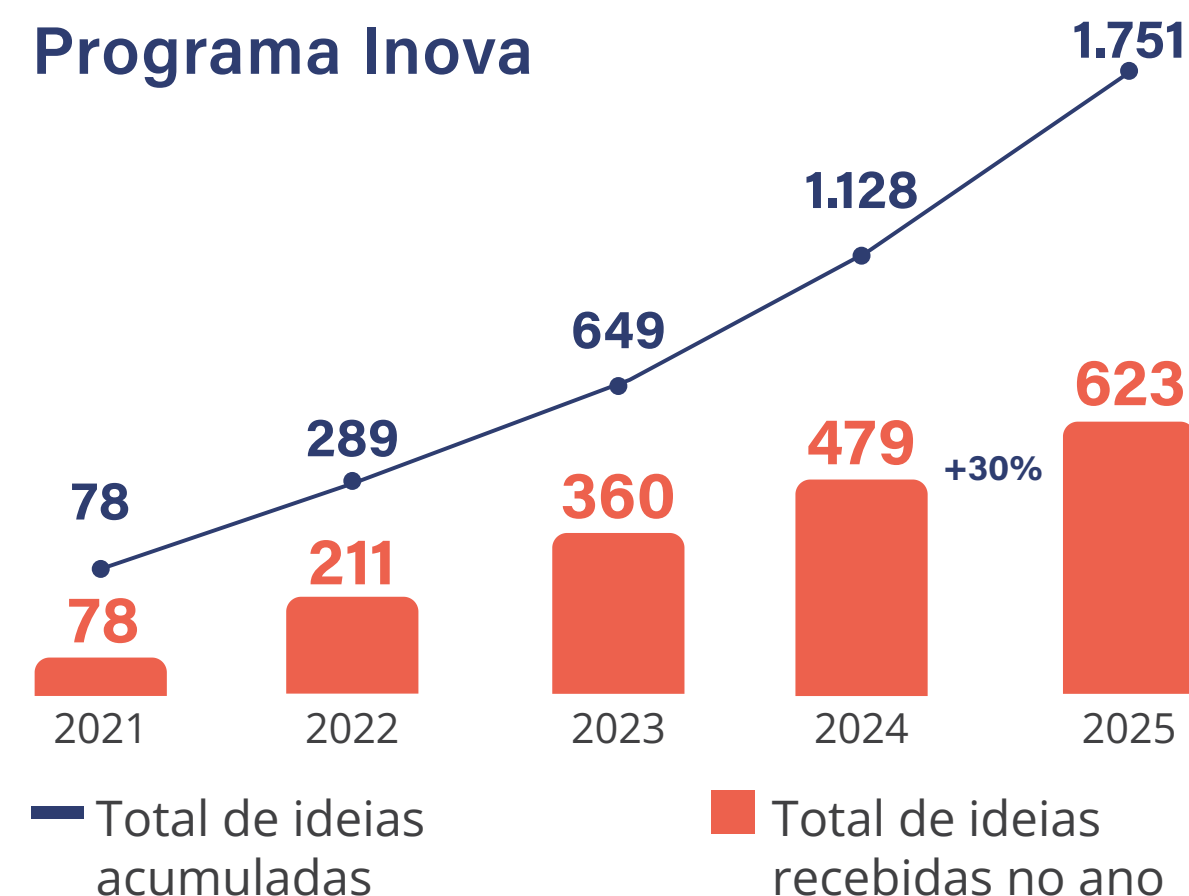
Antes adquirida do mercado, em 2025 essa plataforma começou a ser desenvolvida internamente para maior aderência e coerência aos nossos princípios e valores da Aura 360.

A governança do programa envolve diferentes papéis:

- **Áreas de Performance**, como guardiãs da metodologia;
- **Gestores e lideranças**, como patrocinadores da cultura de inovação;
- **Autores e condutores das ideias**, responsáveis pelo desenvolvimento e execução das soluções;
- **Diretoria de Excelência Operacional e Inovação**, responsável pela definição das estratégias globais e pela integração entre unidades.

Essa estrutura permite que a inovação seja tratada com o mesmo rigor aplicado à segurança, à performance operacional e à gestão de Sustentabilidade.

Evolução de Projetos



O Programa Inova foi concebido para fomentar uma cultura de criatividade, proatividade e melhoria contínua, conectando ideias à geração de valor. O programa está alinhado aos valores da Aura 360 e promove a participação de colaboradores próprios e terceiros, reforçando a inovação como um esforço coletivo.



Programa Inova, em Borborema



Programa Inova, em Aranzazu

Inovação na prática: resultados nas unidades

Em 2025, diversas iniciativas desenvolvidas no âmbito do Programa Inova demonstraram como a inovação aplicada ao dia a dia das operações gera ganhos relevantes de eficiência operacional e custos, sustentabilidade e segurança.

Entre os destaques, estão soluções de **baixo custo e alta replicabilidade**, desenvolvidas pelas próprias equipes, como:

- Implantação de sistemas de compostagem e economia circular em Almas;
- Otimização logística e redução de emissões de CO₂ em Apoena;
- Melhorias em interfaces homem-máquina para aumentar segurança e eficiência operacional em Borborema;
- Centro de Operações Integradas e Inteligência Artificial, que possibilita a integração em mina e planta para a tomada de decisões rápidas e diminuição de impactos operacionais, em Aranzazu;
- Soluções para otimização e redução do consumo de água em Borborema, incluindo reaproveitamento de água de sistemas de ar-condicionado, melhorias na eficiência da umectação de vias para redução de consumo, instalação de torneiras automáticas e mitigação de perdas por evaporação em diques, como células/flutuantes de cobertura.

Também se destacam iniciativas de automação avançada e digitalização, como a automação do

processo de beneficiamento em Aranzazu (**Automet**), que integrou análise estatística de dados, algoritmos de inteligência artificial e controle avançado de processos. Em apenas seis meses de operação, a iniciativa resultou em **redução de aproximadamente 16% nos custos com insumos de processo** e ganhos de recuperação metalúrgica, com **aumento de 1,4% em cobre, 1,7% em ouro e 2,3% em prata**, reforçando a eficiência operacional e a tomada de decisão baseada em dados.

De forma complementar, a gestão estratégica de custos e gastos consolida-se como um pilar essencial dessa jornada de inovação e excelência operacional, especialmente considerando que os preços dos produtos da Aura são definidos pelo mercado. Em 2025, foi realizada uma análise estruturada de gastos (*spend analysis*), no âmbito do **Programa Global de Strategic Sourcing**, com apoio de consultoria externa, identificando oportunidades para compras conjuntas e mais estratégicas entre as unidades. O desenho do programa teve início em novembro e envolve todas as operações, promovendo sinergia e colaboração, com o corporativo atuando como facilitador e orientador, e expectativa de expansão para dezenas de categorias de insumos em 2026.

Ainda, ao longo de 2025, iniciativas de eficiência em custos promoveram uma economia de US\$ 45,6 milhões à Aura.

Hackathon Aura: colaboração que transforma

Como parte das Frentes de Cultura 2025, a Aura realizou o Hackathon Aura – Soluções que Transformam o Dia a Dia, uma iniciativa voltada para proporcionar que a base da organização possa contribuir de forma ativa e contínua.

O Hackathon promoveu a formação de equipes multidisciplinares, capacitação em metodologias ágeis, mentorias especializadas e apresentações em formato de *pitch*, reforçando valores como **colaboração, proatividade e aprendizado coletivo**. As ideias vencedoras seguem para implementação, ampliando o impacto do programa no curto e médio prazo.



O treinamento ampliou nossa visão sobre organização, padronização e colaboração, demonstrando como metodologias estruturadas tornam os processos mais eficientes e ágeis na resolução de problemas, além de preparar a equipe para o hackathon com foco em trabalho colaborativo e geração de resultados.



Brenda Kelly Matias da Silva, Estagiária de PCP, Borborema

Empregados em evento Hackaton, Almas

Infraestrutura tecnológica

Essa agenda de inovação está diretamente conectada à evolução tecnológica da Companhia. Em 2025, a Aura avançou na automação de dados e na integração digital da cadeia de valor, conectando geologia, mineração e biodiversidade por meio de aplicações digitais e inteligência artificial, preparando a empresa para um novo patamar de eficiência e competitividade.

Nesse contexto, destacam-se:

- A modernização da arquitetura e plataforma de dados (*Databricks*);
- O fortalecimento da cibersegurança através do SOC (*Security Operation Center*);
- O Programa Guardiões Digitais para capacitação e conscientização *Antiphishing* a todos os colaboradores Aura.

FORMAÇÃO E CULTURA DE DADOS

Reconhecendo que a inovação tecnológica depende diretamente das pessoas, a Aura lançou iniciativas estruturantes de capacitação, como a jornada de **Imersão em Dados e IA**, um dos braços do Programa Inova (*Inova Academy*), voltada para o desenvolvimento de competências analíticas, mentalidade digital e proatividade em inovação. A jornada foi estruturada em módulos que abordaram **Introdução ao Mundo de Dados, Modelagem de Data Warehouses no Databricks, Consultas de Dados com SQL no Databricks e Storytelling com Dados**, culminando na **Certificação em Análise de Dados**.

Essas ações reforçam o papel dos colaboradores como agentes ativos da transformação digital, contribuindo para ampliar a maturidade da companhia em dados, inovação e performance.

Pessoas em primeiro lugar



Pessoas em Primeiro lugar

GRI 2-7, 2-8, GRI 3-3, GRI 404-2

Na Aura, as pessoas estão no centro da nossa visão de sustentabilidade. São elas que impulsionam a Cultura Aura 360 e fortalecem a conexão entre gestão, governança e relacionamento com os públicos de interesse, incluindo as comunidades onde nossas operações estão inseridas.

Para ter pessoas engajadas dentro do mesmo propósito, a Cultura Aura 360 se apoia em **Frentes de Cultura** e em rituais recorrentes, que ajudam a transformar a nossa estratégia e os processos de escuta e diagnósticos em práticas concretas no dia a dia.

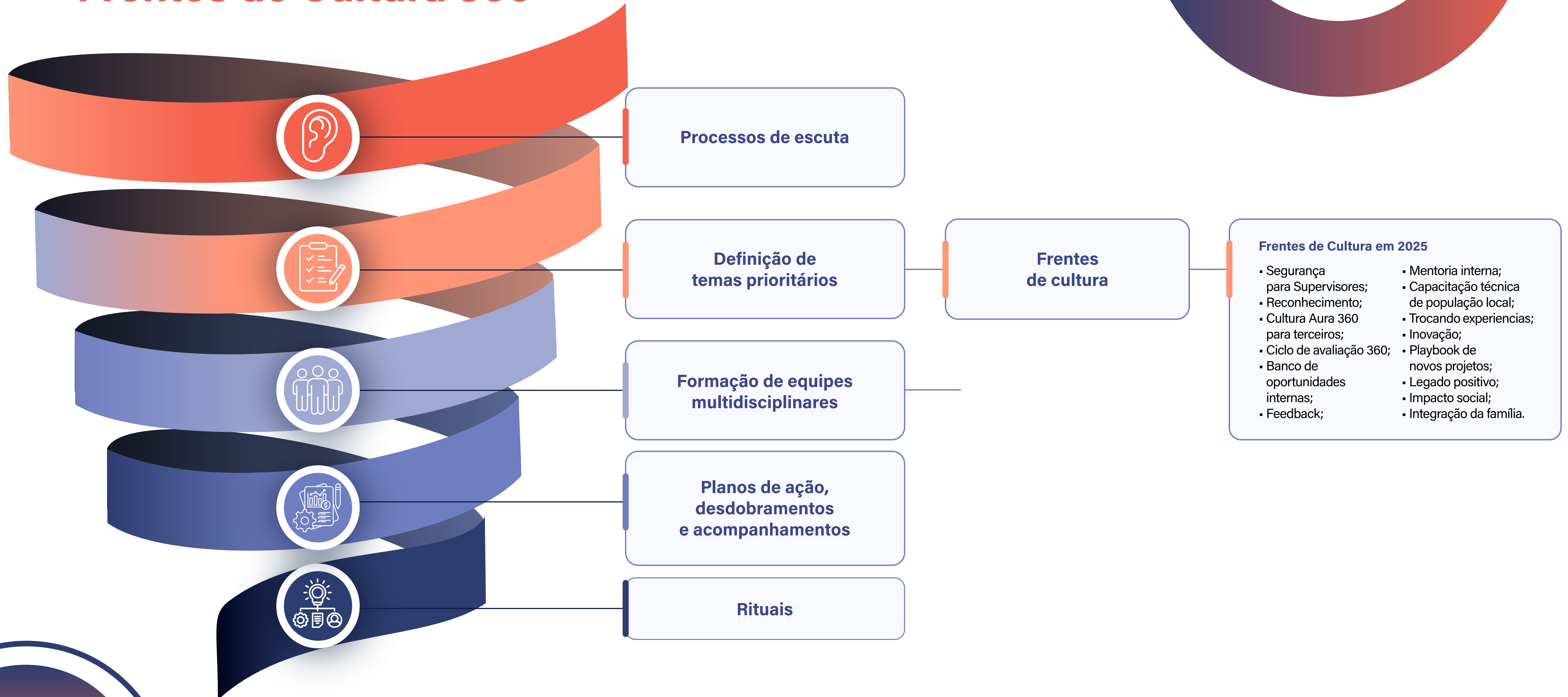
As **Frentes de Cultura** são estruturadas como um conjunto de ações para consolidar a Cultura Aura 360 nas unidades. Com uma **metodologia ágil (definir problema, começar pequeno, aprender fazendo, ampliar e refletir melhorias)**, a governança prevê papéis claros e rotinas de acompanhamento, com reuniões periódicas dos times e três encontros globais para apresentação de resultados. A evolução das frentes faz parte da remuneração variável (PLR) da liderança.

Anualmente, as Frentes a serem trabalhadas ao longo do período são definidas com base na evolução dos resultados alcançados no ano anterior, na estratégia de negócio e nos resultados da pesquisa de clima.

Em 2025, foram executados 14 projetos **ao total, e alguns dos resultados serão apresentados ao longo deste relatório.**



Frentes de Cultura 360



Cultura Aura 360 para terceiros

Em 2025, foi implantada uma Frente de Cultura voltada para o fortalecimento da Cultura Aura 360 entre parceiros. O objetivo foi o de fortalecer o alinhamento comportamental, a integração cultural e a incorporação prática dos valores da companhia no dia a dia dos parceiros que atuam em nossas operações. A frente buscou adaptar linguagem, canais e ferramentas ao público operacional, promovendo maior apropriação da cultura e da mandala Aura 360 nas rotinas de trabalho.

O trabalho inicial envolveu um diagnóstico para entender apropriação, o nível de conhecimento, compreensão e aplicabilidade prática da Cultura Aura entre os parceiros e terceiros. A pesquisa alcançou **1.366 participantes**, distribuídos entre todas as unidades operacionais.

O resultado indicou que **72% dos participantes conheciam os direcionamentos culturais da Aura**, evidenciando a necessidade de reforço na comunicação, no engajamento e na tradução prática da cultura para o público terceiro.

Como ações práticas adotadas destacam-se:

- **Realização do Dia M**, iniciativa voltada à **integração da cultura Aura 360 às rotinas individuais**, promovendo maior proximidade entre os comportamentos da mandala e as atividades do dia a dia;
- **Disseminação da cultura e da mandala por meio de materiais visuais, como adesivos**, facilitando a memorização, o reconhecimento e a incorporação dos comportamentos esperados;
- **Adaptação da comunicação para o público operacional**, com linguagem mais acessível e foco prático, buscando maior clareza e aderência à realidade das operações.

No final do ano, um novo diagnóstico foi realizado que apontou evolução de conhecimento e incorporação de comportamentos esperados, com **97% dos participantes declarando saber utilizar a cultura e a mandala Aura 360 para orientar suas atitudes no cotidiano**, indicando maior maturidade e internalização dos conceitos culturais.



97%
dos participantes (terceiros de empresas parceiras) declarando saber utilizar a cultura e a mandala Aura 360 para orientar suas atitudes no cotidiano

[CONFIRA O VÍDEO QUE ILUSTRA O QUE FOI O DIA M EM MINOSA >](#)



A evolução das Frentes reforça o aprimoramento dos canais de escuta e do clima organizacional em 2025. Pelo segundo ano consecutivo, fomos reconhecidos em todos os países onde atuamos como um Excelente Lugar para se Trabalhar, de acordo com a *Great Place to Work* (GPTW). Entre os pontos positivos apontados em relação a 2024, está um aumento expressivo no índice de participação dos colaboradores na pesquisa, passando de 73% para 84%, reforçando a confiabilidade no processo de estudo e nas ações de melhoria a serem implantadas. Entre os destaques apontados na pesquisa, está o crescimento de 4 p.p. na satisfação em relação a 2024 do índice de favorabilidade na unidade de Aranzazu, no México.

Algumas práticas — iniciadas por meio das Frentes de Cultura ou de programas estruturantes — consolidaram-se como rituais da Cultura Aura 360, contribuindo para manter viva nossa identidade e fortalecer o sentimento de pertencimento, especialmente em um contexto de gestão descentralizada.

ENTRE OS DESTAQUES ESTÃO:



Diálogo Trimestral

Garantimos a transparência e alinhamento de todos os colaboradores com a estratégia da companhia. Em 2025, realizamos mais de 15 encontros entre todas as nossas operações.

15
encontros



Café com Diretor

Consolidamos a escuta ativa e transparência entre liderança e base operacional. Realizamos 38 encontros que conectam diretores das unidades e mais de 400 colaboradores.

38 **400**
encontros colaboradores



Eventos com familiares

Entendemos que a integração deve abranger não apenas o colaborador, mas também sua família – que é o seu maior suporte. Ampliamos nosso relacionamento com as famílias por meio de encontros e visitas às unidades. Ao longo de 2025, foram oito encontros, reunindo 845 pessoas.

8 **845**
encontros pessoas



Programa de Voluntariado

fortalecemos nosso compromisso com o desenvolvimento social das comunidades onde atuamos por meio do engajamento direto de nossos colaboradores em iniciativas voluntárias. Em 2025, realizamos mais de 9 ações, com impacto a aproximadamente 1500 pessoas.

9 **1500**
ações pessoas



Sou Aura360

A frente **'Reconhecimento'** foi criada em 2025, a partir das escutas e do plano de ação decorrentes da pesquisa de clima de 2024. Como principal resultado, a equipe desenvolveu o programa **SOU AURA 360**, uma iniciativa de reconhecimento e premiação voltada a colaboradores que representem, em suas práticas do dia a dia, a Cultura Aura 360. Por meio de votação entre unidades e colaboradores, três profissionais por unidade foram reconhecidos, sendo cada um premiado por representar um dos eixos da mandala: Gestão Ética e Inovação, Pessoas em Primeiro Lugar e Respeito e Cuidado.

A iniciativa deve se estabelecer como um ritual a partir de 2026, reforçando os esforços em reconhecimento da companhia.



Receber esse reconhecimento é uma grande honra, especialmente por vir da votação dos próprios colaboradores. Ele reforça que estamos no caminho certo ao fortalecer nossa cultura e investir em uma narrativa clara sobre quem somos, de onde viemos e para onde queremos ir. Acreditamos que uma cultura sólida é a base para resultados sustentáveis e para a construção do futuro que queremos.

Alexandre Goldsmid,
Gerente de Comunicação, São Paulo



Fiquei muito honrada em receber o reconhecimento Sou Aura 360, especialmente por vir de colegas com quem compartilho o dia a dia. Esse prêmio reforça a importância de agir com ética, colaborar e buscar sempre inovar para melhorar nossos processos. Recebo esse reconhecimento com muita gratidão e como incentivo para seguir contribuindo com o time Borborema.

Kesia Karine Lima Santos,
Assistente Administrativo,
Borborema



O reconhecimento Sou Aura 360 reforça que estamos construindo uma cultura genuína, orientada pelo respeito e pelo cuidado com as pessoas. A Cultura Aura 360 é a nossa bússola, guiando atitudes e comportamentos no dia a dia e mostrando que são as pequenas ações que fazem a diferença. Esse prêmio representa mais do que uma conquista individual — é a confirmação de que, quando colocamos as pessoas no centro, geramos impacto positivo e construímos um legado que vai além dos resultados.

Edilson Lira Medeiros,
Gerente de Pessoas, Comunicação
e Comunidades, Almas





Empregados em Almas

Desenvolvimento e reconhecimento

Na Aura, a valorização de pessoas começa desde as **portas de entrada** e se fortalece ao longo de uma jornada estruturada de desenvolvimento e oportunidades internas. A Companhia atrai e forma talentos por meio de programas como **trainee** e **estágio**, conduzidos de forma descentralizada pelas unidades e alinhados a uma estratégia global, além do **Banco de Oportunidades Internas**, que incentiva a mobilidade e o crescimento de carreira dentro da organização. Em 2025, **13** trainees ingressaram na Companhia e **21** vagas gerenciais foram preenchidas por meio de movimentações internas.

Além disso, o **Programa Jovem Aprendiz** no Brasil é uma das formas mais consolidadas de gerar oportunidade de primeiro emprego e acelerar a entrada de jovens no mercado de trabalho — especialmente no interior, onde muitas vezes o acesso a experiências profissionais estruturadas é limitado. Na Aura, o programa conta com uma jornada de desenvolvimento e oportunidades internas. Em Almas, já formamos mais de **25 jovens com aproveitamento de 95% dos formandos**.

O desenvolvimento é apoiado por ferramentas e iniciativas como o **Ciclo 360**, que estrutura a cultura de feedback e permite mapear competências, direcionar prioridades de capacitação e acelerar o desenvolvimento de futuros líderes, com apoio de metodologias como **nine box**. Em 2025, **385 colaboradores** participaram do Ciclo 360

(crescimento de aproximadamente **30%** em relação a 2024), além da participação de lideranças em **workshops, cursos e programas específicos de desenvolvimento, como o 'Lidera+' em Borborema, o 'Líder de Ouro' em Minosa e a 'Jornada de Desenvolvimento do Propósito' em Almas**, iniciativas voltadas ao fortalecimento de cultura, engajamento e gestão.



*Tenho pouco mais de um ano na companhia e, nesse período, participei do **programa Líder de Ouro**, que foi fundamental para meu desenvolvimento profissional e como líder em Minosa. Os módulos de liderança, gestão de desempenho, inteligência emocional e gestão da mudança fortaleceram minhas habilidades socioemocionais e o trabalho em equipe. A troca de experiências com colegas de diferentes áreas foi especialmente enriquecedora e contribui diretamente para um desempenho mais alinhado aos objetivos da Aura.*



Dinorá Mendonça,
Coordenadora
de Contabilidade,
Minosa



Como reflexo da nossa estratégia de desenvolvimento de pessoas, **80% dos diretores e 37% dos gerentes foram promovidos internamente** em 2025. Nesse contexto, também foi implantado um programa de mentoria interna, conectando profissionais seniores e jovens profissionais para multiplicação de conhecimento e preparação de futuras lideranças, **com 24 participantes em projeto-piloto e previsão de expansão em 2026.**

Histórias como a de Fernanda Duque, que ingressou como trainee e assumiu a posição de Gerente de Operação de Mina, reforçam a cultura de reconhecimento e desenvolvimento contínuo na Aura, baseada em confiança, performance e oportunidades reais de crescimento:



Cheguei à Aura como trainee, cheia de sonhos e vontade de aprender. Hoje, assumir a posição de Gerente de Mina — e ser a primeira mulher a ocupar um cargo de operação — representa não só minha evolução profissional, mas o impacto de uma trajetória construída com confiança, aprendizado, apoio e muito trabalho.



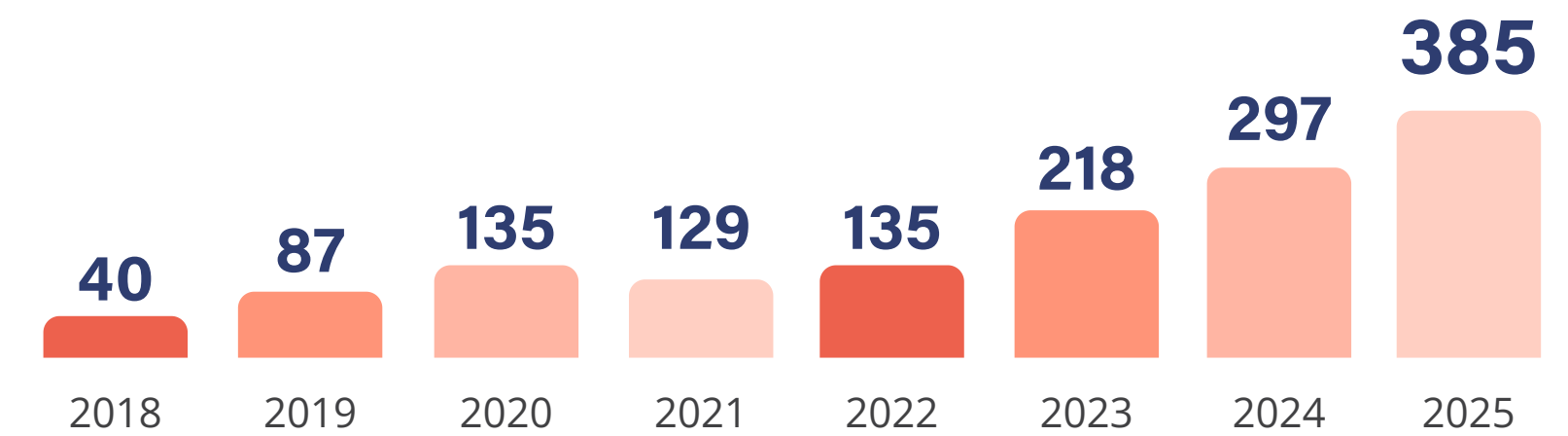
Fernanda Duque,
Gerente de Operação de Mina,
Borborema

Evolução Colaboradores (diretos e indiretos)

GRI 2-7; GRI 2-8

Empregados/Ano	2023	2024	2025
Diretos	1.258	1.406	1.384
Indiretos	3.150	4.978	3.959

Feedback 360: processos e exemplos



Total de colaboradores avaliados



Empregado em Almas

Remuneração e benefícios

GRI 2-19, 2-20, GRI 201-3, GRI 401-2

Adotamos o conceito de **remuneração total**, que integra **salário base e remuneração variável atrelada ao desempenho**, alinhando os interesses da companhia e dos colaboradores e contribuindo para a eficiência operacional e a geração de valor.

Oferecemos um **pacote abrangente de benefícios** em todas as unidades, incluindo licenças, previdência privada, seguros, planos de saúde e odontológico, auxílios alimentação e refeição, com parte dos benefícios estendida a colaboradores parciais ou temporários. Nas operações e no corporativo Brasil, disponibilizamos **plano de previdência privada complementar**, estruturado na modalidade de contribuição definida, no qual o colaborador pode optar por contribuir com determinado percentual de sua remuneração, sendo a contribuição da

companhia realizada em igual montante ao valor aportado pelo participante, conforme regulamento do plano.

As **políticas de remuneração e benefícios** são definidas por processo estruturado, metodologia, e com base em pesquisas e diálogo com stakeholders, e aprovadas pelo Comitê de Governança Corporativa, Remuneração e Nomeação, em linha com a estratégia da companhia e as melhores práticas de mercado.

Seguimos princípios de **equidade salarial, com pisos conforme acordos coletivos e pesquisas de mercado**, monitorando a relação entre o menor salário pago e o salário-mínimo local, sem distinção de gênero, respeitando acordos coletivos e as legislações dos países em que atuamos.

Segurança e Saúde, nossa prioridade

GRI 3-3, GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7

A proteção da vida, a preservação da saúde e a promoção de um ambiente de trabalho seguro orientam de forma transversal a atuação da Aura. Esses princípios estão incorporados à estratégia corporativa e refletem o compromisso permanente da Companhia, em todas as operações, com a integridade física e o bem-estar de seus colaboradores e parceiros de negócio.

Possuímos um **Sistema Integrado de Gestão Aura (SIGA)**, que define diretrizes, responsabilidades e processos voltados à prevenção de acidentes, à mitigação de riscos e à promoção da saúde no trabalho. O sistema está alinhado às melhores práticas internacionais do setor de mineração, incluindo as recomendações do *International Council on Mining and Metals (ICMM)*, do Instituto Brasileiro de Mineração (IBRAM), do *World Gold Council* e dos padrões ISO 140001 e 450001, além de atenção aos requisitos legais aplicáveis nos países onde a Aura mantém operações.

Para garantir a efetividade do **SIGA**, realizamos auditorias internas nas unidades operacionais, com o objetivo de verificar a conformidade legal, a aderência aos procedimentos internos e a aplicação dos padrões corporativos de segurança. Adicionalmente, todos os empregados passam por treinamento introdutório obrigatório, com avaliação formal de conhecimento, visando à compreensão dos requisitos e protocolos de saúde e segurança desde o ingresso na Companhia.

Nas áreas operacionais, a gestão preventiva é reforçada por **inspeções regulares, diálogos de segurança e abordagens comportamentais**, que contribuem para o fortalecimento da cultura de prevenção e para o cumprimento consistente das normas estabelecidas. No caso de empresas parceiras, a Aura adota um processo contínuo de avaliação que verificam o atendimento a requisitos legais, normativos e às boas práticas de segurança.

Indicadores de Acidentes

Indicadores de Acidentes Ano	2023		2024		2025	
	Empregados	Terceiros	Empregados	Terceiros	Empregados	Terceiros
Nº LTI ¹	0	2	1	0	0	0
Índice LTI	0,00	0,29	0,31	0,00	0,00	0,00

1. LTI: *Loss Time Injury* (lesão com afastamento do trabalho, em português).

Como resultado de uma Frente de Cultura, implementada em 2024, mantivemos e ampliamos o acompanhamento sistemático dos desvios relacionados às **Regras que Salvam Vidas**. Essas regras seguem nossa premissa essencial para a prevenção de acidentes com alto potencial de gravidade e para o fortalecimento de uma cultura de **disciplina operacional**, aplicada de forma consistente em todas as atividades consideradas críticas nas operações.

As **Regras que Salvam Vidas** estabelecem comportamentos inegociáveis que devem ser rigorosamente observados por colaboradores próprios e trabalhadores de empresas parceiras, orientando a execução segura das atividades e reduzindo a exposição a riscos simples, graves ou fatais. Em 2025, o programa permaneceu estruturado em oito regras fundamentais.

A gestão dos incidentes e desvios - associados a essas regras ou não - é conduzida de forma **estruturada e padronizada**, com registro, consolidação e análise sistemática das informações. Todas as ocorrências de acidentes, sejam eles pessoais ou materiais, são discutidas mensalmente no **Comitê Corporativo de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA)**, fortalecendo a **tomada de decisão baseada em evidências**, o direcionamento de ações preventivas e a melhoria contínua dos processos.

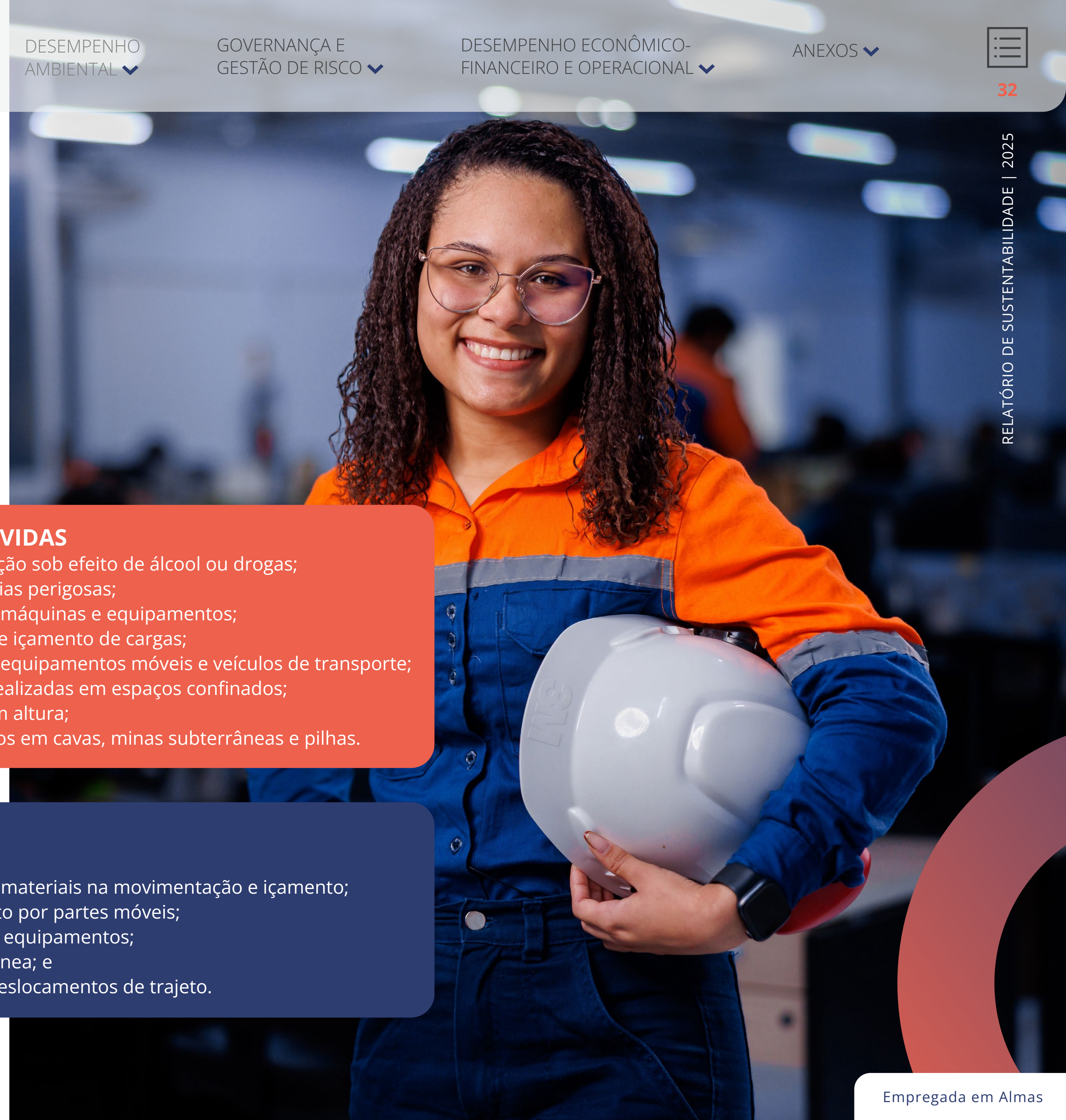
Ainda como parte de boas práticas incorporadas por todas as unidades está o **Programa de Gerenciamento de Maiores Riscos**, que utiliza a metodologia *bow-tie* para identificar, classificar e tratar riscos de maior severidade. A partir desse exercício, definimos **seis riscos** críticos que, desde 2024, são geridos de forma padronizada.

REGRAS QUE SALVAM VIDAS

- Proibição absoluta de atuação sob efeito de álcool ou drogas;
- Controle rigoroso de energias perigosas;
- Segurança na operação de máquinas e equipamentos;
- Segurança em atividades de içamento de cargas;
- Segurança na operação de equipamentos móveis e veículos de transporte;
- Segurança em atividades realizadas em espaços confinados;
- Segurança em trabalhos em altura;
- Gestão de riscos geotécnicos em cavas, minas subterrâneas e pilhas.

SEIS RISCOS

- Choque elétrico;
- Queda ou tombamento de materiais na movimentação e içamento;
- Prensamento/esmagamento por partes móveis;
- Tombamento de veículos e equipamentos;
- Incêndio em mina subterrânea; e
- Acidentes de trânsito em deslocamentos de trajeto.



Em 2025, a maturidade da Cultura Aura 360, com o valor **peessoas em primeiro lugar**, refletiu também em nossos indicadores de segurança.

ALCANÇAMOS MAIS UM ANO SEM ACIDENTES COM AFASTAMENTO EM TODAS AS NOSSAS UNIDADES.

EM ARANZAZU E MINOSA, COMEMORAMOS TRÊS ANOS SEM ACIDENTES COM AFASTAMENTO.

EM BORBOREMA, NENHUM ACIDENTE COM AFASTAMENTO INCLUINDO O PERÍODO DE OBRA RAMP-UP.

Esses marcos só foram possíveis graças ao nosso modelo de gestão descentralizada, que permite às unidades, de acordo com sua realidade, a adaptação e implementação de ações preventivas, programas e projetos próprios. Essas boas práticas são compartilhadas, podendo ou não ser incorporadas por outras unidades.

Outro destaque de 2025 foi o investimento em **capacitações, principalmente das lideranças locais**. Como resultado do trabalho de duas Frentes de Cultura, todas as unidades ampliaram **módulos técnicos de segurança para coordenadores e supervisores de campo** e implementaram treinamentos para terceiros sobre a Cultura Aura 360.



Empregados em Borborema

Em São Paulo, realizamos o **Encontro de Gerentes de SSMA**, reunindo lideranças de diferentes unidades em um momento essencial para fortalecer a cultura de segurança e consolidar uma visão integrada de SSMA na Aura. Mais do que um alinhamento técnico, o encontro foi construído como um espaço de diálogo e conexão, voltado à construção de **confiança**, ao incentivo à **colaboração** e ao fortalecimento do senso de atuação conjunta — como “um só time”, com responsabilidades compartilhadas sobre prevenção, aprendizagem e melhoria contínua. A programação abordou prioridades estratégicas como o avanço do **SIGA**, os próximos passos para aprimorar a padronização e consistência dos processos, além da evolução das ferramentas de análise de ocorrências e do acompanhamento de desempenho por meio do **Farol de indicadores ambientais**, reforçando uma gestão proativa, orientada a dados, e voltada a resultados sustentáveis.

Olhar integral para as pessoas

Buscamos assegurar o **bem-estar e saúde mental de todos nossos colaboradores e terceiros**. Por isso, combinamos diretrizes corporativas com programas adaptados à realidade de nossas operações. Globalmente, desenvolvemos iniciativas de prevenção a **doenças crônicas, controle de estresse, saúde mental e de prevenção ao uso de álcool e drogas**, amplamente divulgadas por meio de campanhas educativas e materiais informativos nas unidades. Essas ações se apoiam na identificação estruturada de riscos à saúde e na integração entre saúde ocupacional e gestão de pessoas.

Em **Aranzazu**, a agenda de saúde mental foi aprofundada com uma **campanha específica ligada ao Dia Internacional de Prevenção do Suicídio**, incluindo palestras para empregados próprios e contratados e debates sobre temas como o conceito de saúde mental, principais doenças, depressão, suicídio e impactos no trabalho. A ação alcançou **186 empregados**, somando-se a campanhas anuais de saúde visual (com entrega de **85 óculos de segurança com grau**), e a aplicação de **573** doses de vacinas contra influenza,

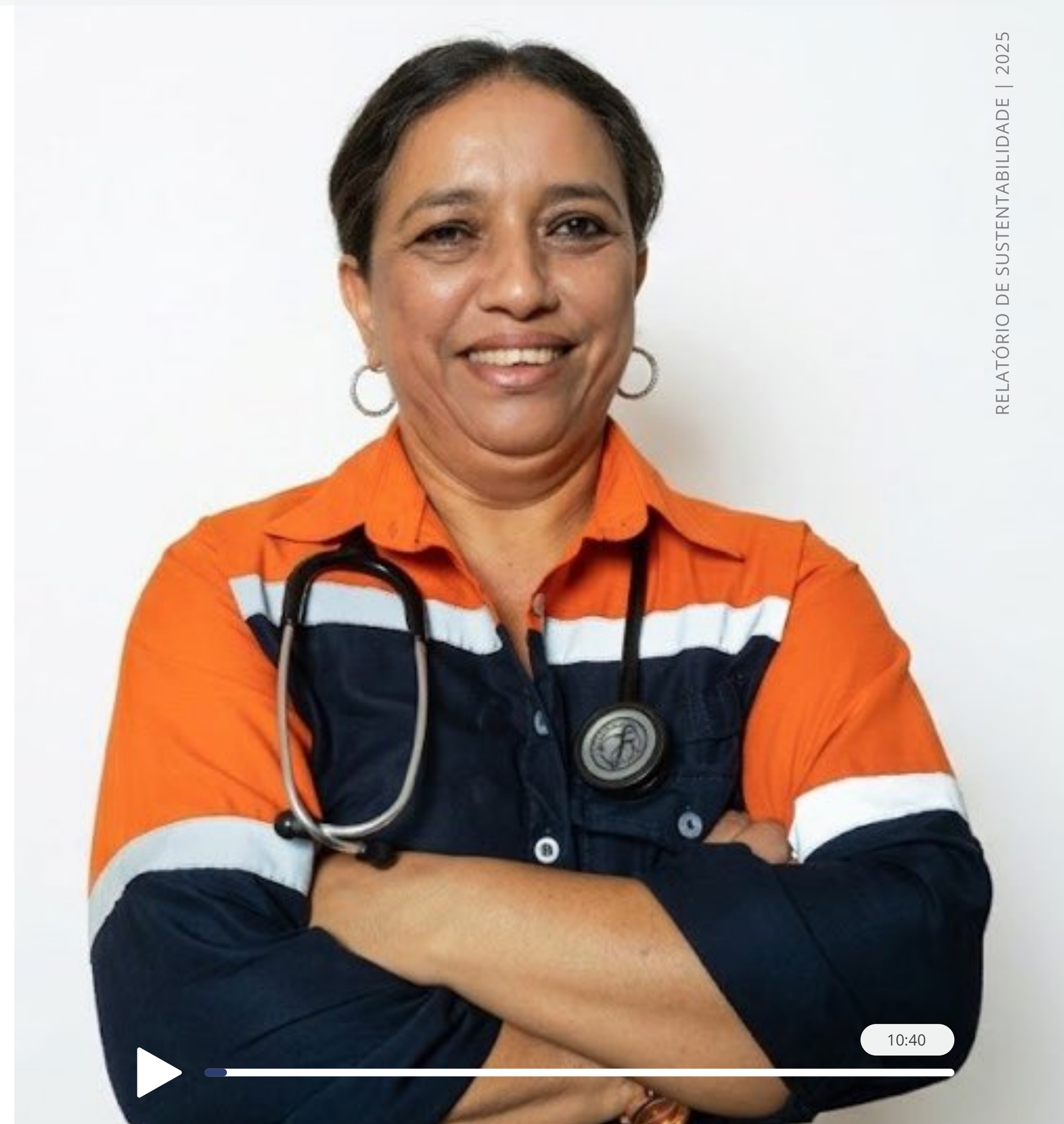
pneumococo e sarampo, conduzidas em parceria com o sistema de saúde local.

Em Minosa, em Honduras, ampliamos e reforçamos a atuação de **duas unidades médicas mantidas pela Aura nos distritos San Andrés e Azacualpa** para atendimentos de colaboradores, familiares e comunidade, **com fornecimento gratuito de medicamentos**, inclusive para tratamentos de alta complexidade.



Trabalho há mais de 10 anos como enfermeira na clínica de Minosa, atendendo colaboradores e comunidades vizinhas. Com as melhorias realizadas ao longo dos anos, hoje oferecemos atendimento gratuito e de maior qualidade a cerca de 11 mil pessoas por ano, incluindo gestantes e casos que demandam encaminhamento para hospitais da região

Yovani Escobar,
enfermeira, Minosa



10:40



VÍDEO COM DEPOIMENTO DE YOVANI ESCOBAR



Programa Equilíbrio, Almas

Em Almas, o **Programa Equilíbrio**, iniciado no fim de 2024 e ampliado ao longo de 2025, tornou-se um dos principais exemplos da **abordagem integrada de bem-estar na Aura, conectando corpo, mente e alma de forma prática e contínua**. Ao engajar colaboradores e familiares, a iniciativa fortalece uma cultura de cuidado com pessoas e atua como um pilar de qualidade de vida e prevenção, incentivando hábitos saudáveis e ações voltadas à saúde física e mental.

O programa inclui atendimento e acompanhamento com nutróloga, transporte para centros médicos para empregados, seus familiares e empresas parceiras, atividades esportivas e acompanhamento desde a contratação. Em 2025, foram mais de **300 atendimentos com nutróloga** envolvendo **mais de 500 pessoas** em atividades de saúde, esporte e lazer. Além do público interno, o Programa Equilíbrio também amplia seu alcance por meio de ações abertas, como **corridas solidárias e torneios esportivos** fortalecendo o bem-estar e o cuidado com a saúde em toda a comunidade.



O Programa Equilíbrio é um espaço de superação que vai além das atividades físicas, proporcionando um ambiente acolhedor e comunitário. Ao ingressar no programa, senti-me em casa, fazendo amizades e recebendo orientações cuidadosas do professor, sempre atento aos detalhes dos movimentos. A participação melhorou minha coordenação motora, além de fortalecer minha força, resistência, estabilidade e confiança. O programa nos desafia a superar nossos próprios limites e nos ensina que somos nós que os impomos. O trabalho do professor é fundamental, com seu amplo conhecimento e disponibilidade para ajudar



Adelayne Toribio
familiar de colaborador, Almas

Diversidade e inclusão

GRI 3-3, GRI 405-1

Em 2025, a Aura buscou fortalecer a agenda de diversidade, equidade e inclusão (DEI) com foco na construção de um ambiente em que as pessoas se sintam **seguras, respeitadas e valorizadas**, independentemente de gênero, orientação sexual, raça, idade, deficiência, origem socioeconômica, crenças ou nacionalidade. Essa evolução foi impulsionada pela combinação de iniciativas locais com uma nova diretriz global, apoiadas por políticas corporativas, campanhas de comunicação e pelos **Canais de Ética e Denúncia**. Como indicador da evolução na percepção interna sobre o tema, a pesquisa *Great Place to Work* (GPTW) registrou que **85% dos colaboradores afirmaram sentir que podem ser eles mesmos no ambiente de trabalho**, evidenciando avanços na construção de uma cultura organizacional mais inclusiva e aberta à diversidade.

Ainda em 2025, a AURA tornou-se patrocinadora da **Women In Mining (WIM) Brasil**, associação dedicada em estimular e apoiar a inclusão feminina na mineração. Além do patrocínio, **nossas unidades fora do Brasil também participam de iniciativas do movimento em seus respectivos países**, conectando colaboradores e fortalecendo ações de diversidade nos territórios onde atuamos.

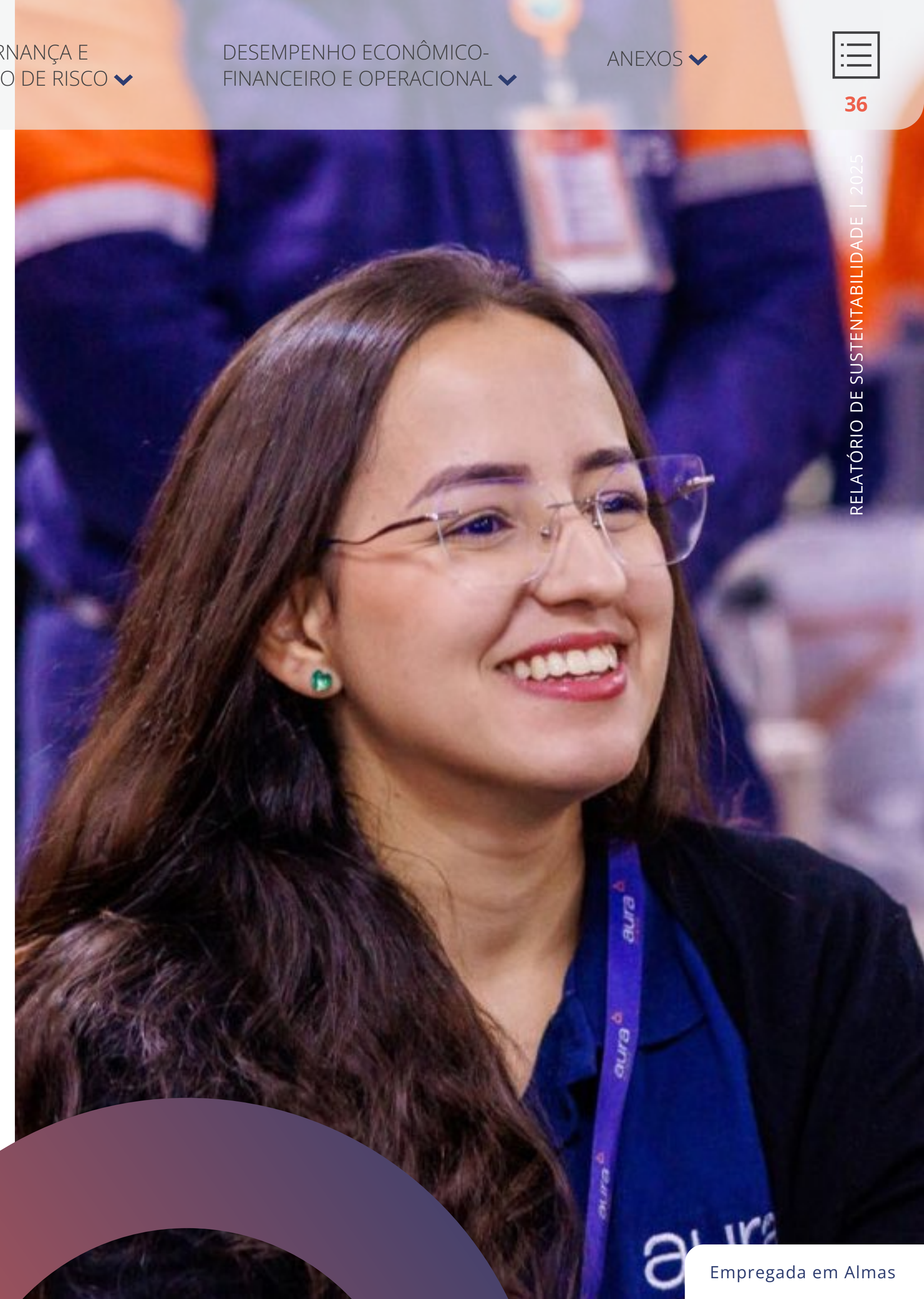
Os avanços na representatividade feminina foram expressivos ao longo do período. Em Borborema, no Rio Grande do Norte, a participação de mulheres em posições de liderança — gerentes e coordenadoras

— aumentou de 12% em dezembro de 2023, início da construção da unidade, para 28% em dezembro de 2025. Em Aipoena, atualmente 18% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres. Esse desempenho garantiu, pelo terceiro ano consecutivo, o reconhecimento da unidade como referência em diversidade de gênero, com a conquista do Prêmio Empresa Amiga da Mulher, concedido pela instituição local Conexão Salto Alto.

Entre as iniciativas implementadas e reconhecidas estão: **Sala de Apoio à Coleta de Leite Materno, uniformes especiais para gestantes, distribuição de absorventes higiênicos, acolhimento pós-licença maternidade**, além de eventos como a **Caminhada Mês da Mulher Aura Aipoena e o Papo de Mina**.

No México, Aranzazu também foi reconhecida por promover a participação feminina no setor mineral, com a conquista do **Selo WIM Ouro** e do **Selo de Empresa Socialmente Responsável (ESR)**. Este último foi concedido pelo terceiro ano consecutivo, reforçando também o reconhecimento externo às suas práticas sociais e de inclusão.

Esses avanços refletem o compromisso da Aura em promover ambientes de trabalho seguros e inclusivos, pautados no respeito e na valorização das diferenças, reconhecendo que equipes diversas fortalecem a cultura organizacional, impulsionam a inovação e contribuem para resultados mais sustentáveis.



Programa VETA - Desenvolvimento Integral de Mulheres

Um grande exemplo de reconhecimento do protagonismo das mulheres em diferentes frentes ao longo de 2025, foi o lançamento do **Programa VETA** em Minosa, Honduras. O Programa nasceu de uma roda de conversa, promovida no Dia Internacional da Mulher, entre colaboradoras e a alta liderança da unidade.

A partir desse encontro, foi estruturado o programa, que vai além de ações pontuais de capacitação, com o objetivo de fortalecer o bem-estar, a liderança e a confiança pessoal e profissional das participantes. O VETA foi concebido como uma experiência contínua e transformadora, conectando as mulheres consigo mesmas, com a empresa e com seu propósito.

O programa se apoia em três pilares principais: **um plano de desenvolvimento integral** que aborda crescimento profissional e bem-estar emocional, físico e social; **a criação de uma identidade própria, simbolizada pelo nome e pelo logotipo VETA**, que representa o potencial das mulheres na mineração; e **uma rota de ação** com atividades mensais, incluindo oficinas presenciais, espaços de mentoria, diálogos reflexivos e encontros inspiradores com lideranças femininas internas e externas.

Desde o seu lançamento – que ocorreu no Dia Internacional da Mulher na mineração -, o VETA consolidou-se como uma rede ativa de desenvolvimento feminino. Em 2025, o programa

VETA significa veio do ouro em espanhol. Uma *veta* é uma linha rica em minerais valiosos dentro de uma rocha. É uma homenagem, que simboliza o potencial que existe dentro de cada mulher na indústria da mineração.

contou com a participação de 76 mulheres, entre colaboradoras próprias, terceiras e profissionais de serviços, promovendo trocas de experiências, fortalecimento de vínculos e aprendizado coletivo. Entre as ações realizadas, destacam-se atividades sobre **autoconhecimento, liderança feminina, conciliação entre vida profissional e pessoal, educação financeira, saúde integral e fortalecimento do papel da mulher nas comunidades.**

Entre os eventos já realizados, destaca-se o painel “Mulheres e Aliados pelo Desenvolvimento Territorial”, apresentado pela Ana Juárez, presidente da WIM América Central. A ação, que contou com 85 participantes, conectou nossos aliados a uma rede de mulheres em nível nacional, evidenciando como a presença feminina na mineração transforma realidades e amplia os impactos positivos da atividade.

Como resultado prático do diálogo promovido pelo VETA, foi implementada uma **Sala de Lactação** na unidade, reforçando o compromisso da Aura com um ambiente de trabalho mais acolhedor e alinhado às necessidades das colaboradoras.



Evento “Mulheres e Aliados pelo Desenvolvimento Territorial”, Minosa



O programa VETA representa um espaço de fortalecimento, aprendizado e conexão para as mulheres da nossa organização. Ao promover encontros dedicados ao autocuidado, à saúde integral e à conscientização, reforçamos que cuidar de si também é uma forma de liderança. Iniciativas como essa refletem nosso compromisso em criar um ambiente que valoriza o bem-estar, o desenvolvimento e o protagonismo feminino.



Celeste Maricela Cruz,
Analista de Recursos Humanos, Minosa

Nós somos a sociedade

GRI 2-25, GRI 413-1

A escuta ativa e a construção conjunta são os pilares que orientam nosso relacionamento com as comunidades nas quais estamos presentes. Em 2025, o **amadurecimento da Cultura Aura 360 refletiu-se na ampliação dos canais de diálogo, na priorização e formação de mão de obra local, e na implementação de programas de capacitação e educação. Além disso, intensificamos nossa estratégia de investimento social por meio de projetos incentivados** utilizando o mecanismo legal de destinação de parte do IRPJ devido (Lucro Real) para apoiar iniciativas de interesse público no Brasil. Nosso objetivo é gerar um **impacto social positivo, promovendo a autonomia socioeconômica nas regiões onde atuamos, criando um legado que perdura além do ciclo de vida dos nossos ativos.** Esse é o impacto duradouro que buscamos deixar.

Além do Canal de Ética, a Aura mantém, em todas as suas unidades operacionais, **canais dedicados ao relacionamento com comunidades locais, geridos por especialistas de relacionamento com comunidades.** Esses canais, disponíveis por telefone e/ou e-mail, conforme a realidade de cada operação, têm como objetivo garantir um diálogo contínuo, acessível e transparente com as partes interessadas nos territórios onde atuamos. Todas as manifestações recebidas são registradas, avaliadas e tratadas internamente, seguindo diretrizes corporativas, com o objetivo de assegurar respostas adequadas e, quando aplicável, a remediação de impactos identificados.

Como parte do seu processo de aprimoramento contínuo, a Aura avalia a implementação de um sistema estruturado de ouvidoria para as operações no Brasil, com previsão de implementação a partir de 2026.

NOSSO IMPACTO SOCIAL

929 empregados locais

43% de compras locais, um total de US\$ 174,7 milhões

150 empreendedores locais capacitados por meio do ciclo de capacitação de fornecedores no Brasil

US\$ 1,8 M investidos em projetos sociais e

US\$ 601 mil em infraestrutura local

Mais de **700 ações** realizadas com as comunidades locais



Fornecedores da Unidade de Borborema



Fundação San Andrés



Feira na Aura em Almas

Diálogo é Licença Social

O Projeto Era Dorada (EDO) está localizado em um território historicamente sensível à atividade mineradora, caracterizado por elevados níveis de preocupação ambiental — especialmente relacionados aos recursos hídricos — e por uma narrativa pública predominantemente crítica ao setor mineral. Esse contexto se traduz em percepções de risco, demandas por maior transparência e expectativas elevadas quanto à qualidade do diálogo e à distribuição de benefícios locais. Quando a Aura adquiriu o projeto, passou a operar em um ambiente marcado por baixos níveis de confiança social e por questionamentos quanto à compatibilidade do projeto com as prioridades do território. Esse cenário exigiu a adoção de uma abordagem consistente e de longo prazo, orientada à reconstrução da legitimidade social do projeto e ao avanço progressivo na consolidação da Licença Social para Operar, com reconhecimento explícito das preocupações locais e adaptação do projeto às expectativas das comunidades da área de influência.

A estratégia adotada priorizou o fortalecimento do diálogo estruturado e da escuta ativa como eixos centrais da relação com as comunidades e demais atores territoriais. Essa abordagem incluiu comunicação clara, acessível e contínua sobre o projeto, seus impactos potenciais, medidas de mitigação e oportunidades socioeconômicas, bem

como a incorporação de percepções locais em decisões relevantes para o desenvolvimento do projeto.

Entre os elementos incorporados destacam-se a priorização da mineração subterrânea como alternativa de menor impacto territorial, políticas de estímulo ao emprego local e à contratação de fornecedores regionais, e a criação de canais permanentes de informação e atendimento à população. Paralelamente, o projeto avançou na construção de uma narrativa baseada na proximidade cultural, no respeito às dinâmicas locais, na responsabilidade socioambiental e na geração compartilhada de valor, contribuindo para reduzir tensões e estabelecer bases mais sólidas para uma relação construtiva e colaborativa com o território.

Entre as boas práticas que passaram a estruturar a gestão social e o relacionamento comunitário, se destacam:

- A implementação das Mesas de Desenvolvimento Comunitário (MDC) como espaços formais, estruturados e verificáveis de diálogo, priorização e tomada de decisões participativas relacionadas a investimentos sociais, acompanhamento de compromissos e intercâmbio sistemático de informações entre comunidades e empresa;

- O desenvolvimento de um sistema de gestão social com rastreabilidade, que contempla o registro de compromissos, acordos e demandas, além do monitoramento contínuo das percepções locais, documentando mais de 1.000 horas dedicadas ao relacionamento comunitário ao longo de 2025;

- A abertura para auditorias voluntárias realizadas por terceiros independentes nas áreas social e ambiental, como forma de reforçar a transparência, a credibilidade institucional e a aderência às políticas da Aura Minerals;

- A criação da Casa Aura, concebida como um centro permanente de informação, atendimento ao público e capacitação comunitária, ampliando o acesso da população a informações técnicas, operacionais e institucionais relacionadas ao projeto.

De forma integrada, essas iniciativas contribuíram para ampliar o acesso público à informação, fortalecer os canais de diálogo estruturado e reduzir espaços de desinformação e desconfiança. Como resultado, o projeto avançou de um contexto inicial de elevada sensibilidade social para um processo progressivo e verificável de fortalecimento da confiança, da legitimidade social e da governança territorial compartilhada, estabelecendo bases mais sólidas para o desenvolvimento responsável e sustentável no longo prazo.



Construir confiança com as comunidades não é apenas parte do nosso trabalho: é a base para que a mineração gere valor real, duradouro e compartilhado para o território.



Otmar Morales,
Country Manager,
Aura Era Dorada

Educação e qualificação

Como avanço de 2025, investimos em parcerias para ampliar a formação técnica e o ensino básico, de acordo com a necessidade de cada território. Em Almas, foram oferecidas capacitações abrangendo áreas como informática e cultura digital, processos produtivos industriais, técnico em mineração e eletromecânica. As iniciativas foram desenvolvidas em parceria principalmente com o SENAI e também com a Secretaria de Educação do Tocantins. Ao todo, foram **301 pessoas formadas**, das quais **43 foram aproveitadas pela própria Aura e 15 por empresas terceiras**, reforçando o compromisso da companhia com o desenvolvimento de competências locais, a empregabilidade e o fortalecimento socioeconômico das comunidades onde atua.



Em Borborema, um dos destaques foi o projeto de apoio à alfabetização **Sementes do Saber**. O programa atende **30 crianças** do 6º ao 9º ano da Escola Municipal Justino Dantas, atuando como reforço escolar nas disciplinas de português e matemática. As atividades ocorreram duas vezes por semana, entre maio e dezembro, e foram conduzidas pelos próprios professores da instituição. Ao final do ano letivo, os alunos apresentaram melhora significativa em seu desempenho escolar.



É muito gratificante para a escola, para os alunos e para toda a gestão ver esse reconhecimento. É um projeto muito bonito, que promove aprendizagem e oferece reforço escolar especialmente para os estudantes com mais dificuldade.

Maria Eloisa,
aluna da Escola Municipal Justino Dantas



Estamos muito felizes em receber esse projeto tão especial de Borborema. A iniciativa está totalmente alinhada à nossa proposta educacional para 2025, voltada à recomposição das aprendizagens.

Priscilla Miguel,
Secretária Municipal de Educação de Currais Novos, RN, Brasil



Nas unidades de Aranzazu e Minosa, as iniciativas em educação priorizaram o fortalecimento das condições de aprendizagem e a permanência escolar nas comunidades locais. As ações envolveram **apoio à infraestrutura e recursos educacionais, incentivo ao desempenho acadêmico, suporte à mobilidade estudantil e iniciativas de aproximação entre comunidade e atividade mineradora**. Essas frentes contribuem para o desenvolvimento de capital humano e para a ampliação de oportunidades educacionais nos territórios onde a companhia atua.

Suporte ao empreendedorismo e inclusão produtiva

GRI 413-1

Incentivar o **empreendedorismo local** é uma das práticas que a Aura adota como parte de sua diretriz de desenvolvimento dos territórios. As iniciativas partem pelo entendimento da **vocação de comunidade, busca de parcerias e ações de desenvolvimento econômico e capacitação de mão de obra e fornecedores.**

Buscamos fomentar o empreendedorismo e fortalecer economias locais por meio do aumento do percentual de compras junto a fornecedores locais e da oferta de capacitação e apoio técnico a esse público, promovendo desenvolvimento socioeconômico nos territórios onde operamos.

Nas unidades do Brasil, a Aura avançou na **capacitação e no desenvolvimento de fornecedores locais** por meio de programas estruturados voltados ao fortalecimento da competitividade, inovação e alinhamento às práticas ESG e de suprimentos responsáveis. As iniciativas envolveram parcerias com instituições como IEL, SEBRAE e entidades regionais, combinando capacitações presenciais e on-line em temas como gestão empresarial e financeira, compras, qualidade, sustentabilidade, responsabilidade social e compliance. Em Apoena (MT), o programa incluiu processo seletivo formal com requisitos de integridade e reserva de 10% das vagas para empresas lideradas por mulheres. Em Borborema (RN), o projeto Lapidando Talentos & Minerando Negócios estruturou uma trilha formativa com previsão de credenciamento posterior no banco de fornecedores. Já em Almas (TO), micro e pequenas empresas foram capacitadas ao longo de nove meses, com reserva de 15% das vagas para negócios liderados por mulheres e possibilidade de integração ao cadastro de fornecedores ao final do ciclo. Ao todo, 150 fornecedores locais foram atendidos, reforçando o compromisso da companhia com o desenvolvimento da cadeia de valor local, a diversidade empresarial e o fortalecimento socioeconômico dos territórios onde atua.



Programa de Desenvolvimento de Fornecedores, Borborema

Em 2025, Minosa avançou em iniciativas voltadas para o empreendedorismo feminino. Uma delas foi a **Oficina de Velas Aromáticas**, em parceria com a Fundação San Andrés, com **24 horas de treinamento técnico** para **15 mulheres** de comunidades vizinhas, conduzida por instrutora certificada.

Outro destaque foi o projeto **“Oro y Sabor”**, integrado ao programa “Comunidades Prósperas”, que somou em 2025 a participação de **13 mulheres** dos distritos de San Andrés, Azacualpa e San Miguel em módulos de capacitação sobre empreendedorismo, gestão de microempresas e formação técnica em panificação e confeitaria.

Em Almas, realizamos pela primeira vez uma **feira com produtores locais nas dependências da unidade**, em parceria com a Prefeitura Municipal e o Ruraltins. Ao longo de 2025, foram promovidas duas edições da iniciativa, que ampliaram a visibilidade de produtores rurais e artesãos da área de influência e fortaleceram a conexão com a cadeia local de fornecedores. Ao todo, participaram 20 expositores de dois municípios vizinhos, com oportunidade de apresentar e comercializar seus produtos diretamente ao público interno. A ação contribui para a diversificação econômica local, a valorização da cultura regional e o fortalecimento do relacionamento entre comunidade, poder público e empresa.



Feira de Produtores Locais em Almas



Projeto Oro y Sabor, Minosa



Cultura, pertencimento e conexão

O respeito à cultura e às raízes territoriais, assim como atividades que apoiem o esporte e a saúde, também integraram as ações de apoio das Unidades em 2025. A unidade **Borborema** avançou com o **Projeto Capoeira**, parte da segunda fase do **Programa Vem pra Roda**, promovido em parceria com a Escola Municipal São Francisco. A iniciativa ofereceu **aulas semanais e oficinas** para cerca de **21 crianças de 6 a 14 anos**, com foco no desenvolvimento físico, emocional e social, além de valorização cultural no território.

Como mecanismo de relacionamento e conexão, a Aura mantém em algumas unidades o **programa de visitas Portas Abertas. Trata-se de visitas guiadas** às instalações, com apresentação do processo operacional e das iniciativas em segurança e sustentabilidade. Almas (TO), só em 2025, recebeu **mais de 240 visitantes** (estudantes, professores, lideranças locais, produtores, famílias e imprensa) na unidade.





+2.000
visitantes em 2025



Casa Aura

No México, Aranzazu inaugurou a Casa Aura, um espaço aberto à comunidade local com o objetivo de promover atividades culturais e de educação, além de funcionar também como um museu, com itens que foram doados pela comunidade e contam a história da mineração local.

Durante o ano, o espaço recebeu mais de 2.000 visitantes e impactou diretamente a vida de diversas pessoas, oferecendo atividades culturais, educativas e de lazer, todas alinhadas aos nossos valores de inclusão e desenvolvimento sustentável.

Entre as iniciativas realizadas, destacam-se as oficinas de arte e cultura, que envolvem crianças e adultos da comunidade em atividades como leitura, pintura e artesanato, proporcionando uma oportunidade única de expressão e aprendizado. Além disso, a Casa Aura também promoveu campanhas educativas em datas comemorativas como o Dia da Terra e o Dia Mundial do Meio Ambiente, com palestras de conscientização ambiental, exposições fotográficas e atividades ao ar livre, como observação de aves e visitas guiadas à flora local.



Inauguração da Casa Aura, em Aranzazu



Entrega de brinquedos no CRAS, em Almas

Voluntariado

Em 2025, Apoena ampliou suas ações para fortalecer o vínculo com a comunidade por meio do programa de voluntariado **Aura do Bem**. De forma perene e com atividades sociais, educativas e ambientais, a iniciativa já beneficiou cerca de 1000 crianças ao longo do ano e tem se consolidado como um importante instrumento de transformação local.

Em datas especiais, como o Natal e a Páscoa, colaboradores da empresa organizaram campanhas internas de arrecadação e participaram ativamente de eventos em parceria com instituições locais. No início de 2025, mais de 500 brinquedos foram entregues ao Centro de Referência de Assistência Social (CRAS), que reuniu mais de 200 crianças em atividades recreativas. Na Páscoa de 2025, cerca de 900 caixas de chocolate foram doadas para crianças atendidas pelo CRAS, pelo Lar das Crianças (LAC) pela Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) e pelo Hotelzinho Arco-Íris.

As ações se estenderam também ao mês de junho, quando colaboradores aderiram à campanha “Junho Vermelho”, realizando doações voluntárias de sangue na unidade de coleta da cidade de Cáceres (MT). A mobilização reforça o compromisso do programa com as causas de saúde pública e solidariedade.

No mês de julho, o Aura do Bem promoveu uma manhã de integração com alunos da APAE no município de Pontes e Lacerda (MT), com brincadeiras, atividades esportivas e muito carinho. A participação ativa dos colaboradores reforça o espírito coletivo da iniciativa.



O Aura do Bem é mais do que um programa de voluntariado; é uma ponte de empatia e cuidado entre a empresa e a sociedade. Nossos colaboradores se engajam com propósito, doando tempo e energia em prol de um território mais justo e acolhedor.



Faniel Medeiros,
Gerente de Recursos Humanos,
Comunicação e Relacionamento
com Comunidades, Apoena





Projeto Sementes da Esperança, Minosa

Da mineração, uma “Semente de Esperança”

Para além do ciclo de vida do ativo, a unidade de Minosa, em Honduras, aposta em iniciativas que contribuam para deixar um legado positivo no município, com foco em alternativas econômicas e fortalecimento de capacidades locais no pós-mineração.

Com esse objetivo, foi desenvolvido o Projeto Semillas de Esperanza (Sementes da Esperança, em português). Lançado pela Fundação San Andrés – braço social da unidade de Honduras -, o projeto busca promover o desenvolvimento social e econômico sustentável por meio do cultivo de três variedades de uvas e da futura produção de vinhos, fortalecendo uma estratégia de diversificação produtiva na região e para a população.



Este é o primeiro passo de uma grande mudança que estamos construindo para a região de Minosa e para Honduras. Estamos comprometidos em criar um futuro mais próspero para todos, agindo com respeito e cuidado com a comunidade e o meio ambiente para deixar o nosso legado positivo.



Pamela Alejandra Sarmiento Pineda
Gerente de Relações Comunitárias,
Minosa



A iniciativa foi implantada em **1 hectare sobre o depósito de rejeitos da unidade** — área que, na mineração, é destinada ao descarte controlado de rochas e solo sem valor econômico para extração.

O projeto prevê um investimento inicial de aproximadamente US\$ 1 milhão nos primeiros cinco anos e foi estruturado em duas fases: pesquisa e desenvolvimento e produção em escala industrial.

Entre 2024 e 2025, foram plantadas **1.440** videiras e, em 2025, o projeto alcançou uma taxa de sucesso (sobrevivência dos exemplares) de **84%**. Atualmente, quatro pessoas da comunidade estão empregadas nas atividades de manutenção, manejo agrônomo, cuidados com as plantas, poda e demais tarefas operacionais do projeto piloto.

A segunda etapa já está em andamento, com a previsão de chegada de mais **4.000** mudas provenientes do Chile. Paralelamente, trabalhamos na liberação para testes com mudas oriundas da Itália. A expectativa é que, em 2026, seja possível realizar a primeira produção piloto de vinho.



Desempenho ambiental



Desempenho ambiental

Por meio de uma gestão ambiental integrada e alinhada à Cultura Aura 360, buscamos garantir a **conformidade legal, a mitigação de impactos, a eficiência no uso de recursos naturais e a geração de valor compartilhado nos territórios onde estamos presentes**, considerando todas as fases do ciclo de vida das nossas operações.

Todas as operações e projetos contam com gestão específica de licenças ambientais e com o cumprimento rigoroso das respectivas condicionantes, reforçando o compromisso da companhia com a conformidade regulatória e a proteção ambiental. Auditorias e revisões periódicas também são realizadas para promover a melhoria contínua dos processos e a evolução das práticas ambientais.

O Comitê Corporativo de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA), formado por executivos seniores,

acompanha regularmente os planos de ação e avalia indicadores-chave de desempenho em nível corporativo e nas unidades operacionais. De forma complementar, os Comitês de SSMA locais realizam análises críticas do desempenho ambiental.

Nossa gestão descentralizada permite também que, de acordo com a realidade de cada território, possamos priorizar projetos e iniciativas para minimizar nosso impacto. Em 2025, o avanço de projetos relevantes – como a entrada em operação da unidade Borborema, o fortalecimento das práticas de economia circular em Almas ([ver Projeto Remineralizador do Solo](#)) e a continuidade das iniciativas de preservação e recuperação de mata nativa em Aranzazu, a recertificação do Código de Cianeto, em Apoena e o Projeto Sementes da Esperança, em Minosa – reforçaram o compromisso da Aura com uma mineração responsável, eficiente e resiliente frente aos desafios ambientais e climáticos.





Água

GRI 3-3, GRI 303-2

A gestão hídrica segue como tema prioritário para a Aura, especialmente em contextos de maior vulnerabilidade climática e hídrica. A Companhia tem avançado em projetos voltados à redução da dependência de captação externa e ao aumento da eficiência no uso da água, por meio de recirculação, soluções de reuso e integração com iniciativas de saneamento, tudo de acordo com os critérios e legislações aplicáveis.

Essas ações incluem investimentos contínuos na otimização da captação, no aprimoramento dos sistemas de reuso e no monitoramento da qualidade da água, em conformidade com a legislação aplicável, boas práticas do setor e as diretrizes socioambientais corporativas.

Em 2025, atingimos níveis maiores que 92% no processo de recirculação de água para o beneficiamento.

Atuamos com rigor técnico e responsabilidade socioambiental, assegurando que todas as operações sejam conduzidas em conformidade

com as normas, regulamentações e legislações vigentes, bem como com as licenças ambientais aplicáveis e suas condicionantes. Para garantir o atendimento aos parâmetros de qualidade e aos limites regulamentares estabelecidos, executamos monitoramentos contínuos e controles operacionais sistemáticos, incluindo análises ambientais periódicas e acompanhamento de indicadores críticos. Essa abordagem reforça nosso compromisso com a melhoria contínua, prevenção de incidentes e adoção de boas práticas para uma gestão ambiental eficiente e transparente.

Para a Aura, a água é um recurso essencial não apenas sob a perspectiva operacional, mas também como um insumo crítico para a saúde e o bem-estar das comunidades. Por isso, também buscamos contribuir ativamente para a segurança hídrica local, apoiando iniciativas estruturantes que ampliem o acesso e a qualidade desse recurso.

Em Era Dorada, por exemplo, realizamos uma parceria com a FUNCAGUA, uma instituição federal e independente, para conduzir monitoramentos de qualidade da água e disponibilizar informações à população, incluindo medições em áreas fora da nossa área de influência. Complementarmente, estão em execução iniciativas para ampliar o acesso à água em comunidades locais, como melhorias em sistemas e infraestrutura de armazenamento.

Já em Aranzazu, apoiamos ações voltadas ao abastecimento e à manutenção de sistemas comunitários, como suporte a poços, reparos e substituição de tubulações, além de doações de equipamentos e

soluções de transporte de água para atender necessidades locais — reforçando nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável e a resiliência das regiões onde atuamos.

Em 2025, as unidades também mobilizaram ações de conscientização e educação ambiental sobre água, conectando a pauta hídrica à saúde pública e ao uso racional do recurso.

Em Almas (TO), por exemplo, houve atividade integrada com poder público e escolas municipais, com caminhada educativa e palestra aberta à população sobre conservação da água e prevenção de dengue, vinculando o tema à agenda de educação ambiental.





ETE Borborema - Inovação que gera desenvolvimento

O início da operação da unidade Borborema não significou somente um importante passo em nosso plano de expansão, representou também na prática nossa diretriz de produzir de maneira sustentável.

A unidade de Borborema está localizada no coração do Seridó Potiguar, em Currais Novos, região marcada por grande estresse hídrico, a água assume um valor estratégico para a sobrevivência das pessoas e para qualquer atividade produtiva.

Foi nesse contexto que trouxemos a inovação e o compromisso com a sustentabilidade, potencializando uma solução inédita no setor: implantação de uma mina que opera sem consumir água nova, não prejudicando o fornecimento de água para a comunidade local.

A iniciativa rendeu à Aura o reconhecimento como Empresa do Ano do Setor Mineral 2025, na categoria ESG – Médio Porte.

Desde a concepção do projeto, a questão hídrica foi tratada como prioridade absoluta. Não faria sentido desenvolver uma operação industrial competindo com a população local por um recurso já escasso. A alternativa encontrada foi estruturar toda a mina para funcionar exclusivamente com água de reuso, alinhando viabilidade operacional e responsabilidade socioambiental.

A solução, embora simples em conceito, exigiu elevado grau de engenharia e coordenação institucional. Por meio de uma parceria com a Companhia de Águas e Esgotos do Rio Grande do Norte (CAERN), passamos a captar o esgoto doméstico do município de Currais Novos, promovendo seu tratamento integral e reutilização nas atividades da mina.

O modelo transformou um passivo ambiental em insumo produtivo, contribuindo para novas abordagens inovadoras na mineração.

Nenhuma água subterrânea, de rios ou de córregos é utilizada. Todo o abastecimento da operação provém do esgoto urbano, submetido a tratamento avançado que inclui osmose reversa e múltiplas etapas de purificação. O resultado é um ciclo fechado e eficiente, que conecta o saneamento urbano ao processo industrial de forma segura e sustentável.

Atualmente, a estação é operada integralmente pela nossa equipe, que transporta cerca de 70 metros cúbicos de água de reuso por hora ao longo de 27 quilômetros de emissário até a planta de beneficiamento.

Quando a Aura iniciou sua atuação, o município contava apenas com um peneiramento básico do esgoto, sem tratamento efetivo. Hoje, além de eliminar o despejo de efluentes in natura em cursos d'água locais, todo o volume coletado é tratado adequadamente, gerando recurso limpo e viável para uso industrial.

O projeto demandou investimento aproximado de R\$ 45 milhões. O contrato firmado com a CAERN acompanha a vida útil da mina, com possibilidade de extensão a depender da ampliação das reservas e da produção.



Biodiversidade

GRI 3-3, GRI 304, SASB EM-MM-160a.1

A gestão da biodiversidade está incorporada ao Sistema de Gestão Ambiental da Aura e é orientada pelo cumprimento rigoroso da legislação ambiental, das condicionantes dos processos de licenciamento e pela adoção das melhores práticas internacionais do setor mineral.

Essa abordagem se materializa por meio de ações estruturadas de planejamento, monitoramento, mitigação, recuperação e compensação ambiental, com foco na **conservação dos habitats, na recomposição da vegetação nativa e na promoção de um legado ambiental positivo** nos territórios em que estamos presentes.

Nas unidades operacionais, essas diretrizes se traduzem em iniciativas práticas e alinhadas às características locais. Em Borborema, nosso compromisso ambiental vai além da gestão hídrica. Mantemos, fora da área operacional, uma fazenda dedicada ao reflorestamento e ao enfrentamento dos processos de desertificação da região. Nesse espaço, produzimos mudas utilizadas tanto na recuperação ambiental da própria mina quanto em projetos de restauração de áreas degradadas do entorno, consolidando o local como um **polo regional de recomposição vegetal**.

No México, além dos programas de monitoramento ambiental, desenvolvemos iniciativas de sensibilização e **educação ambiental voltadas**

à valorização da fauna e da flora do local.

Essas ações incluem atividades de observação de aves e exposições educativas, que reforçam a conscientização da comunidade sobre a importância da conservação da biodiversidade. Em 2025, em celebração ao Dia do Meio Ambiente, a unidade realizou, na Casa Aura, uma exposição fotográfica sobre a flora e a fauna do semideserto, além de palestras voltadas à conscientização ambiental. Como parte das ações de recuperação ambiental, também foi realizada uma iniciativa de reflorestamento com o plantio de **450** pinheiros nativos da região e foi realizado um investimento de **US\$ 12,2 mil** para a construção de um viveiro, com o objetivo de fortalecer a reprodução de espécies nativas.

Pensando no legado pós vida útil do ativo, a unidade vem avançando de forma progressiva no reflorestamento do entorno da mina. Áreas que anteriormente integravam a planta operacional hoje já compõem um cinturão verde com mais de 1,2 hectares, evidenciando a transformação gradual do território e o compromisso com a recuperação ambiental.

Foram plantadas **28.643** lechuguillas, espécie nativa da região, para fins de reflorestamento, com o objetivo de dar continuidade ao fechamento ambiental de uma área que anteriormente fazia parte do processo de beneficiamento. Isso representa **30%** da área total a ser reflorestada.



A Aura tem o compromisso de reabilitar 100% de suas áreas impactadas ao longo do ciclo de vida de suas operações. Em Minosa, já registramos **44% das áreas recuperadas**, o equivalente a **66,64 hectares** em processo de regeneração, incluindo formações de florestas jovens de **pinus e carvalho**. Como parte dessa estratégia, seguimos o princípio de reposição florestal ampliada: **para cada árvore suprimida, plantamos outras seis**, totalizando mais de **350 mil árvores plantadas e conservadas**.

Esse avanço é viabilizado, entre outros fatores, pela estrutura do **viveiro florestal da unidade**, com capacidade de produção de aproximadamente **20 mil mudas por ano**, utilizado também em parceria com a comunidade por meio da colaboração com o grupo comunitário “Las Cruzitas”, voltado à revegetação de áreas de nascentes e de pontos suscetíveis à erosão durante o período chuvoso — sendo a Aura responsável pela gestão e doação das mudas empregadas nas ações do grupo.

No mesmo viveiro, **mantemos o único orquidário existente em Honduras**, com foco na preservação de 23 espécies de orquídeas ameaçadas de extinção. Antes de intervenções que envolvam supressão ou manejo de árvores, realizamos o resgate dessas espécies, que são cuidadas e posteriormente reintroduzidas em áreas já reabilitadas, reforçando nossa estratégia de resgate e reintrodução de flora sensível nos processos de recuperação ambiental. Todas essas iniciativas refletem investimentos contínuos, com aproximadamente US\$ 2 milhões já aplicados em projetos de mitigação ambiental e US\$ 2,5 milhões em projetos de reflorestamento. Na unidade Almas, as ações de 2025 incluem iniciativas de educação ambiental com conexão direta à biodiversidade regional. No período, promovemos uma ação de **plantio na área de compensação ambiental da unidade, realizada em parceria com alunos da escola agropecuária de Almas**. Na iniciativa, foram plantadas cerca de 300 mudas de espécies nativas, **produzidas no viveiro da própria operação**, integrando meio ambiente e comunidade e fortalecendo a aplicação prática do aprendizado desenvolvido em sala de aula.

Ainda em 2025, estabelecemos uma parceria com o Museu de Zoologia de Palmas (TO) para a realização de atividades voltadas a colaboradores e à comunidade escolar, incluindo a **exposição de animais taxidermizados típicos do Cerrado** e abordagens educativas sobre preservação da biodiversidade, perda de habitat e a necessidade de conservação dos ecossistemas desse bioma.

Já em Apoena, além de campanhas de educação ambiental similares, o viveiro florestal próprio conta com capacidade de produção de 33 mil mudas que são utilizadas para reflorestamento de áreas degradadas, em programas internos e doações para comunidades. Além disso, durante a semana do meio ambiente foram ofertados cursos de produção de mudas e cultivo de plantas nativas, com a doação de mais de 350 mudas.





Gestão de resíduos

GRI 3-3, GRI 306-1, 306-2, GRI 413-2 | SASB EM-MM-150a.10

A Aura conduz a gestão de resíduos por meio de um **Programa de Gerenciamento de Resíduos Sólidos**, que estabelece diretrizes para controle operacional e boas práticas em todas as etapas — da geração ao tratamento e destinação — buscando assegurar **conformidade ambiental, rastreabilidade e melhoria contínua em todas as operações**.

Em 2025, continuamos avançando em práticas de gestão de resíduos com foco em **redução na fonte, rastreabilidade e destinação ambientalmente adequada**. Para isso, apostamos em processos estruturados de controle e monitoramento, enfatizando a **circularidade e a valorização de materiais**, sempre em conformidade com requisitos legais aplicáveis em cada país de atuação.

Como parte desse processo, adotamos **formulários e plataformas digitais** para registro sistemático de geração, segregação, pesagem e destinação de

resíduos, complementados por **auditorias internas e externas** e pelo uso de empresas terceirizadas especializadas para gerenciamento e destinação (incluindo coprocessamento e valorização energética para fluxos específicos).

Em Apoena, criamos o Programa **Na Pegada Ambiental**. O objetivo do programa é promover a coleta regular de resíduos nas áreas operacionais e administrativas, envolvendo colaboradores próprios e parceiros em mutirões mensais. A iniciativa está diretamente relacionada à adoção de práticas sustentáveis e alinhada aos princípios da metodologia 5S. Os mutirões ocorrem mensalmente e já apresentam resultados concretos, com a coleta de mais de 3.000 kg de resíduos no site, evidenciando o aumento da conscientização dos colaboradores em relação à gestão ambiental, bem como avanços na gestão de resíduos, na limpeza, organização e na prevenção de riscos ambientais.

Hierarquia de gestão e economia circular

GRI 306-2, 306-4, 306-5

Classificamos nossos resíduos em **perigosos e não perigosos** e destinamos materiais recicláveis (papel, plástico, sucata metálica, cabos, óleo lubrificante usado), resíduos orgânicos (compostagem) e resíduos perigosos/contaminados (como embalagens com cianeto e solos com hidrocarbonetos) para **coprocessamento ou destinação controlada**, enquanto parte dos resíduos não destinados é segregada para **reaproveitamento/comercialização** (por exemplo óleo lubrificante usado, madeira, alumínio e sucata).

Em 2025, os principais resíduos recuperados incluíram **óleo lubrificante usado, madeira de embalagem de cianeto, metais contaminados após tratamento químico, sucata metálica, papel/papelão, plásticos, cabos e fios elétricos, além de resíduos orgânicos recuperados por compostagem**, reforçando a diretriz de circularidade sempre que tecnicamente aplicável.

A Aura se compromete em avançar cada vez mais em soluções inovadoras para destinação de seus resíduos, gerando oportunidades de novo negócios e economia circular. Em 2025, Minosa desenvolveu um

método de **transformação de resíduos orgânicos em fertilizantes naturais**, associando essa solução ao fechamento de ativos em operação.

O fertilizante tem sido utilizado no apoio à recuperação de áreas degradadas, integrando iniciativas ambientais e de reflorestamento de áreas que já não serão mais utilizadas no processo produtivo.

Solução semelhante já vem sendo aplicada há algum tempo em Aipoena. Os resíduos orgânicos gerados nas áreas administrativas e operacionais são devidamente segregados e destinados a um sistema interno controlado de decomposição biológica. O composto resultante é utilizado como condicionador de solo em áreas verdes e em ações de recuperação ambiental do site, além de ser distribuído a colaboradores e comunidades durante campanhas de educação ambiental promovidas pela unidade.

Em Aranzazu, também, a equipe iniciou um estudo para reinserir parte do rejeito nas galerias esgotadas da mina (*backfill*), visando reduzir o volume destinado

à barragem e promover reaproveitamento interno, com início do estudo. O uso de rejeitos, como *backfill*, contribui para a **estabilidade das minas**, ajuda na **recuperação de áreas mineradas** e reduz os riscos de contaminação, além de permitir a **redução do uso de recursos naturais** para a construção de novas estruturas de contenção e disposição de resíduos, promovendo práticas de **economia circular**.

Nesse contexto, é relevante destacar que o projeto Era Dorada já nasce concebido sob essa mesma filosofia, incorporando desde sua origem soluções técnicas de engenharia orientadas à otimização de recursos, maximização do reaproveitamento interno de materiais e redução sistemática de impactos ambientais. Essa diretriz está em plena convergência com as melhores práticas globais de mineração circular, que priorizam a integração entre desempenho operacional, gestão sustentável de rejeitos e resiliência ambiental ao longo de todo o ciclo de vida do ativo.

Em Almas, a construção de um **galpão de compostagem** para tratamento e reaproveitamento de resíduos orgânicos do restaurante e de empresas terceirizadas já está em planejamento. Combinando material seco (oriundo de supressão vegetal, triturado) e material úmido (resíduos alimentares), é estimada a geração de aproximadamente **500 kg de composto orgânico** para uso em ações ambientais internas e apoio a hortas locais por meio de doações.



Projeto Remineralizador do Solo

Em 2025, Almas avançou no **Projeto Remineralizador**, iniciativa que busca transformar um resíduo mineral da operação — o **pó de rocha** — em um **insumo agrícola sustentável** para remineralização de solo em lavouras de soja.

O trabalho avaliou de forma abrangente o potencial agrônomo do material, sua segurança ambiental e aspectos de segurança alimentar, combinando **experimentos em casa de vegetação e ensaios de campo em escala comercial**. Foram testadas diferentes doses e condições de manejo, com análises dos efeitos sobre o desenvolvimento das plantas, a qualidade do solo e parâmetros ligados à segurança alimentar, com foco nos grãos de soja.

Os resultados indicaram evidências consistentes e promissoras, especialmente no que se refere à

segurança alimentar do produto, com dados que reforçam a **viabilidade do uso agrícola em condições controladas**. Ao mesmo tempo, as análises apontaram oportunidades de aprimoramento para alcançar aderência total aos requisitos técnicos aplicáveis e avançar com segurança no processo de enquadramento e registro junto ao MAPA (Ministério da Agricultura e Pecuária).

Do ponto de vista agrônomo, foram observados efeitos positivos pontuais (vigor e crescimento, especialmente na fase vegetativa). Em 2026, a Aura seguirá com o **fortalecimento do programa** — ampliando avaliações em diferentes tipos de solo, doses e estratégias de manejo — com o objetivo de consolidar um dossiê técnico-regulatório ainda mais robusto para submissão e registro do produto como remineralizador no mercado.

Energia

GRI 3-3; GRI 302-1, 302-3 | SASB EM-MM-130a.1

A Aura adota práticas para promover a **melhoria contínua do desempenho energético**, com foco na **redução do consumo** e na **eficiência operacional**, buscando minimizar impactos ambientais associados ao uso de energia em suas operações.

Quando disponível, nossas operações priorizam o consumo de energia de origem renovável. Em Aranzazu, no México, garantimos a disponibilidade energética renovável por meio da assinatura de contratos e convênios com agentes produtores e com o governo, sendo este último o responsável pela operação da rede nacional de distribuição.

Nessa mesma unidade, está prevista para 2026 a implementação de um programa estruturado de eficiência energética. A iniciativa contará com a contratação de empresa especializada para realizar diagnóstico técnico e comportamental, identificando oportunidades de melhoria e recomendando soluções tecnológicas. Entre as frentes avaliadas estão a adoção de motores mais eficientes, a ampliação de sistemas de automação para desligamento inteligente de equipamentos e a análise de tecnologias disponíveis no mercado que possam contribuir para maior eficiência energética das operações.



Gestão de gases do efeito estufa

GRI 3-3 | SASB EM-MM-110a.2

No contexto da mineração de ouro, os gases do efeito estufa (GEE) são gerados principalmente pelas atividades de combustão de combustíveis fósseis em equipamentos e máquinas de transporte e na geração de energia para a etapa de beneficiamento. Para mitigar esse impacto, a empresa tem implementado diversas estratégias, tanto operacionais quanto de longo prazo.

Evolução da Intensidade de Emissões

GRI 305-4

	2023	2024	2025
Intensidade das emissões (tCO₂/GEO)	0,348	0,476	0,517

01

MONITORAMENTO E INVENTÁRIO DE GEE (GASES DO EFEITO ESTUFA)

A Aura realiza inventários regulares das emissões de GEE nas suas unidades, como parte de uma abordagem abrangente de gestão de riscos ambientais. Essa prática assegura a conformidade com as regulamentações locais e globais e proporciona um controle mais eficaz das emissões, permitindo identificar áreas de melhoria e implementar ações corretivas.

02

SOLUÇÕES EM TRANSPORTE

A Aura vem implementando iniciativas voltadas ao aumento da eficiência logística e à redução do consumo de combustíveis fósseis. Entre as principais frentes estão a otimização de rotas de transporte, com redução das distâncias médias percorridas, e a renovação da frota operacional com equipamentos mais modernos, eficientes e menos intensivos em emissões. Destaca-se, por exemplo, a substituição de caminhões de menor capacidade por modelos de maior porte em Aipoena, o que permite transportar volumes superiores com consumo proporcionalmente menor de diesel por tonelada movimentada, além de ganhos operacionais em produtividade e custos.

03

ADOÇÃO DE TECNOLOGIAS E PROCESSOS EFICIENTES

Para reduzir suas emissões, a Aura tem investido em tecnologias de baixo carbono, como o uso de energias renováveis e a eficiência na utilização de recursos como a água. Por exemplo, Borborema utiliza 100% de água de reuso proveniente do tratamento de esgoto tratada e água de chuva para suas operações, minimizando o consumo de água bruta e, conseqüentemente, as emissões associadas ao uso de recursos hídricos.

04

USO DE REJEITOS E ECONOMIA CIRCULAR

A Aura implementa práticas de economia circular, como o uso de rejeitos na construção de concreto e o projeto de remineralização de solos com o pó de rocha, o que reduz a necessidade de descarte e o impacto ambiental. Essas iniciativas não só contribuem para a redução das emissões de GEE, mas também ajudam na conservação dos recursos naturais e no fortalecimento do legado socioambiental da empresa.

05

ENERGIA RENOVÁVEL

a Aura realiza avaliações periódicas das condições de suprimento, incluindo a análise de oportunidades para contratação de energia proveniente de fontes renováveis sempre que tecnicamente viável. Essa abordagem busca equilibrar eficiência operacional, previsibilidade de custos e desempenho ambiental, contribuindo gradualmente para a redução das emissões indiretas associadas ao consumo energético.

Essas ações refletem o compromisso da Aura com a sustentabilidade e a redução das emissões de gases de efeito estufa, alinhando-se com as melhores práticas do setor e as demandas globais por uma mineração mais responsável.

Gestão de estruturas geotécnicas

GRI 3-3

A gestão de estruturas geotécnicas é um tema material para a Aura, pela relevância para a integridade das operações, para a proteção ambiental e para a segurança de pessoas e comunidades. Mantemos e operamos estruturas como **barragens e pilhas de rejeitos, pilhas de estéril, pilhas de lixiviação e minas a céu aberto e subterrâneas**, com controles de risco estruturados e rotinas de verificação.

Todas as estruturas geotécnicas atualmente em operação são geridas de forma a **cumprir a legislação local** aplicável e buscar **melhores práticas internacionais**, com avaliações periódicas e visão preventiva de riscos.

Em relação às **barragens antigas e já no fim de vida útil**, temos nos empenhado em **recuperar e reabilitar**

essas áreas com o objetivo de minimizar qualquer risco potencial ao meio ambiente e às comunidades próximas.

É o que vem sendo realizado na Unidade de Aranzazu, que já recuperou **1,2 hectares**. A **reabilitação ambiental** das áreas de disposição de rejeitos envolve a **recuperação da vegetação nativa, o controle de erosão e a gestão de águas pluviais**, tudo isso para garantir que as áreas reabilitadas possam ser integradas novamente ao ecossistema local de maneira segura e sustentável.

Hoje, possuímos barragens e pilhas de rejeitos em **Aranzazu, Apoena, Almas e Borborema, além de uma pilha de lixiviação em Minosa**, com todas com protocolos de segurança, auditorias e planos de emergência atualizados.

PARA MAIS INFORMAÇÕES SOBRE NOSSAS ESTRUTURAS E SISTEMAS DE GESTÃO, CONSULTE O CADERNO DE INDICADORES. >



Governança e responsabilidades

A governança de geotecnia combina recursos locais e corporativos: há **engenheiros geotécnicos em todas as unidades**, um gerente corporativo dedicado ao tema e o **Comitê de SSMA**, em que a condição de segurança das estruturas é apresentada e discutida mensalmente em nível de conselho.

Para as barragens de rejeitos em operação, a Aura adota as melhores práticas internacionais, como, por exemplo, **Engenheiro de Registro e avaliação mensal por consultor externo independente**, além de declarações periódicas de estabilidade (semestrais) emitidas por empresas especializadas independentes.

Além disso, para cada barragem de rejeitos em operação, está implementado um PAEBM – Plano de Ação de Emergência para Barragens de Mineração, instrumento essencial que consolida, em um único documento, os cenários de risco, os protocolos de resposta e as ações preventivas e emergenciais a serem adotadas, com o objetivo de mitigar riscos e proteger as vidas das comunidades potencialmente afetadas.



Empregada na Barragem de Almas

Operação e disciplina operacional

As barragens em operação foram projetadas por empresas de engenharia especializada e construídas pelo **método de alteamento a jusante**, reconhecido por priorizar a segurança estrutural. Cada estrutura possui **manual operacional**, que define rotinas como leituras de instrumentação, controle de níveis, inspeções de campo e diretrizes de manutenção preventiva.

Os dados gerados por instrumentação e inspeções são **consolidados e analisados mensalmente por consultorias independentes**, com emissão de relatórios de compliance que são revisados no Comitê de SSMA. Esse fluxo fomenta a tomada de decisão proativa, reforçando a disciplina operacional como base do desempenho geotécnico.

A companhia utiliza uma combinação de **monitoramento on-line (Sentnel) e monitoramento via satélite**, com disponibilização em plataforma dos dados relativos às estruturas

geotécnicas, ampliando rastreabilidade e agilidade de resposta.

Utilizamos o SIGBAR como sistema de gerenciamento de barragens, com consolidação de informações em relatórios apresentados à alta liderança e acompanhamento do status de ações recomendadas, reforçando que a estabilidade observada deve ser sustentada pela execução consistente dessas ações ao longo do tempo.

No contexto corporativo, a gestão também é apoiada por sistemas internos de acompanhamento, com reporte para a alta liderança e cobrança de plano de ação quando necessário, reforçando a consistência do controle e a governança do tema.

Todas as barragens de rejeitos em operação mantêm **plano de emergência** associado ao seu grau de risco e consequências, com revisão periódica em linha com diretrizes regulatórias e com as melhores práticas setoriais.



Prevenção, redução de exposição e melhoria contínua

Conforme direcionamento interno para reduzir a exposição a novas estruturas convencionais, a Aura desenvolve estudos para **disposição de rejeitos desaguados** em projetos como **Borborema (RN), Matupá (MT) e em Era Dorada (Guatemala)**, com potencial de eliminar a necessidade de novas barragens e **reduzir o consumo de água** no beneficiamento.

Além da rotina de operação, a companhia atua no **descomissionamento e fechamento de barragens não operacionais em Aranzazu**, incluindo projeto de estabilização, estudos de revegetação, recuperação ambiental e monitoramento da qualidade da água, visando a restauração da estrutura a condições similares ao meio ambiente local.

Em 2025, foram realizados dois **Workshops de Geotecnia** em Honduras e no México. Reunimos consultores e projetistas para troca de aprendizados sobre melhores práticas internacionais, tecnologias emergentes de monitoramento e estratégias para reforçar segurança estrutural, ambiental e a implementação do fechamento progressivo das estruturas.

Como resultado desse direcionamento estratégico e técnico, o Projeto Básico de Fechamento Progressivo das estruturas geotécnicas de Minosa foi desenvolvido em 2025, seguindo diretrizes e boas práticas internacionais de mineração e consolidando o avanço consistente do cronograma de fechamento.

Governança e gestão de risco



Governança e gestão de risco

Em 2025, a Aura reforçou a governança como um dos pilares do seu plano de crescimento sustentável, focando na disciplina de capital e na gestão responsável dos impactos ao longo do ciclo de vida das operações.

Como companhia de capital aberto com listagem de BDRs no Brasil e recentemente na *Nasdaq* (EUA), a Aura mantém práticas robustas e alinhadas a padrões internacionais, combinando um modelo de gestão descentralizada, ancorado no amadurecimento da Cultura Aura 360, com mecanismos corporativos de supervisão e controles que buscam assegurar consistência, integridade e capacidade de resposta em múltiplas jurisdições e contextos operacionais diversos.



Estrutura de governança

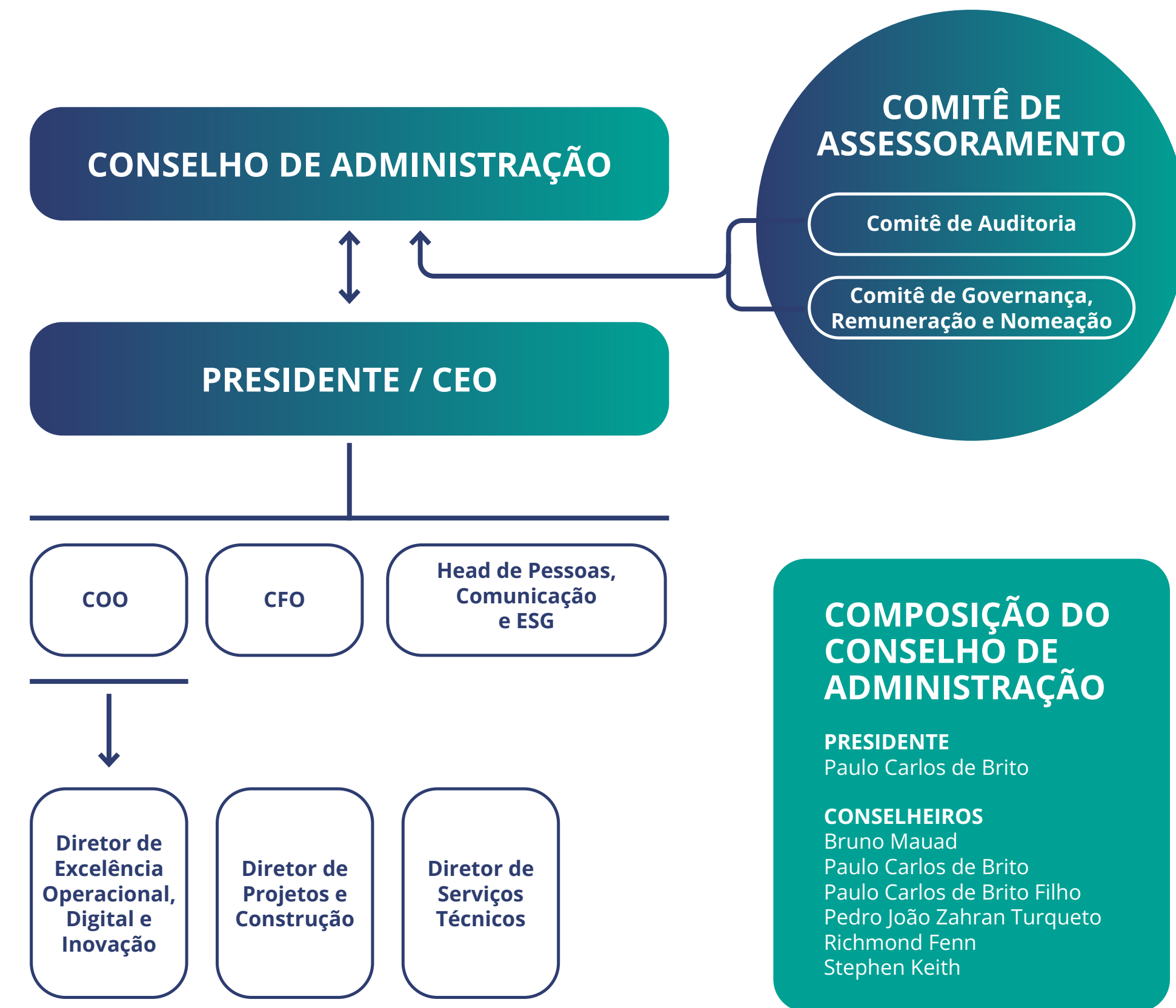
GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-16, GRI 3-3

A governança corporativa da Aura é liderada pelo **Conselho de Administração**, instância máxima de decisão estratégica e supervisão, apoiada por dois comitês de assessoramento — o **Comitê de Governança Corporativa, Remuneração e Nomeação** e o **Comitê de Auditoria**. O Conselho é composto por seis membros não executivos, sendo a maioria independente, e seu presidente não ocupa cargo executivo na Companhia, reforçando a segregação de papéis e a supervisão isenta da gestão.

Em 2025, a atuação do Conselho e da Diretoria Executiva buscou aprofundar a integração entre estratégia, desempenho e sustentabilidade, com governança orientada por diretrizes, políticas e objetivos, além do acompanhamento de indicadores econômicos, ambientais e sociais. A estrutura de nomeação e avaliação de membros segue critérios de competência, diversidade e transparência, considerando experiência no setor, visão de sustentabilidade e capacidade de engajamento com partes interessadas. Assim, fortalecemos a tomada de decisão e a gestão de temas críticos do setor de mineração em diferentes territórios.

A gestão de impactos e a conformidade são operacionalizadas por equipes especializadas, que estruturam estratégias, monitoram desempenho e reportam periodicamente à governança. Esse fluxo busca garantir rastreabilidade de decisões, capacidade de resposta a incidentes relevantes, supervisão de auditorias quando necessário e alinhamento da Companhia às exigências legais e regulatórias aplicáveis, com transparência e consistência de execução entre unidades.

Questões operacionais, de saúde, segurança e meio ambiente são discutidas regularmente em fóruns internos, incluindo o Comitê Executivo mensal de Saúde Segurança e Meio Ambiente e reuniões semanais entre os Diretores de Operações e o COO, nas quais riscos, preocupações cruciais e temas relevantes de desempenho e produção podem ser escalados quando necessário. Adicionalmente, membros do C-level se reúnem com o Conselho de Administração para deliberar sobre demandas internas e aprovações requeridas conforme o Estatuto Social da Companhia.



Ética e compliance

GRI 3-3, 2-23, 2-24, 2-27, 410-1

A ética é tratada como um de nossos principais valores e é a base do nosso relacionamento com colaboradores, fornecedores, investidores, governos e comunidades.

Em 2025, a Aura manteve diretriz de **tolerância zero a não conformidades** com leis e regulamentos e reforçou seu programa de integridade, estruturado por políticas corporativas e regulamentos internos, tendo o **Código de Conduta** como o principal documento de referência para as diretrizes éticas. Anualmente, todas as operações e escritórios administrativos — incluindo empregados diretos, indiretos e fornecedores — participam de treinamentos obrigatórios sobre o Código de Conduta, assegurando ampla disseminação da informação e acesso ao documento por todos os públicos envolvidos.

O sistema de integridade é composto, dentre outros, por políticas de **Direitos Humanos, Antissuborno e Anticorrupção, Doações e Patrocínios e Investigação**, aprovadas pelo Conselho e alinhadas a referenciais internacionais, incluindo a **Declaração Universal dos Direitos Humanos, os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos e os princípios do World Gold Council** (incluindo o *Responsible Gold Mining Principles* – Princípios de Mineração Responsável de Ouro, em português - e o padrão de ouro livre de conflitos). Esse alinhamento orienta a conduta corporativa e o relacionamento com stakeholders em toda a

cadeia de valor, fortalecendo o controle de riscos de integridade e reputação em ambientes complexos de operação e expansão.

A Companhia também executou um plano anual de comunicação em compliance, prevendo o aprofundamento de temas ao longo do ano — com destaque para o tratamento específico da Política Antissuborno e Anticorrupção como parte do reforço contínuo da cultura ética da organização.

Com relação a conflitos de interesse, a Aura mantém diretrizes e mecanismos de divulgação e prevenção, incluindo formulário de autodeclaração e regras estatutárias no âmbito do Conselho (por exemplo, impedimento de voto e restrições de participação em discussões quando houver conflito de interesses). Em 2025, a obrigatoriedade do preenchimento do formulário de conflitos foi estendida a públicos adicionais (área corporativa e lideranças das unidades), reforçando o controle preventivo e a rastreabilidade de potenciais conflitos nas decisões e processos da Companhia.

As recentes aquisições das unidades de Mineração Serra Grande (GO) e Era Dorada (Guatemala) demandaram foco específico para garantir a integração de pessoas e processos ao Programa de Compliance Aura. Está prevista para 2026 a condução de projetos voltados para a identificação e avaliação de riscos de compliance específicos para as localidades em que as novas unidades estão inseridas.



Programa de *Compliance*

GRI 205-1

Em 2022, a Alvarez & Marsal conduziu uma avaliação dos negócios e do Programa de Compliance da Aura nas unidades então em operação (Brasil, Estados Unidos, México e Honduras), com o objetivo de aprimorar controles, processos e práticas de integridade, alinhando o programa às melhores referências de mercado.

A avaliação de riscos realizada em 2022 abrangeu dez categorias principais: corrupção, suborno, conflito de interesses, assédio, revolving door, riscos legais, concorrência desleal, insider trading, riscos reputacionais e financeiros associados a potenciais condutas antiéticas por parte de colaboradores e representantes da Aura. Considerando a evolução dos controles internos desde então, estima-se que o nível de vulnerabilidade a esses riscos tenha sido significativamente reduzido.

Como resultado, foi estruturado um plano de ação abrangente para fortalecer a maturidade e a efetividade do Programa de Integridade. O plano está organizado em nove pilares: Autonomia e Recursos; Políticas e Procedimentos; Risk Assessment; Treinamento e Comunicação; Canal de Ética; Gestão de Terceiros; M&A; Compromisso da Alta Direção; e Medidas Disciplinares e contempla iniciativas prioritárias, oportunidades de aprimoramento e ações estruturantes voltadas ao fortalecimento da governança, dos controles internos e da cultura de integridade da Companhia.

A Aura permanece exposta a riscos de compliance inerentes ao setor de mineração e aos diferentes ambientes regulatórios em que atua. Com o fortalecimento contínuo do Programa de Integridade nos últimos anos, a probabilidade e a exposição aos riscos previamente mapeados podem ter sido alteradas. Adicionalmente, novos riscos foram identificados incluindo riscos relacionados a terceiros, proteção de dados e cibersegurança, os quais serão incorporados ao próximo ciclo de avaliação, previsto para 2026, garantindo uma análise mais atualizada, abrangente e alinhada às melhores práticas de mercado.

Gestão de integridade na cadeia de fornecedores

Como parte do fortalecimento dos controles aplicáveis a terceiros e da mitigação dos riscos de integridade na cadeia de suprimentos, em 2025 a Aura estruturou e formalizou um **Procedimento Operacional Padrão (POP) de Due Diligence** de fornecedores, aplicável às unidades operacionais e projetos no Brasil, bem como ao corporativo de São Paulo.

O procedimento tem como objetivo padronizar os processos de homologação e re-homologação de prestadores de serviços, reforçando critérios objetivos para solicitação, análise e tomada de decisão, e promovendo ainda mais rastreabilidade, consistência e transparência nos processos de contratação e reavaliação de fornecedores ativos.

A metodologia adotada contempla análises estruturadas por planos e módulos, considerando diferentes dimensões de risco — tais como regularidade (societária, fiscal, tributária, trabalhista e regulatória), integridade, reputação e exposição política. O processo inclui verificações de mídia negativa, listas restritivas e sanções, além da avaliação de critérios financeiros, quando aplicável.

O POP também define prazos de entrega (SLAs), critérios de elegibilidade e fluxos de aprovação por níveis de alçada, combinando parâmetros qualitativos e quantitativos, bem como exigências adicionais nos casos em que sejam identificados riscos classificados como médios ou altos. Essa iniciativa reforça o compromisso da Aura com a prevenção, identificação e mitigação de riscos de integridade relacionados a terceiros, em alinhamento com seu Programa de Compliance e com as melhores práticas de governança corporativa.

A partir de 2026, está prevista a expansão gradual dessa abordagem para as demais unidades da companhia fora do Brasil, com o objetivo de promover maior consistência na gestão de riscos de terceiros em âmbito global.

Canal de ética

GRI 2-25, 2-26

O principal mecanismo para o registro de preocupações, queixas e relatos de desvios de conduta é o **Canal de Ética Aura**, operado por empresa independente, que assegura confidencialidade, possibilidade de denúncia anônima e acompanhamento do caso por meio de protocolo e senha. O canal está disponível a colaboradores próprios, terceiros e fornecedores, em todos os países onde a companhia mantém operações comerciais, e pode ser acessado tanto por meio digital quanto telefônico.

As denúncias recebidas são tratadas por meio de um processo estruturado, transparente e imparcial, que contempla o recebimento do relato, a definição de responsabilidades, a condução de investigação justa e completa e a apresentação dos resultados ao Comitê de Ética, responsável pela supervisão de todos os processos investigativos. Para garantir independência e imparcialidade, casos que envolvam membros do **Comitê de Ética**, do Departamento de Compliance ou da

alta liderança têm acesso restrito, conforme níveis de governança definidos.

Com base nas informações apuradas, são deliberadas e aplicadas medidas corretivas e disciplinares cabíveis, em conformidade com a legislação local e acordos sindicais, podendo variar de advertências a desligamentos. Quando identificadas violações às políticas internas ou à legislação, estas são imediatamente interrompidas, e a companhia registra formalmente as respostas da investigação, bem como estrutura planos de prevenção e ações de fortalecimento de controles e treinamentos, com foco na reparação de impactos negativos e na mitigação de riscos de reincidência.

A Aura adota política de tolerância zero a qualquer forma de retaliação contra denunciante de boa-fé, assegurando sua proteção independentemente do desfecho da investigação e reforçando um ambiente de confiança essencial para a identificação, tratamento e remediação de impactos adversos relacionados à conduta ética.

Gestão de risco

A Aura adota uma abordagem estruturada para a gestão de riscos — econômicos, ambientais, patrimoniais e de segurança — buscando identificar riscos desde o início dos projetos e implementar soluções para atenuá-los ou compensá-los, com foco na continuidade e sustentabilidade das operações.

Em 2025, essa abordagem continuou sendo reforçada por rotinas de monitoramento e revisão que conectam a governança corporativa ao desempenho das unidades, mantendo visibilidade sobre riscos estratégicos e operacionais em diferentes geografias e fases do ciclo de vida (operação, expansão, ramp-up e encerramento).

No eixo econômico-financeiro, o Conselho aprova anualmente o orçamento do exercício subsequente, avaliando riscos e a consistência das projeções, e acompanha a execução ao longo do ano para ajustar a alocação de recursos quando necessário. A governança financeira é complementada por rotinas de revisão: desempenho operacional monitorado semanalmente por indicadores-chave e reuniões mensais detalhadas de finanças e fluxo de caixa com participação da alta liderança, reforçando disciplina, previsibilidade e capacidade de reação a mudanças de cenário (mercado, custo, liquidez e CAPEX).

Em 2025, a agenda de risco esteve diretamente associada ao contexto de crescimento, de investimentos e de disciplina financeira, refletindo a evolução do desempenho econômico-financeiro da Companhia ao longo do exercício.



Reunião na Unidade de Almas

Controles internos

Com a entrada da Aura no mercado de capitais norte-americano e sua listagem na Bolsa de Valores dos Estados Unidos, a NASDAQ, a Companhia iniciou, em 2025, um processo estruturado de **fortalecimento de seu ambiente de controles internos**. Essa iniciativa teve como objetivo ampliar a visibilidade sobre as atividades e os controles existentes — ou a serem implementados — com impacto direto sobre os Relatórios Financeiros (*Internal Control over Financial Reporting – ICFR*), visando atender às exigências aplicáveis a emissores registrados nos Estados Unidos, incluindo a **Lei Sarbanes-Oxley (SOX)** e os requisitos de reporte e governança estabelecidos pela **U.S. Securities and Exchange Commission (SEC)**.

Com o apoio de uma consultoria externa especializada e o engajamento de colaboradores do corporativo e das unidades operacionais, o projeto foi fundamentado no entendimento de como as atividades são executadas e documentadas, de seus riscos

potenciais, e na avaliação da existência e da efetividade dos controles internos. O escopo contemplou a análise do Ambiente Tecnológico, do Ambiente de Negócios e do Ambiente Corporativo. Adicionalmente, o projeto proporcionou maior clareza quanto às responsabilidades de *Process Owners* e *Control Owners*, reforçando o princípio de **accountability** em toda a organização.

Concluída essa primeira fase, o principal desafio para 2026 será a implementação das recomendações identificadas e a garantia de que os controles estejam efetivamente operando conforme esperado. Na sequência, e ainda dentro de 2026, será iniciada a etapa de testes de efetividade dos controles, conforme requerido pelas normas aplicáveis.

Essas iniciativas têm como objetivo assegurar um ambiente de controles internos robusto e confiável, fortalecer a governança corporativa e proporcionar maior transparência e segurança aos *stakeholders* da Companhia.

LGPD

GRI 418

Durante 2025, a Companhia realizou uma revisão abrangente de seu **Programa de Proteção de Dados Pessoais**, com o apoio do escritório Vaz de Almeida Advogados, com o objetivo de fortalecer a governança em privacidade, aprimorar os controles internos e assegurar a conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). A iniciativa esteve alinhada à estratégia de gestão de riscos e ao Programa de Integridade da Companhia, reforçando os princípios de transparência, responsabilização e proteção dos direitos dos titulares de dados.

O trabalho envolveu a análise e atualização das políticas internas vigentes, a avaliação das cláusulas contratuais de proteção de dados aplicáveis a terceiros, fornecedores e parceiros comerciais, bem como a realização de entrevistas com diferentes áreas da Companhia para a compreensão dos fluxos operacionais, identificação dos processos críticos e mapeamento dos dados pessoais tratados ao longo das atividades. Como resultado, o Mapa de Dados — Registro das Operações de Tratamento (ROPA) — foi elaborado e/ou atualizado para cada departamento, proporcionando maior visibilidade sobre os tipos de dados tratados, suas finalidades, bases legais, prazos de retenção, compartilhamentos e medidas de segurança adotadas.

A revisão do programa também contribuiu para o aprimoramento dos mecanismos de prevenção e mitigação de riscos relacionados à privacidade, incluindo a identificação de lacunas de conformidade, o fortalecimento dos controles aplicáveis ao tratamento de dados pessoais e o suporte à tomada de decisão quanto à adoção de medidas corretivas e preventivas. Essas ações reforçam o compromisso da Companhia com a proteção de dados pessoais e com a mitigação de potenciais impactos adversos aos titulares, em linha com as melhores práticas de governança corporativa.

Como desdobramento da iniciativa, foram promovidas ações estruturadas de capacitação e conscientização dos colaboradores, por meio de treinamentos e sessões de esclarecimento de dúvidas, abordando os principais conceitos, princípios, diretrizes e boas práticas relacionados à LGPD. As ações tiveram como foco fortalecer a cultura organizacional de proteção de dados, ampliar a compreensão dos requisitos legais e apoiar a aplicação prática da legislação no cotidiano das operações, contribuindo para a prevenção de incidentes e o fortalecimento contínuo da maturidade em privacidade da Companhia.



Empregados em Almas

Desempenho econômico-financeiro e operacional



O ano de 2025 foi marcado por forte geração de valor para a Aura. Em um ambiente externo bastante favorável – com o ouro acumulando recordes sucessivos de preço – a combinação entre o aumento da produção em 5%, manutenção de custos a patamares competitivos, excelência operacional e disciplina financeira resultou em um EBITDA ajustado de US\$ 547,8 milhões - 105% acima do registrado em 2024.

A receita líquida alcançou **US\$ 921,7 milhões**, com crescimento de **55%** em relação a 2024, impulsionada pelo aumento do volume de vendas de ouro, decorrente da entrada de Borborema em produção e pela valorização do ouro em dólares e em moedas locais, mesmo diante da depreciação do real e do peso mexicano.

Outro importante marco de 2025 foi a consolidação de nossa posição no **segundo quartil da curva global de custos** do setor. Já Borborema, novo ativo em operação, se posiciona no **primeiro quartil**, reduzindo o custo médio consolidado da Companhia e aumentando sua resiliência em cenários de queda de preços de commodities. Mantendo o controle de

custos como uma de nossas principais prioridades, continuamos a otimizar nosso custo caixa e All-in Sustaining Cost (AISC), que permaneceram entre os menores da indústria.

Outra conquista foi a listagem da Aura na **Nasdaq**, em julho de 2025, foi um importante passo estratégico fundamental **para sustentar o ciclo de crescimento da Companhia com disciplina financeira e fortalecimento da governança**.

A empresa **ampliou o acesso a uma base global de investidores, aumentou significativamente a liquidez das ações e viabilizou a execução do portfólio de projetos enquanto reduziu sua alavancagem financeira**, reforçando transparência, controle de capital e previsibilidade financeira.

Como reflexo direto, a oferta de ações realizada no mercado norte-americano levantou cerca de **US\$ 200 milhões**, após pagamentos dos custos da oferta elevando o saldo líquido de caixa a um patamar próximo ao valor da dívida bruta. Com isso, a alavancagem financeira atingiu um dos níveis mais conservadores da história da Aura, com

a relação dívida líquida/EBITDA Ajustado encerrando 2025 em torno de **0,28x**, versus 0,74x de 2024.

Esse movimento também elevou substancialmente a liquidez dos papéis da Companhia. O volume médio diário negociado passou de menos de **US\$ 4 milhões**, por dia durante o primeiro trimestre de 2025 somando Brasil e Canadá, para mais de 80 milhões durante o primeiro trimestre de 2026, após o IPO nos Estados Unidos (NASDAQ e B3 consolidado), superando o patamar de referência de **US\$ 10 milhões** a US\$ 20 milhões tipicamente requerido por grandes investidores institucionais globais. Esse novo patamar de liquidez permitiu a entrada de fundos internacionais relevantes, como *Capital World, BlackRock e Fidelity*, fortalecendo e diversificando a base acionária da Aura.

Reafirmando o nosso compromisso de liderança e geração de valor, mantivemos uma política consistente de remuneração aos acionistas, combinando dividendos e recompra de ações no montante aproximado de **US\$ 154 milhões**, o que representou um retorno total de **6,2%** no período.





Empregado em Almas

Ratings

O fortalecimento de nossa estrutura de capital, também foi reconhecido externamente. Em 2025, a S&P Global revisou a perspectiva do rating corporativo para “positiva”, destacando fatores como aumento de escala, desempenho financeiro e disciplina de capital. A agência indicou que uma eventual elevação de rating estaria associada à continuidade da expansão operacional com controle de alavancagem, reforçando a relevância da governança de capital, dos controles de execução e da gestão integrada de riscos para sustentar o crescimento com responsabilidade financeira e operacional ao longo de 2025, que inclui a aquisição da Mineração Serra Grande e novos projetos em estudo.

Ao longo de 2025, consolidamos um crescimento financeiro expressivo com um perfil de risco ainda mais conservador, reforçando nossa capacidade de financiar, de forma sustentável, o ciclo atual de expansão sustentável e disciplinado e de seguir gerando valor de longo prazo para nossos acionistas e demais partes interessadas.

Item/Instituição	S&P
Rating Global	B+
Outlook	estável
Data	julho de 2025

Em março de 2026, A S&P Global Ratings elevou o rating da Aura Minerals de B+ para BB- (perspectiva estável) e, na escala nacional, de brAA para brAA+; as debêntures da Aura Almas Mineração também foram elevadas para brAA+.

Anexos



Comunicação de progresso – *Responsible Gold Mining Principles*

Desde 2022, a Aura Minerals vem conduzindo a implementação estruturada dos *Responsible Gold Mining Principles* (RGMPs), iniciativa do World Gold Council que estabelece diretrizes globais para a mineração responsável de ouro. Ao longo desse período, a companhia realizou avaliações internas, auditorias independentes e a implementação progressiva de melhorias operacionais e de gestão, com o objetivo de fortalecer a aderência aos princípios e consolidar práticas alinhadas às melhores referências internacionais do setor. Esse processo envolveu diferentes ciclos de auditoria, diagnósticos de lacunas e elaboração de planos de ação voltados à evolução contínua das operações.

Em 2024, a auditoria independente conduzida pela consultoria Kumi marcou a conclusão desse primeiro ciclo de verificação, incluindo revisões adicionais de etapas anteriores e visitas técnicas às operações. Embora a companhia ainda não tenha alcançado a condição de *full conformance*,

o processo permitiu identificar recomendações, pontos de atenção e oportunidades de aprimoramento que passaram a orientar um plano estruturado de evolução das práticas relacionadas aos RGMPs.

Em 2025, concentramos esforços na consolidação e execução desse plano de ação, com a priorização das recomendações apontadas na auditoria e a estruturação de iniciativas para endereçar as lacunas identificadas. O objetivo foi garantir que todas as ações recomendadas estivessem iniciadas ou concluídas, fortalecendo a governança, os processos e os mecanismos de monitoramento associados aos princípios de mineração responsável. As principais evoluções observadas ao longo do ano (consolidação da base de conformidade e governança, estruturação de diretrizes corporativas e incorporação de controles e rotinas) estão sintetizadas nas tabelas a seguir, organizadas por princípio e subprincípio.

Para os próximos ciclos, a companhia prevê a ampliação desse processo às novas operações Borborema e Serra Grande. Em 2026, está planejada a realização de self-assessments nessas unidades, em linha com as etapas previstas pelo próprio framework dos RGMPs. Paralelamente, a Aura Minerals também acompanhará a evolução da iniciativa de consolidação de padrões promovida pelo Consolidated Mining Initiative (CMI), avaliando como se dará a eventual adoção de um padrão único para o setor. A depender dessa evolução, em 2027, a empresa pretende conduzir uma nova auditoria independente abrangendo todas as operações elegíveis — incluindo aquelas já auditadas anteriormente e as novas unidades — reforçando o compromisso contínuo com a evolução das práticas de mineração responsável e a busca pela plena conformidade com os princípios.

[PARA CONFERIR OS AVANÇOS DESSA AGENDA, ACESSE O DOCUMENTO AQUI. >](#)



Sumário GRI

Declaração de uso	Aura Minerals relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025 com base nas Normas GRI.
GRI usada	GRI 1 - Fundamentos 2021

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA	INFORMAÇÕES	OMISSÃO MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021: A organização e suas práticas de relato	2-1: Detalhes da organização	Pág. 03			
	2-2: Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Pág. 03			
	2-3: Período de relato, frequência e ponto de contato	Pág. 03			
	2-4: Reformulações de informações		Caderno de indicadores		
	2-5: Verificação externa		A Aura realizou pela primeira vez o processo de asseguarção limitada de seu Relatório de Sustentabilidade e do Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE). A asseguarção independente foi conduzida pela empresa Bureau Veritas. As declarações de asseguarção podem ser consultadas neste documento.		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021: Atividades e Trabalhadores	2-6: Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Pág. 14			
	2-7: Empregados	Pág. 23	Caderno de indicadores		
	2-8: Trabalhadores que não são empregados	Pág. 23	Caderno de indicadores		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021: 3. Governança	2-9: Estrutura de governança e sua composição	Pág. 67			
	2-10: Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Pág. 67			
	2-11: Presidente do mais alto órgão de governança	Pág. 67			
	2-12: Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Pág. 67			
	2-13: Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Pág. 67			
	2-14: Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade		O processo de elaboração do relatório de sustentabilidade inclui entrevistas com a alta liderança da companhia (C-level e diretores corporativos e das unidades operacionais). Os temas materiais também são discutidos com esses executivos e aprovados pela alta liderança. O conteúdo do relatório é revisado por eles ao longo das diferentes etapas de revisão do documento. Além disso, atualizações sobre o progresso da elaboração do relatório são apresentadas mensalmente ao Comitê Executivo de SSMA, permitindo o acompanhamento do processo e o alinhamento sobre eventuais pendências.		
2-15: Conflitos de Interesse		Questões relacionadas a potenciais conflitos de interesse são tratadas por meio das políticas e práticas aplicáveis a transações com partes relacionadas, que estabelecem critérios e procedimentos de análise e aprovação para garantir que tais transações sejam realizadas em condições de mercado e no melhor interesse da Companhia e de seus acionistas. Informações sobre governança corporativa, composição dos órgãos de administração e transações com partes relacionadas são divulgadas publicamente por meio dos relatórios e documentos oficiais da Companhia, incluindo este próprio Relatório de Sustentabilidade, o Formulário de Referência e o relatório anual apresentado à SEC por meio do Form 20-F, permitindo que stakeholders avaliem potenciais situações de conflito de interesse, incluindo participação em outros órgãos de administração ou relações com partes relacionadas. Durante o período coberto por este relatório, não foram identificados conflitos de interesse materiais envolvendo membros do Conselho de Administração ou da alta administração da Companhia.			

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA	INFORMAÇÕES	MOTIVO	OMISSÃO EXPLICAÇÃO	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021: 3. Governança	2-16: Comunicação de preocupações cruciais	Pág. 67	Os executivos da companhia, incluindo os membros do Conselho de Administração, possuem conhecimento e experiência relacionados a temas de sustentabilidade e desenvolvimento sustentável. Esses temas estão integrados à Cultura Aura 360, que incorpora critérios ambientais, sociais e de governança (ESG) como princípios orientadores das decisões e da atuação da empresa. Dessa forma, aspectos de sustentabilidade são considerados de forma transversal nas discussões estratégicas e nos processos de tomada de decisão da liderança. Parte relevante da remuneração da alta administração é variável e vinculada ao desempenho e ao atingimento de metas corporativas, o que promove o alinhamento de incentivos entre administração, colaboradores e acionistas.	Restrições de confidencialidade	Divulgar esses dados pode comprometer a privacidade dos colaboradores e expor informações sensíveis que podem ser utilizadas de forma inadequada.	
	2-17: Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança					
	2-18: Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança					
	2-19: Políticas de remuneração	Pág. 30				
	2-20: Processo para determinação da remuneração	Pág. 30				
	2-21: Proporção da remuneração total anual					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021: 4. Estratégia, políticas e práticas	2-22: Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Pág. 04	A Aura incorpora seus compromissos de conduta empresarial responsável, incluindo o respeito aos direitos humanos, por meio de políticas corporativas aplicáveis a todas as suas operações e relações de negócios. A Companhia possui uma Política de Direitos Humanos e um Código de Conduta que estabelecem princípios e diretrizes para colaboradores e parceiros de negócios. Esses compromissos são implementados por meio da integração das diretrizes nas práticas operacionais e nas relações com terceiros. Há reforço constante por meio de campanhas internas de comunicação sobre os temas relacionados à ética, integridade e direitos humanos. Fornecedores são requeridos a aderir às diretrizes da Companhia, incluindo a Política de Direitos Humanos e o Código de Conduta, no processo de contratação. Adicionalmente, empregados e terceiros participam regularmente de treinamentos sobre o Código de Conduta, reforçando a aplicação dessas diretrizes nas atividades da Companhia.			
	2-23: Compromissos de política	Pág. 14				
	2-24: Incorporação de compromissos de política	Pág. 14				
	2-25: Processos para reparar impactos negativos	Pág. 14				
	2-26: Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Pág. 70				
	2-27: Conformidade com leis e regulamentos	Pág. 109				Caderno de indicadores
	2-28: Participação em associações	Pág. 15				
	2-29: Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	Pág. 14				
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021: 5. Engajamento de stakeholders	2-30: Acordos de negociação coletiva		Todos os empregados estão cobertos por acordos de negociação coletiva, exceto aqueles contratados na modalidade Jovem Aprendiz. Conforme as políticas da Aura e as leis trabalhistas no Brasil, onde há empregados Jovem Aprendiz, cada empregado possui um contrato particular de trabalho que estabelece os benefícios e os serviços prestados, respeitando as leis de trabalho.			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1: Processo de definição de temas materiais	Pág. 10				
	3-2: Lista de temas materiais	Pág. 11				

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA	INFORMAÇÕES	OMISSÃO MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GESTÃO DE ÁGUA					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 51			
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1: Interações com a água como recurso compartilhado	Pág. 102	Caderno de indicadores		
	303-2: Gestão dos impactos relacionados com o descarte de água	Pág. 51			
	303-3: Captação de água	Pág. 102	Caderno de indicadores		
	303-4: Descarte de água	Pág. 103	Caderno de indicadores		
	303-5: Consumo de água	Pág. 103	Caderno de indicadores		
IMPACTOS NA BIODIVERSIDADE					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 55			
GRI 304: BIODIVERSIDADE 2016	304-1: Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental				As operações comerciais da Aura não estão próximas às áreas de proteção ambiental ou de alto valor de biodiversidade. Essa informação está fundamentada nas informações constantes nos Estudos de Impacto Ambiental e respectivos Relatórios de Impacto Ambiental (EIA/RIMA) das unidades, bem como nas avaliações ambientais complementares mais recentes conduzidas no âmbito do processo de licenciamento. Com base nesses documentos técnicos e nas classificações oficialmente reconhecidas pelas autoridades competentes, não foram identificadas operações ou atividades localizadas em proximidade a áreas classificadas como wilderness, hotspots de biodiversidade ou áreas legalmente protegidas. Ressalta-se que essa avaliação considera os critérios e definições vigentes à época da elaboração dos estudos e das revisões ambientais realizadas.
	304-2: Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade				
	304-3: Hábitats protegidos ou restaurados	Pág. 104	Caderno de indicadores		
	304-4: Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com hábitats em áreas afetadas por operações da organização	Pág. 104	Caderno de indicadores		

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA	INFORMAÇÕES	MOTIVO	OMISSÃO	EXPLICAÇÃO
ADAPTAÇÃO E MITIGAÇÃO CLIMÁTICA						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 55				
	GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-2: Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Pág. 10			
GRI 302: ENERGIA 2016	302-1: Consumo de energia dentro da organização	Pág. 60	Caderno de indicadores			
	302-2: Consumo de energia fora da organização			Informação indisponível.		Atualmente, o monitoramento energético está concentrado nas operações sob controle operacional direto. A Companhia reconhece a relevância do tema e avalia a evolução de suas práticas de gestão para, futuramente, ampliar o escopo de reporte e incluir dados de consumo energético indireto (upstream e downstream), conforme a maturidade dos processos e a disponibilidade de informações confiáveis.
	302-3: Intensidade energética	Pág. 60	A taxa de intensidade energética passou a ser reportada a partir de 2024, uma vez que, nos ciclos anteriores, os dados e processos necessários ainda estavam em fase de estruturação. A organização adotou como métrica o consumo específico de energia elétrica (MWh por tonelada de minério alimentado na planta de beneficiamento) e de diesel (litros por tonelada de material movimentado na mina). Para o cálculo dessa taxa, foram considerados dois tipos de energia: energia elétrica e combustível fóssil (diesel), restringindo-se ao consumo de energia realizado dentro da organização.			
	302-4: Redução do consumo de energia			Informação indisponível.		Embora iniciativas de eficiência energética estejam em andamento em diferentes operações, a mensuração consolidada das reduções ainda apresenta limitações em termos de rastreabilidade e comparabilidade dos dados. A Companhia reconhece a relevância do tema e está evoluindo seus processos internos para viabilizar o reporte futuro deste indicador de forma estruturada e confiável.
	302-5: Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços			O consumo específico de diesel manteve-se estável em relação a 2024, mesmo considerando a inclusão de uma nova unidade no escopo de reporte em 2025, o que reforça a consistência operacional e a manutenção dos níveis de eficiência energética diante do aumento relevante no volume de material movimentado no período.		

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA	INFORMAÇÕES	MOTIVO	OMISSÃO	EXPLICAÇÃO
ADAPTAÇÃO E MITIGAÇÃO CLIMÁTICA						
	305-1: Emissões diretas (Escopo 1) de GEE	Pág. 104	Caderno de indicadores			
	305-2: Energia indireta (Escopo 2) Emissões de GEE	Pág. 104	Caderno de indicadores			
	305-3: Outras emissões indiretas (Escopo 3) de GEE	Pág. 104		Informação indisponível.		<p>Em 2025, a Aura Minerals priorizou o fortalecimento da robustez metodológica e da confiabilidade das informações relacionadas às emissões de gases de efeito estufa, com foco na validação dos inventários de Escopos 1 e 2 por meio de processo de asseguarção independente.</p> <p>No que se refere ao Escopo 3, a Companhia optou por não reportar esse indicador neste ciclo, considerando que está em andamento uma frente estruturante para aprimoramento da sua mensuração. Essa evolução inclui a avaliação e implementação de uma abordagem mais integrada aos sistemas internos e às bases de dados de parceiros e fornecedores, com o objetivo de aumentar a rastreabilidade, a consistência metodológica e a qualidade das informações utilizadas no cálculo das emissões indiretas da cadeia de valor.</p>
GRI 305: EMISSÕES 2016	305-4: Intensidade das emissões de GEE	Pág. 105	Caderno de indicadores			
	305-5: Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)			Informação indisponível.		<p>Atualmente, a Aura ainda não realiza o monitoramento consolidado das reduções de emissões de gases de efeito estufa reportáveis nos termos do GRI 305-5. Embora a Companhia já desenvolva e implemente iniciativas com potencial de contribuir para a melhoria do desempenho climático e energético de suas operações, ainda está em processo de estruturação de uma metodologia corporativa que permita quantificar, rastrear e consolidar, de forma consistente e verificável, as reduções efetivamente atribuíveis a essas ações.</p>
	305-6: Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (ODS)		As emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (ODS) identificadas no período estão associadas ao gás refrigerante R22 (HCFC-22), utilizado em determinados sistemas de refrigeração e climatização. No período reportado, a emissão global estimada foi de 173.063,85 tCO ₂ e, calculada com base nas recargas, perdas e/ou substituições registradas nos equipamentos aplicáveis.			
	305-7: Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas		Não há emissões de NOx e SOx significativas.			

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA	INFORMAÇÕES	MOTIVO	OMISSÃO EXPLICAÇÃO
SEGURANÇA DE BARRAGENS E GESTÃO DE REJEITOS					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 57			
	306-1: Geração de resíduos e impactos significativos relacionados	Pág. 57			
	306-2: Gestão dos impactos significativos relacionados com os resíduos	Pág. 57			
GRI 306: RESÍDUOS 2020	306-3: Resíduos gerados	Pág. 105	Caderno de indicadores		
	306-4: Resíduos não destinados para disposição final	Pág. 105	Caderno de indicadores		
	306-5: Resíduos destinados para disposição	Pág. 106	Caderno de indicadores		
GRI 306: EFLUENTES E RESÍDUOS 2016	306-3 Derramamentos significativos	Pág. 105		Em 2025, a Companhia não registrou derramamentos significativos.	
SAÚDE E SEGURANÇA DA FORÇA DE TRABALHO					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 105			
	403-1: Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 31			
	403-2: Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Pág. 31			
	403-3: Serviços de saúde do trabalho	Pág. 31			
	403-4: Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Pág. 31			
	403-5: Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Pág. 31			
	403-6: Promoção da saúde do trabalhador	Pág. 31			
GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO 2018	403-7: Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Pág. 31			
	403-8: Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho			<p>Todos os trabalhadores, incluindo empregados próprios e terceiros (contratados), estão cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional da companhia. Atualmente, o sistema é gerido e monitorado internamente e não auditado por terceira parte independente. A companhia prevê a realização de auditoria externa independente em 2026.</p>	
	403-9 Acidentes de trabalho	Pág. 98	Caderno de indicadores		
	403-10 Doenças profissionais			Informação indisponível.	Avaliaremos a viabilidade de reporte no próximo ciclo de relato.

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA	INFORMAÇÕES	MOTIVO	OMISSÃO	EXPLICAÇÃO
DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E RELAÇÕES COMUNITÁRIAS						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 109				
GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO 2016	201-1: Valor econômico direto gerado e distribuído	Pág. 109	Caderno de indicadores			
	201-3: Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	Pág. 30	A Companhia possui plano de previdência complementar voluntário e nacional, no qual os empregados podem contribuir de 2% a 6% do salário. A empresa realiza o aporte do mesmo valor contribuído pelo empregado, garantindo paridade. Existe um fundo específico para este fim.			
	201-4: Apoio financeiro recebido do governo	Pág. 109	Caderno de indicadores			
GRI 202: PRESENÇA NO MERCADO 2016	202-1: Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero			Restrições de confidencialidade		Divulgar esses dados pode comprometer a privacidade dos colaboradores e expor informações sensíveis que podem ser utilizadas de forma inadequada.
	202-2: Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	Pág. 91	Membros da diretoria: considerados empregados em cargos de Diretoria e de Gerência (GM1). Dados divulgados no Caderno de Indicadores - Seção Empregados.			
GRI 203: IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS 2016	203-1: Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	Pág. 95	Caderno de indicadores			
	203-2: Impactos econômicos indiretos significativos		A atuação da Aura contribui de forma significativa para o fortalecimento das economias locais nas regiões onde estamos presentes. Entre os principais impactos econômicos indiretos positivos, destacam-se o fortalecimento de cadeias produtivas, o desenvolvimento de fornecedores locais e a geração de empregos diretos e indiretos. Também observamos a ampliação da arrecadação tributária, o desenvolvimento local e a geração de novas oportunidades de negócios, além da qualificação da mão de obra nas comunidades do entorno. Por outro lado, reconhecemos que determinadas transformações podem gerar desafios, como o aumento da pressão sobre serviços públicos, alterações na dinâmica demográfica e econômica, mudanças no mercado de trabalho e na oferta de bens e serviços.			
GRI 204: Práticas de Compra 2016	204-1: Proporção de gastos com fornecedores locais	Pág. 95	Caderno de indicadores			
GRI 413: COMUNIDADES LOCAIS 2016	413-1: Operações com envolvimento da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento	Pág. 39	Todas as operações comerciais da Companhia contam com ações de engajamento social, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados às comunidades locais. Em linha com o modelo de gestão descentralizada da Aura, cada unidade possui autonomia para estruturar sua estratégia de relacionamento comunitário e definir iniciativas alinhadas às demandas e prioridades específicas do território em que está inserida. Essa abordagem permite maior aderência às particularidades sociais, culturais e econômicas de cada localidade, evitando a replicação de projetos padronizados e favorecendo a construção de soluções desenvolvidas em diálogo com as comunidades. As iniciativas implementadas ao longo do período de relato podem ser acessadas a partir da página 40 deste Relatório.			

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA	INFORMAÇÕES	MOTIVO	OMISSÃO EXPLICAÇÃO
GRI 413: COMUNIDADES LOCAIS 2016	413-2: Operações com impactos negativos significativos, reais e potenciais, nas comunidades locais	Pág. 57	<p>A Aura reconhece que suas operações podem gerar impactos negativos reais e potenciais sobre as comunidades locais ao longo de todo o ciclo de vida das atividades minerárias, desde a implantação até o fechamento das minas. Entre os principais impactos monitorados estão emissões atmosféricas (poeira e gases), ruídos e vibrações decorrentes das operações, alterações na paisagem e na biodiversidade, além de pressões sobre recursos naturais, infraestrutura e serviços públicos locais. Também são considerados riscos socioeconômicos indiretos, como o aumento do custo de vida — especialmente moradia e serviços —, dependência econômica da atividade mineradora, potenciais conflitos sociais, mudanças na dinâmica cultural e riscos relacionados à proteção de grupos vulneráveis, incluindo a prevenção à exploração sexual infantil nas áreas de influência.</p> <p>A Companhia realiza a identificação e avaliação desses impactos por meio de estudos ambientais e sociais, análises de risco e processos de engajamento com stakeholders. Como parte de sua governança, assegura o cumprimento das condicionantes ambientais e sociais estabelecidas nos processos de licenciamento, garantindo a implementação das medidas mitigadoras, compensatórias e dos programas sociais exigidos pelas autoridades competentes. Além disso, a Aura mantém mecanismos de diálogo, canais de escuta e iniciativas estruturadas de desenvolvimento local, buscando prevenir, mitigar e remediar impactos adversos e fortalecer relações transparentes, responsáveis e de longo prazo com os territórios onde atua.</p> <p>As ações de prevenção, mitigação e remediação adotadas para endereçar esses impactos, bem como as oportunidades sociais identificadas e promovidas junto às comunidades, estão detalhadas na página 58 deste Relatório de Sustentabilidade.</p>		
RELAÇÕES TRABALHISTAS E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 96			
GRI 401: Emprego 2016	401-1: Novas contratações e rotatividade de empregados	Pág. 96	Caderno de indicadores		
	401-2: Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Pág. 30			
	401-3: Licença maternidade/paternidade	Pág. 97	Caderno de indicadores		
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1: Média de horas de capacitação por ano por empregado	Pág. 99	Caderno de indicadores		
	404-2: Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Pág. 23			
	404-3: Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira			<p>A Aura realiza anualmente o ciclo de avaliação de desempenho (Ciclo 360), contemplando empregados até o nível GM5, além de todos os trainees. Colaboradores elegíveis que não participam do ciclo são aqueles que não completaram o período mínimo de seis meses de admissão até a data de realização da avaliação.</p> <p>Como parte da evolução das práticas de gestão de pessoas, a companhia prevê a ampliação do escopo do ciclo de avaliação a partir de 2026, passando a incluir também os colaboradores até o nível GM6. Para mais informações sobre o Ciclo 360 consulte a página 32.</p>	

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	PÁGINA	INFORMAÇÕES	MOTIVO	OMISSÃO	EXPLICAÇÃO
GRI 405: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES 2016	405-1: Diversidade em órgãos de governança e empregados	Pág. 36	Caderno de indicadores			
	405-2: Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens			Restrições de confidencialidade		Divulgar esses dados pode comprometer a privacidade dos colaboradores e expor informações sensíveis que podem ser utilizadas de forma inadequada.
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016	407-1: Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco		Em 2025, não foram identificadas operações ou fornecedores com risco significativo relacionado à restrição da liberdade sindical ou à negociação coletiva. A Companhia respeita e apoia os direitos fundamentais dos trabalhadores, incluindo a liberdade de associação e representação sindical, em conformidade com as legislações locais e normas internacionais aplicáveis. Informação complementar vide GRI 2-30.			
GRI 410: Práticas de Segurança 2016	410-1: Pessoal de segurança treinado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	Pág. 100	Caderno de indicadores			
GOVERNANÇA, ÉTICA E COMPLIANCE						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 69				
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1: Operações avaliadas quanto a riscos relacionados com a corrupção	Pág. 69				
	205-2: Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção		A companhia aborda temas relacionados à prevenção de suborno e corrupção por meio de treinamentos periódicos do Código de Conduta, realizados no momento de integração de novos colaboradores e em ciclos anuais de reciclagem. Adicionalmente, esses temas são contemplados no plano anual de comunicação corporativa, sendo disseminados a todos os colaboradores do grupo. A partir de 2026, a companhia passará a reportar de forma estruturada os dados e percentuais de colaboradores alcançados por essas comunicações e treinamentos.			
	205-3: Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas		Em 2025, não foram identificados casos confirmados de corrupção. Eventuais relatos dessa natureza são tratados por meio dos canais formais da companhia, com apuração conduzida pelas instâncias competentes, incluindo o Comitê de Ética, garantindo confidencialidade, imparcialidade e a adoção de medidas apropriadas, quando aplicável.			
GRI 206: Concorrência Desleal 2016	206-1: Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio		Em 2025, não foram identificadas ações judiciais movidas contra a companhia relacionadas à concorrência desleal, práticas antitruste ou monopólio.			
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1: Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas		Em 2025, não foram registrados casos de discriminação nos canais formais de denúncia da companhia. Cabe destacar que, anteriormente, relatos dessa natureza eram classificados juntamente com casos de assédio moral e questões comportamentais no Canal de Ética. A partir de 2025, em alinhamento às diretrizes de ESG, a companhia passou a classificar discriminação como uma categoria específica de incidente, permitindo maior rastreabilidade e transparência na gestão desse tipo de ocorrência.			
INOVAÇÃO, EFICIÊNCIA OPERACIONAL E COMPETITIVIDADE						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 19				

Sumário SASB

TÓPICO	CÓDIGO	MÉTRICA	UNIDADE	DADOS 2025
Emissões de Gases de Efeito Estufa	EM-MM-110a.1	Emissões globais brutas do Escopo 1, porcentagem coberta por regulamentos limitadores de emissões	tCO ₂ e, (%)	Escopo 1 (tCO ₂ e): 132.368,65 Não há regulamentos limitadores de emissões em vigor nos países de operação comercial da Aura.
	EM-MM-110a.2	Discussão da estratégia ou plano de longo e curto prazo para gerenciar as emissões do Escopo 1, metas de redução de emissões e análise de desempenho em relação a essas metas	n/a	
Qualidade do Ar	EM-MM-120a.1	Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: (1) CO, (2) NOx (excluindo N2O), (3) SOx, (4) material particulado (PM10), (5) mercúrio (Hg), (6) chumbo (Pb) e (7) compostos orgânicos voláteis (VOCs)	Toneladas (t)	Informação indisponível
Gestão de Energia	EM-MM-130a.1	(1) Energia total consumida, (2) porcentagem de eletricidade da rede e (3) porcentagem de energia renovável	Gigajoules (GJ), Percentual (%)	(1) 1.872.507,52 GJ (2) 100% (3) Não há rastreamento de energia renovável
Gestão da Água	EM-MM-140a.1	(1) Total de água retirada, (2) total de água consumida; porcentagem de cada uma em regiões com alto ou extremamente alto estresse hídrico de base	(m ³), (%)	Caderno de indicadores
	EM-MM-140a.2	Número de incidentes de não conformidade associados a permissões, padrões e regulamentos de qualidade da água	Número	Não há.
Gestão de Resíduos e Materiais Perigosos	EM-MM-150a.4	Peso total de resíduos não minerais gerados	Toneladas (t)	Caderno de indicadores
	EM-MM-150a.5	Peso total de rejeitos produzidos	Toneladas (t)	Caderno de indicadores
	EM-MM-150a.6	Peso total de rocha estéril gerada	Toneladas (t)	Caderno de indicadores
	EM-MM-150a.7	Peso total de resíduos perigosos gerados	Toneladas (t)	Caderno de indicadores
	EM-MM-150a.8	Peso total de resíduos perigosos reciclados	Toneladas (t)	Caderno de indicadores
	EM-MM-150a.9	Número de incidentes significativos associados à gestão de materiais e resíduos perigosos	Número	Zero
	EM-MM-150a.10	Descrição das políticas e procedimentos de gestão de resíduos e materiais perigosos para operações ativas e inativas	n/a	Caderno de indicadores
Impactos na Biodiversidade	EM-MM-160a.1	Descrição das políticas e práticas de gestão ambiental para locais ativos	n/a	
	EM-MM-160a.2	Porcentagem de locais de mineração onde a drenagem ácida de rochas é: (1) prevista para ocorrer, (2) ativamente mitigada e (3) sob tratamento ou remediação.	Percentual (%)	Informação indisponível
	EM-MM-160a.3	Porcentagem de reservas (1) provadas e (2) prováveis em ou perto de locais com status de conservação protegido ou habitat de espécies ameaçadas.	Percentual (%)	Informação indisponível

TÓPICO	CÓDIGO	MÉTRICA	UNIDADE	DADOS 2025
Segurança, Direitos Humanos e Direitos dos Povos Indígenas	EM-MM-210a.1	Porcentagem de reservas (1) provadas e (2) prováveis em ou perto de áreas de conflito	Percentual (%)	Não há.
	EM-MM-210a.2	Porcentagem de reservas (1) provadas e (2) prováveis em ou perto de terras indígenas	Percentual (%)	Não há.
	EM-MM-210a.3	Discussão sobre processos de engajamento e práticas de diligência com respeito aos direitos humanos, direitos indígenas e operação em áreas de conflito.	n/a	Não possuímos operações em áreas indígenas ou áreas de conflito. Sobre a relação com direitos humanos, temos uma Política sobre o tema e estamos em conformidade com o World Gold Council, que realizou auditoria sobre e não evidenciou nenhuma inconformidade, apenas oportunidades de melhoria.
Relações Comunitárias	EM-MM-210b.1	Discussão sobre o processo para gerenciar riscos e oportunidades associados aos direitos e interesses da comunidade	n/a	Sumário GRI GRI 203-2, GRI 413-1 e 413-2
	EM-MM-210b.2	(1) Número e (2) duração de atrasos não técnicos	Número, Dias	Em Minosa, foram contabilizadas 9 paralisações particulares em vias públicas, totalizando 18 horas. Cabe ressaltar que nenhuma delas afetou a operação e não tiveram relação com problemas comunitários, sendo mais focadas em pessoas com interesses particulares, especialmente na busca de oportunidades de emprego ou por falta de cumprimento de compromissos de terceiros para busca de apoio a essas iniciativas por meio de paralisações em vias públicas.
Práticas Trabalhistas	EM-MM-310a.1	Porcentagem da força de trabalho ativa empregada sob acordos coletivos	Percentual (%)	99,2% Todos os empregados estão cobertos por acordos de negociação coletiva, exceto aqueles contratados na modalidade Jovem Aprendiz. Conforme as políticas da Aura e as leis trabalhistas no Brasil, onde há empregados Jovem Aprendiz, cada empregado possui um contrato particular de trabalho que estabelece os benefícios e os serviços prestados, respeitando as leis de trabalho.
	EM-MM-310a.2	(1) Número e (2) duração de greves e bloqueios	Número, Dias	Não há.
Saúde e Segurança da Força de Trabalho	EM-MM-320a.1	(1) Taxa de incidência total, (2) taxa de fatalidade, (3) taxa de quase acidentes (NMFR) e (4) média de horas de treinamento em saúde, segurança e resposta a emergências para (a) funcionários diretos e (b) funcionários contratados	Razão	Caderno de indicadores
Ética Empresarial e Transparência	EM-MM-510a.1	Descrição do sistema de gestão para prevenção de corrupção e suborno ao longo da cadeia de valor	n/a	A Aura conta com um programa de compliance estruturado e vem empregando esforços contínuos em robustecer essa estrutura, que hoje conta com: o Canal de denúncia independente e anônimo, acessível ao público interno e externo; políticas e procedimentos de compliance como o Código de Conduta, a Política Anticorrupção e a Política de Investigação; colaboradores capacitados para a gestão de compliance em cada unidade; e profissionais especificamente designados para condução de apurações internas. Toda a operação da Aura segue as diretrizes de normas contábeis e de guarda de documentação, conforme estabelecido no FCPA e legislações similares. A Aura também realiza processo de diligência de integridade para fornecedores estratégicos, bem como para beneficiários de doações e patrocínios, em todas as suas operações; essa atividade tem como um de seus objetivos verificar o perfil público desses parceiros e identificar potenciais riscos relacionados a corrupção.
	EM-MM-510a.2	Produção em países que têm as 20 menores classificações no Índice de Percepção de Corrupção da Transparência Internacional	Metric tonnes (t) saleable	Não aplicável.

TÓPICO	CÓDIGO	MÉTRICA	UNIDADE	DADOS 2025
Gestão de Instalações de Armazenamento de Rejeitos	EM-MM-540a.1	Tabela de inventário de instalações de armazenamento de rejeitos: (1) nome da instalação (2) localização (3) status de propriedade (4) status operacional (5) método de construção (6) capacidade máxima de armazenamento permitida (7) quantidade atual de rejeitos armazenados (8) classificação de consequência (9) data da revisão técnica independente mais recente (10) descobertas materiais (11) medidas de mitigação (12) EPRP específico do local	Vários	Caderno de indicadores
	EM-MM-540a.2	Resumo dos sistemas de gestão de rejeitos e da estrutura de governança utilizada para monitorar e manter a estabilidade das instalações de armazenamento de rejeitos	n/a	Caderno de indicadores
	EM-MM-540a.3	Abordagem para o desenvolvimento de Planos de Preparação e Resposta a Emergências (PPREs) para instalações de armazenamento de rejeitos.	n/a	Caderno de indicadores
Produção de (1) minérios metálicos e (2) produtos metálicos acabados	EM-MM-000.A		Toneladas métricas (t) comercializáveis	280.414 GEO
Número total de funcionários, Percentual de contratados	EM-MM-000.B		Número, Percentual (%)	1.384 empregados 3.947 contratados terceiros

Caderno de Indicadores

SOCIAL

GRI 2-7A

EMPREGADOS POR REGIÃO E GÊNERO

2023	Homens	Mulheres	Total
BRASIL	452	132	584
MÉXICO	268	54	322
HONDURAS	289	57	346
ESTADOS UNIDOS	6	0	6
TOTAL	1.015	243	1.258

2024	Homens	Mulheres	Total
BRASIL	586	146	732
MÉXICO	267	52	319
HONDURAS	293	56	349
ESTADOS UNIDOS	6	0	6
TOTAL	1.152	254	1.406

GRI 2-7B I-II

EMPREGADOS POR TIPO DE CONTRATO, DE EMPREGO E DE GÊNERO

2023	Prazo Permanente	Prazo Temporário	Total
MASCULINO	1.013	2	1.015
FEMININO	231	12	243
TOTAL	1.244	14	1.258

2024	Prazo Permanente	Prazo Temporário	Total
MASCULINO	1.146	6	1.152
FEMININO	248	6	254
TOTAL	1.394	12	1.406

GRI 2-7B I-II

EMPREGADOS POR TIPO DE CONTRATO, DE EMPREGO E REGIÃO

2023	Prazo Permanente Tempo Integral	Prazo Temporário Tempo Parcial	Total
BRASIL	570	14	584
MÉXICO	322	0	322
HONDURAS	346	0	346
ESTADOS UNIDOS	6	0	6
TOTAL	1.244	14	1.258

2024	Prazo Permanente Tempo Integral	Prazo Temporário Tempo Parcial	Total
BRASIL	720	12	732
MÉXICO	319	0	319
HONDURAS	349	0	349
ESTADOS UNIDOS	6	0	6
TOTAL	1.394	12	1.406

Caderno de Indicadores

SOCIAL

GRI 405-1

DIVERSIDADE EM EMPREGADOS

2023	Homens	Mulheres	Abaixo de 30 Anos	Entre 30 e 50 Anos	Acima de 50 Anos
[C-Level] ¹	-	-	-	-	-
[Diretoria - GM]	75,0%	25,0%	0,0%	75,0%	25,0%
[Gerência - GM1]	73,7%	26,3%	0,0%	94,7%	5,3%
[Chefia/Coordenação - GM2]	81,9%	18,1%	0,0%	91,6%	8,4%
[Técnica/Supervisão] ²	89,7%	10,3%	0,0%	89,7%	10,3%
[Administrativo]	56,1%	43,9%	4,2%	89,1%	6,7%
[Operacional]	87,3%	12,7%	11,1%	79,6%	9,3%
TOTAL	80,7%	19,3%	7,9%	83,3%	8,8%

2024	Homens	Mulheres	Abaixo de 30 Anos	Entre 30 e 50 Anos	Acima de 50 Anos
[C-Level] ¹	100,0%	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%
[Diretoria - GM]	100,0%	0,0%	28,6%	57,1%	14,3%
[Gerência - GM1]	80,8%	19,2%	0,0%	86,6%	13,5%
[Chefia/Coordenação - GM2]	73,3%	26,7%	4,4%	87,8%	7,8%
[Técnica/Supervisão] ²	82,5%	17,5%	24,7%	66,7%	8,5%
[Administrativo]	-	-	-	-	-
[Operacional]	-	-	-	-	-
TOTAL	81,9%	18,1%	22,5%	68,8%	8,7%

Nota Explicativa:
Os dados históricos de 2023 e 2024 estão apresentados conforme relatos anteriores. Os dados de 2025 estão apresentados nas tabelas abaixo conforme nova disposição para melhor detalhamento dos dados.

GRI 2-7, 202-2, 405-1

SASB EM-MM-000.B

EMPREGADOS E DIVERSIDADE (BRASIL)

2025	HOMEM				
	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	PCD	Local
Diretor	0	3	0	1	0
GM1	0	10	3	0	1
GM2	2	32	3	2	4
GM3	3	39	6	1	11
GM4	3	37	2	0	13
GM5	15	44	2	0	25
GM6	105	223	24	10	247
GM7	0	0	0	0	0
Trainee	4	1	0	0	2
Aprendiz	6	0	0	0	6
TOTAL	138	389	40	14	309

2025	MULHER				
	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	PCD	Local
Diretor	0	0	0	0	0
GM1	0	3	0	0	0
GM2	1	9	0	0	4
GM3	1	15	0	0	8
GM4	3	13	0	1	8
GM5	19	11	0	0	17
GM6	30	20	0	2	40
GM7	0	0	0	0	0
Trainee	1	0	0	0	0
Aprendiz	5	0	0	0	2
TOTAL	60	71	0	3	79

Caderno de Indicadores

SOCIAL

GRI 2-7, 202-2, 405-1

SASB EM-MM-000.B

EMPREGADOS E DIVERSIDADE (MÉXICO)

2025	HOMEM				
	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	PCD	Local
Diretor	0	1	0	1	0
GM1	0	6	1	6	1
GM2	0	15	1	15	1
GM3	2	17	1	17	3
GM4	5	19	2	14	12
GM5	8	17	5	12	18
GM6	2	13	4	4	15
GM7	40	75	25	0	140
Trainee	0	0	0	0	0
Aprendiz	0	0	0	0	0
TOTAL	57	163	39	69	190

2025	MULHER				
	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	PCD	Local
Diretor	0	0	0	0	0
GM1	0	0	0	0	0
GM2	1	2	0	2	1
GM3	0	3	0	2	1
GM4	3	3	0	4	2
GM5	7	6	0	7	6
GM6	8	8	0	1	15
GM7	1	7	4	0	12
Trainee	0	0	0	0	0
Aprendiz	0	0	0	0	0
TOTAL	20	29	4	16	37

GRI 2-7, 202-2, 405-1

SASB EM-MM-000.B

EMPREGADOS E DIVERSIDADE (HONDURAS)

2025	HOMEM				
	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	PCD	Local
Diretor	0	1	0	0	0
GM1	0	7	0	0	1
GM2	0	10	2	0	9
GM3	0	8	1	0	8
GM4	1	19	2	0	21
GM5	9	19	2	0	28
GM6	42	140	19	17	201
GM7	0	0	0	0	0
Trainee	0	0	0	0	0
Aprendiz	0	0	0	0	0
TOTAL	52	204	26	17	268

2025	MULHER				
	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	PCD	Local
Diretor	0	0	0	0	0
GM1	0	1	0	0	1
GM2	0	3	1	0	2
GM3	0	3	1	0	2
GM4	0	3	0	0	3
GM5	6	14	1	0	20
GM6	1	15	2	0	18
GM7	0	0	0	0	0
Trainee	0	0	0	0	0
Aprendiz	0	0	0	0	0
TOTAL	7	39	5	0	46

Caderno de Indicadores

SOCIAL

GRI 2-7, 202-2, 405-1

SASB
EM-MM-000.B

EMPREGADOS E DIVERSIDADE (GLOBAL)

2025	HOMEM				
	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	PCD	Local
C-level	0	2	1	0	0
Diretor	0	8	1	2	0
GM1	0	36	4	6	3
GM2	2	64	6	17	14
GM3	5	64	8	18	22
GM4	9	75	6	14	46
GM5	33	80	9	12	71
GM6	149	376	47	31	463
GM7	40	75	25	0	140
Trainee	4	1	0	0	2
Aprendiz	6	0	0	0	6
TOTAL	248	781	107	100	767
TOTAL¹		1.136		100	767

2025	MULHER				
	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	PCD	Local
C-level	0	0	0	0	0
Diretor	0	1	1	0	0
GM1	0	9	0	0	1
GM2	2	17	1	2	7
GM3	2	23	1	2	11
GM4	6	19	0	5	13
GM5	32	31	1	7	43
GM6	39	43	2	3	73
GM7	1	7	4	0	12
Trainee	1	0	0	0	0
Aprendiz	5	0	0	0	2
TOTAL	88	150	10	19	162
TOTAL¹		248		19	162

Caderno de Indicadores

SOCIAL

GRI 2-7, 202-2, 405-1

SASB EM-MM-000.B

% EMPREGADOS E DIVERSIDADE (GLOBAL)

2025	HOMEM				
	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	PCD	Local
C-level	0,0%	0,2%	0,1%	0,0%	0,0%
Diretor	0,0%	0,7%	0,1%	0,2%	0,0%
GM1	0,0%	3,2%	0,4%	0,5%	0,3%
GM2	0,2%	5,6%	0,5%	1,5%	1,2%
GM3	0,4%	5,6%	0,7%	1,6%	1,9%
GM4	0,8%	6,6%	0,5%	1,2%	4,0%
GM5	2,9%	7,0%	0,8%	1,1%	6,3%
GM6	13,1%	33,1%	4,1%	2,7%	40,8%
GM7	3,5%	6,6%	2,2%	0,0%	12,3%
Trainee	0,4%	0,1%	0,0%	0,0%	0,2%
Aprendiz	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%
TOTAL	21,8%	68,8%	9,4%	8,8%	67,5%
TOTAL¹		82,1%		8,8%	67,5%

2025	MULHER				
	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	PCD	Local
C-level	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Diretor	0,0%	0,4%	0,4%	0,0%	0,0%
GM1	0,0%	3,6%	0,0%	0,0%	0,4%
GM2	0,8%	6,9%	0,4%	0,8%	2,8%
GM3	0,8%	9,3%	0,4%	0,8%	4,4%
GM4	2,4%	7,7%	0,0%	2,0%	5,2%
GM5	12,9%	12,5%	0,4%	2,8%	17,3%
GM6	15,7%	17,3%	0,8%	1,2%	29,4%
GM7	0,4%	2,8%	1,6%	0,0%	4,8%
Trainee	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Aprendiz	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%
TOTAL	35,5%	60,5%	4,0%	7,7%	65,3%
TOTAL¹		17,9%		7,7%	65,3%

Nota Explicativa:

- Empregados: inclui trainee e aprendiz; exclui estagiário e terceiro
- Empregados Permanentes e em Tempo Integral: todos, exceto aprendiz
- Empregados Temporários e em Tempo Parcial: aprendiz
- Empregado local: Apoena (Naturais do estado do Mato Grosso, BR), Almas (Naturais do estado do Tocantins, BR), Borborema (Naturais do estado do Rio Grande do Norte, BR), Aranzazu (Naturais de Zacatecas, MX) e Minosa (Naturais de Honduras). Esta categoria não inclui empregados do Corporativo.
- Todos os empregados possuem garantia de carga horária.
- Os dados 'Global' correspondem ao somatório dos dados das Operações Brasil, México, Honduras e Corporativo
- Dados em 31/12/2025

Descrição níveis:

- C-level: CEO | COO | CFO
- GM - Diretor
- GM1 - Gerentes
- GM2 - Coordenadores, Especialistas, Médico do Trabalho, Superintendentes
- GM3 - Engenheiros, Geólogos e Analistas Seniores | Jefes
- GM4 - Supervisores
- GM5 - Analistas, Engenheiros e Geólogos Plenos e Juniores
- GM6 - Técnicos, Operadores, Eletricistas, Soldadores, Assistentes e Auxiliares (níveis I, II e III, conforme plano de cargos) | Coordenadores (México)
- GM7 - Cargos operacionais (Sindicalizados) - México

*Reformulações de informações GRI 2-4: mudança na forma de apresentação dos dados.

Caderno de Indicadores

SOCIAL

GRI 2-8

TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS

	2023	2024	2025	
			Homem	Mulher
Estagiário	1	17	4	8
Terceirizado	3.150	4.978	3.018	929
TOTAL	3.151	4.995	3.022	937

Nota Explicativa:

- Terceirizados: trabalhadores que prestam serviços especializados de mineração, como movimentação de mina e sondagens.
- Dados em 31/12/2025

*Reformulações de informações GRI 2-4: mudança na forma de apresentação dos dados.

GRI 204-1

GASTOS COM FORNECEDORES LOCAIS

	2023	2024	2025
Brasil	15,0%	43,6%	28,2%
México	38,0%	24,1%	19,8%
Honduras	89,8%	82,5%	83,7%

Nota Explicativa:

- Escopo exclui escritório administrativos. Refere-se apenas às operações comerciais.
- O conceito de "fornecedor local" e o universo total de comparação são definidos individualmente por cada unidade. Essa diferenciação busca assegurar representatividade e coerência na mensuração, respeitando as condições de suprimento, a estrutura de fornecedores disponíveis e as características do ambiente regulatório e cambial de cada país onde a Aura atua:
- Apoena: Registrados na cidade de Pontes e Lacerda, MT, BR versus Compras realizadas em Mato Grosso, Brasil
- Almas: Registrados no estado do Tocantins, BR versus Compras realizadas no Brasil
- Borborema: Registrados no estado do Rio Grande do Norte, BR versus Compras realizadas no Brasil
- Aranzazu: Registrados no estado de Zacatecas, MX versus Todas as compras realizadas pela unidade (qualquer moeda)
- Minosa: Registrados em Honduras versus Todas as compras realizadas pela unidade (qualquer moeda)

*Reformulações de informações GRI 2-4: mudança nas metodologias de medição ou nas definições usadas.

GRI 203-1

INVESTIMENTOS EM INFRAESTRUTURA

	2024	2025
Apoena	\$26.418,18	\$0
Almas	\$92.049,91	\$38.143
Borborema	-	\$1.818
Minosa	\$599.074	\$384.751
Aranzazu	\$407.169	\$176.107
TOTAL	\$1.124.711	\$600.819

Nota Explicativa:

- Recursos (via doações, patrocínios ou aporte direto) aplicados em obras, instalações e melhorias físicas e estruturais que beneficiam a comunidade local."

INDICADOR AURA

INVESTIMENTOS SOCIAIS

	2025
Apoena	\$78.927
Almas	\$250.969
Borborema	\$82.827
Minosa	\$1.208.700
Aranzazu	\$175.852
TOTAL	\$1.797.275

Nota Explicativa:

- Recursos (via doações, patrocínios ou aporte direto) em projetos que promovem desenvolvimento humano e direitos, desenvolvimento territorial e institucional, desenvolvimento econômico, e sustentabilidade ambiental.
- A partir de 2025, apresentamos os dados de Investimentos em infraestrutura (GRI 203-1) e Sociais de forma separada.

Caderno de Indicadores

SOCIAL

GRI 401-1 A, 401-1 B

NÚMERO TOTAL, TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES DE EMPREGADOS E TAXA DE ROTATIVIDADE, POR FAIXA ETÁRIA

	2024				
	Número Total	Contratações	Taxa de Contratações (%)	Número Total de Empregados que Deixaram a Empresa	Taxa de Rotatividade (%)
Abaixo de 30 Anos	304	125	41,1%	68	22,4%
Entre 30 e 50 Anos	967	223	23,1%	139	14,4%
Acima de 50 Anos	123	10	8,1%	15	12,2%
TOTAL	1.394	358	25,7%	222	15,9%

GRI 401-1 A, 401-1 B

NÚMERO TOTAL E TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES DE EMPREGADOS, POR GÊNERO

	2024				
	Número Total	Contratações	Taxa de Contratações (%)	Número Total de Empregados que Deixaram a Empresa	Taxa de Rotatividade (%)
Masculino	1.146	287	25,0%	159	13,9%
Feminino	248	71	28,6%	63	25,4%
TOTAL	1.394	358	25,7%	222	15,9%

GRI 401-1 A

NÚMERO TOTAL E TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES DE EMPREGADOS, POR REGIÃO

	2024				
	Número Total	Contratações	Taxa de Contratações (%)	Número Total de Empregados que Deixaram a Empresa	Taxa de Rotatividade (%)
Brasil	720	293	40,7%	163	22,6%
México	319	48	15,0%	55	17,2%
Honduras	349	17	4,9%	4	1,1%
EUA	6	-	-	-	-
TOTAL	1.394	358	25,7%	222	15,9%

Caderno de Indicadores

SOCIAL

GRI 401-1

NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS

	2025					
	Homem			Mulher		
	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos
Nº de novas contratações durante o ano	227	110	13	151	18	1
Nº de rotatividade durante o ano	72	121	58	25	35	10
Total de HeadCounts ativos (2025)	2.955	9.339	1.369	989	1.762	144
Turnover por gênero, por faixa etária	60,7%	14,8%	31,1%	106,8%	18,0%	45,8%
Taxa de desligamento por gênero, por faixa etária	29,2%	15,5%	50,8%	30,3%	23,8%	83,3%
Turnover por gênero	26,4%			49,7%		
Taxa de desligamento por gênero	22,0%			29,0%		
Turnover total				30,5%		
Taxa de desligamento total				23,3%		

Nota Explicativa:
- HeadCounts ativos: inclui trainee; exclui aprendiz, estagiário e terceiro

*Reformulações de informações GRI 2-4: mudança na forma de apresentação dos dados.

GRI 401-3

LICENÇAS MATERNIDADE/PATERNIDADE

	2025	
	Homem	Mulher
Empregados com direito a licença	1.136	248
Empregados que tiraram licença	70	25
Empregados que retornaram após a licença	70	24
Empregados que retornaram e continuaram empregados por 12 meses	2	8
Empregados elegíveis a completar 12 meses pós retorno de licenças	4	9
Taxa de retorno ao trabalho	100,0%	96,0%
Taxa de retenção ao trabalho	50,0%	88,9%

Nota Explicativa:
- Empregados: inclui trainee e aprendiz; exclui estagiário e terceiro
- Empregados que tiraram licença: considera empregados que estavam em licença naquele período (2025), independentemente do momento em que saíram de licença
- Empregados que retornaram após a licença: empregados que retornaram após a licença naquele período (2025)
- Empregados que retornaram e continuaram empregados por 12 meses: empregados que retornaram e completaram 12 meses de trabalho pós licença naquele período (2025)
- Empregados elegíveis a completar 12 meses pós retorno de licenças: empregados que naquela período (2025) completariam 12 meses de trabalho pós retorno de licenças

- As operações do Brasil e o Corporativo são certificadas pelo programa Empresa Cidadã, que prevê a extensão das licenças parentais legais, com acréscimo de 15 dias na licença-paternidade e 60 dias na licença-maternidade.
- Em Minosa, a licença-maternidade totaliza 6 meses, sendo 6 semanas antes do parto e o período restante após o nascimento.
- Em Aranzazu, a legislação prevê 12 semanas de licença-maternidade (6 semanas antes e 6 semanas após o parto). A unidade concede adicionalmente a extensão de 1 mês.

- A Taxa de retenção ao trabalho considera apenas as operações Brasil, incluindo o Corporativo. Em 2026, tal indicador incluirá as demais operações.

Indicador reportado a partir de 2025.

Caderno de Indicadores

SOCIAL

GRI 403-9

ACIDENTES DE TRABALHO

	2023		2024		2025	
	Empregados	Terceiros	Empregados	Terceiros	Empregados	Terceiros
Número de óbitos	0	0	0	0	0	0
Índice de óbitos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Número de acidentes de trabalho com consequência grave, exceto óbitos (LTI)	0	0	1	0	0	0
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave, exceto óbitos (LTI)	0,00	0,00	0,31	0,00	0,00	0,00
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória, inclui óbitos (FI, LTI, RWC, MTC)	5	8	7	12	10	17
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória, inclui óbitos (FI, LTI, RWC, MTC)	1,72	1,39	2,15	1,68	2,58	1,66
Número de horas trabalhadas	2.908.421	5.755.939	3.260.967	7.150.516	3.876.781	10.271.517

Nota Explicativa:

- Acidentes com consequência grave: referem-se a eventos que resultam em alterações permanentes nas condições físicas do(a) colaborador(a), como nos casos de afastamento definitivo por invalidez.
- Acidentes de comunicação obrigatória: abrangem todas as ocorrências que, conforme a legislação vigente, devem ser reportadas aos órgãos competentes. Incluem-se nesse grupo os acidentes com afastamento do trabalho, aqueles sem afastamento mas que exigem restrição de atividades laborais e/ou tratamento médico.
- Índices foram calculados com base em 1.000.000 horas trabalhadas.
- Os acidentes mais frequentes envolveram lesões nas mãos e dedos, decorrentes de atividades de manutenção, montagem e ajuste de equipamentos, com ocorrências de prensagem, cortes e impactos, além de acidentes associados a falhas de equipamentos e manuseio inadequado de cargas.

A partir de 2025, Aura Borborema passa a integrar o indicador, o que também justifica o aumento do número de horas trabalhadas de terceiros.

*Reformulações de informações GRI 2-4: erros nos períodos de relato anteriores.

Caderno de Indicadores

SOCIAL

SASB EM-MM-320A.1

SAÚDE E SEGURANÇA DA FORÇA DE TRABALHO

	2025	
	Empregados	Terceiros
Número de óbitos	0	0
Índice de óbitos	0,00	0,00
Número de quase acidentes (NM)	50	100
Near Miss Frequency Rate (NMFR)	2,58	1,95
Número total de acidentes registráveis (FI, LTI, RWC, MTC)	10	17
All-Incidence Rate (AIR)	0,52	0,33
Horas de treinamento em SSMA e resposta a emergências	71.133	129.273

Nota Explicativa:

- Quase acidentes: evento não planejado ou não controlado, ou uma cadeia de eventos, que não resultou em lesão registrável, doença, dano físico ou dano ambiental, mas que tinha potencial para causar tais impactos em outras circunstâncias.

- Acidentes registráveis: Considera-se acidentes registráveis os de comunicação obrigatória, conforme Padrão GRI.

- Índices foram calculados com base em 200.000 horas trabalhadas.

Indicador reportado a partir de 2025.

GRI 404-1

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR EMPREGADO

	Homem	Mulher
Diretor	18,3	0,0
GM1	54,1	30,8
GM2	56,7	50,5
GM3	33,3	21,0
GM4	79,5	10,2
GM5	39,9	14,5
GM6	41,6	30,5
GM7	0,0	0,0
Trainee	41,4	122,0
Aprendiz	2,7	15,2
TOTAL	44,5	24,5

Nota Explicativa:

- Empregados = inclui trainee e aprendiz; exclui estagiário e terceiro;

- Este indicador considera apenas treinamentos realizados internamente (in-company). A Aura também apoia a capacitação de colaboradores em instituições externas, como cursos de especialização e pós-graduação. Para o próximo ciclo de reporte, avaliaremos a viabilidade da divulgação das horas correspondentes a essas capacitações;

- O total de horas reportado inclui treinamentos obrigatórios (todas as operações) e voluntários (reporte exclusivo de Borborema e Mimosas), como iniciativas de capacitação técnica e desenvolvimento de lideranças.

Unidades Aranzazu e Corporativo não incluídas. Reporte previsto a partir de 2026.

Caderno de Indicadores

SOCIAL

GRI 410-1

PESSOAL DE SEGURANÇA CAPACITADO EM POLÍTICAS OU PROCEDIMENTOS DE DIREITOS HUMANOS

	2024			2025		
	Nº total	Nº de capacitados	Taxa de capacitação (%)	Nº total	Nº de capacitados	Taxa de capacitação (%)
Apoena	-	-	-	28	28	100%
Almas	-	-	-	32	32	100%
Borborema	-	-	-	27	27	100%
Minosa	50	50	100%	56	56	100%
Aranzazu	14	14	100%	35	35	100%
TOTAL	64	64	100%	178	178	100%

Nota Explicativa:

- Dados coletados a partir de 2024. Em 2025, incluído Apoena, Almas e Borborema.
- Considera-se empregados próprios e terceiros responsáveis pela segurança patrimonial da unidade.
- Considera-se o treinamento obrigatório de vigilância, que contempla Direitos Humanos em ementa (Apoena e Borborema).

*Reformulações de informações GRI 2-4: mudança nas metodologias de medição ou nas definições usadas.

Caderno de Indicadores

AMBIENTAL

GRI 302-1 SASB EM-MM 130A.1

CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO

	2023	2024	2025
FONTES NÃO RENOVÁVEIS	743.474,10	893.965,81	1.194.107,80
DIESEL (L)	20.942.932,39	25.182.135,49	30.939.436,83
Almas	4.133.408,17	7.025.269,01	10.730.258,28
Apoena	6.575.810,70	9.077.364,79	10.844.601,41
Aranzazu	3.874.656,62	3.742.813,24	1.806.865,51
Borborema	-	-	1.996.827,00
Minosa	6.359.056,90	5.336.688,45	5.560.884,64
GLP (L)	-	-	2.697.402,59
Almas	-	-	557.086,96
Apoena	-	-	603.177,17
Aranzazu	-	-	74.745,00
Borborema	-	-	247.264,49
Minosa	-	-	1.215.128,97
GASOLINA (L)	-	-	50.498,75
Almas	-	-	7.855,56
Apoena	-	-	11.645,45
Aranzazu	-	-	18.656,56
Borborema	-	-	349,00
Minosa	-	-	11.992,18
ETANOL (L)	-	-	1.625,61
Almas	-	-	139,07
Apoena	-	-	1.486,54
ACETILENO (L)	-	-	25.565,65
Almas	-	-	1.065,93
Apoena	-	-	637,95
Aranzazu	-	-	2.004,47
Minosa	-	-	21.857,31

	2023	2024	2025
ELETRICIDADE (MWH)	136.067,46	162.277,94	188.444,37
Almas	10.586,70	37.770,76	41.266,39
Apoena	42.436,43	35.026,30	37.263,80
Aranzazu	45.657,42	47.712,09	54.546,17
Borborema	-	-	15.948,00
Minosa	37.386,91	41.768,79	39.420,00
CONSUMO TOTAL (GJ)	1.233.316,94	1.537.191,88	1.872.507,52
Almas	184.848,11	385.379,48	549.259,77
Apoena	386.212,42	448.341,12	540.545,82
Aranzazu	301.917,02	321.572,80	263.163,40
Borborema	-	-	137.078,05
Minosa	360.339,39	381.898,48	382.460,48

Nota Explicativa:

- Em 2025, a Companhia não registrou consumo de combustíveis provenientes de fontes renováveis.
- O aumento do volume no consumo total é explicado pela incorporação de Borborema neste indicador.
- Os dados foram verificados conforme os controles internos de consumo.
- A Companhia não realiza a venda de energia sob qualquer forma (eletricidade, aquecimento, resfriamento ou vapor) por nenhuma de suas unidades operacionais.
- Para a conversão das unidades de consumo de combustível (litros) e energia elétrica (MWh) para Giga-Joules (Gj), foram adotados os fatores de conversão oficiais do Balanço Energético Nacional (BEN) 2025, utilizando 3,6 x 10⁶ para a conversão de Quilowatt-hora para Joule e 35,50 para conversão de litros para Giga-Joule.
- A conversão de acetileno de massa (kg) para volume (l) foi realizada utilizando a densidade do gás conforme o NIST (National Institute of Standards and Technology), igual a 1,0967 kg/m³. Com base nesse valor, o fator de conversão adotado é de 911,82 l/kg, obtido por meio da relação (1 / 1,0967) × 1000.

A partir de 2025, os combustíveis GLP, Gasolina, Etanol e Acetileno passam a integrar o indicador.

Caderno de Indicadores

AMBIENTAL

GRI 303-3
SASB EM-MM-140A.1

CAPTAÇÃO DE ÁGUA (MEGALITROS)

	2023		2024		2025	
	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico
Água de superfície	786,0	0,0	1.683,1	0,0	1.597,0	0,0
Água subterrânea	1.059,1	1.045,9	993,7	980,6	1.621,0	0,0
Água do mar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Água produzida	2.864,2	0,0	0,0	0,0	3.755,1	352,4
Água de terceiros	3,0	0,0	0,0	0,0	3,9	3,3
TOTAL	4.712,3	1.045,9	2.676,8	980,6	6.977,0	355,8

Nota Explicativa:

- As medições de captação de água são realizadas por meio de instrumentação e monitoradas periodicamente, em conformidade com as exigências legais de cada país onde a Aura atua. Todas as captações são devidamente autorizadas e seguem a legislação ambiental vigente.
- O aumento no volume de captação em 2025 decorre principalmente de: (i) inclusão da unidade de Borborema no período de relato; e (ii) divulgação da água produzida, entendida como a água retornada da barragem de rejeitos ou proveniente de estações de tratamento de esgoto (ETE), conforme a unidade.
- Em relação às áreas com estresse hídrico, em 2025 apenas Borborema é classificada como "Medium-High", conforme o Aqueduct Water Risk Atlas (2025). A variação em relação ao período anterior deve-se à atualização dessa classificação, que anteriormente considerava a unidade de Aranzazu com base na mesma fonte.

Detalhes de captação por região:

- Brasil:
 - a) Almas, TO: Captação superficial em rio, destinada ao abastecimento do processo produtivo. Parte da água utilizada no processamento é encaminhada junto aos rejeitos para a barragem, sendo posteriormente recuperada e recirculada para o processo produtivo;
 - b) Apoena, MT: Captação subterrânea por poços, devidamente regularizada junto aos órgãos competentes. Parte da água utilizada no processamento é encaminhada junto aos rejeitos para a barragem, sendo posteriormente recuperada e recirculada para o processo produtivo;
 - Borborema, RN: Reaproveitamento de água de reúso, por meio de Estação de Tratamento de Efluentes (ETE) in loco, reduzindo a necessidade de captação de fontes naturais.
- México: a água fresca é captada do subsolo por meio de poço profundo, com licença emitida pela autoridade hídrica federal. Parte da água utilizada no processamento é encaminhada junto aos rejeitos para a barragem, sendo posteriormente recuperada e recirculada para o processo produtivo.
- Honduras: não há captação de água para uso no processo produtivo, que utiliza predominantemente água de chuva. A captação externa limita-se à água do Rio Lara, destinada a usos não processuais, como irrigação de vias, lavagem de equipamentos e atividades de apoio operacional e doméstico.

*Reformulações de informações GRI 2-4: erros nos períodos de relato anteriores.

Caderno de Indicadores

AMBIENTAL

GRI 303-4

DESCARTE DE ÁGUA POR FONTE (MEGALITROS)

	2023		2024		2025	
	Todas as áreas	Áreas com e stressse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico
Água de superfície	194,8	0,0	108,3	0,0	251,0	0,0
Água subterrânea	0,0	0,0	45,3	0,0	43,2	0,0
Água do mar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Água de terceiros	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	194,8	0,0	153,6	0,0	294,2	0,0

Nota Explicativa:

- Descarte de água de superfície:

Ocorre em Almas (Brasil), referente à água da cava, que é captada e devolvida ao curso hídrico sem uso, com controle de qualidade; e em Minosa (Honduras), referente à água proveniente do pátio de lixiviação (originada exclusivamente por precipitação), tratada em estação apropriada e descartada mediante autorização governamental, conforme a legislação vigente.

- Descarte de água subterrânea:

Ocorre em Apoena (Brasil), correspondente ao efluente gerado no escritório corporativo, destinado à Estação de Tratamento de Esgoto (ETE) da própria unidade e, posteriormente, direcionado a um Sumidoro - segunda etapa de tratamento.

GRI 303-5 SASB EM-MM-140A.1

CONSUMO DE ÁGUA (MEGALITROS)

	2023		2024		2025	
	Todas as áreas	Áreas com e stressse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico
TOTAL DE ÁGUA CONSUMIDA	1.650,4	1.045,9	2.478,2	980,6	6.930,0	355,8

Nota Explicativa:

- O consumo de água das operações no Brasil e no México é calculado conforme a metodologia do GRI (captação menos descarte).

- Para a operação de Honduras, essa metodologia não é aplicável devido à incorporação de água pluvial no processo de lixiviação. Nessa unidade, o consumo é considerado equivalente ao volume de captação.

- Em função dessa adaptação, o consumo total consolidado não é integralmente comparável à metodologia padrão do GRI.

*Reformulações de informações GRI 2-4: mudança nas metodologias de medição ou nas definições usadas.

Caderno de Indicadores

AMBIENTAL

INDICADOR AURA

EFICIÊNCIA OPERACIONAL DE ÁGUA

	2025
Água total consumida (ML)	22.499,19
Água recirculada (ML)	20.627,71
Eficiência Operacional - recirculação (%)	92%

Nota Explicativa:
 - A água total consumida apresentada acima refere-se exclusivamente ao processo de beneficiamento (hidrometalurgia) das unidades.
 - Todas as operações da AURA contam com recirculação de água em seus processos de hidrometalurgia, garantindo eficiência operacional, redução de custos e mitigação de impacto social.

Indicador reportado a partir de 2025.

GRI 304-3

HABITATS PROTEGIDOS OU RESTAURADOS

	2025				
	Almas	Borborema	Apoena	Aranzazu	Minosa
Área protegida	626,5	214,33	774,85	1.380,33	0,00
Tipo(s) de área protegida	APP, ARL e Área de compensação	Reserva Legal realocada, APP	APP, ARL, ARLREM	ANP	NA
Área de recuperação em hotspot	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Área de recuperação em wilderness	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Área de recuperação permanente	0,00	10,67	34,73	0,73	22,39
Área de recuperação provisória	0,00	0,00	0,00	0,00	44,26

Nota Explicativa:
 APP: Área de proteção permanente (Brasil)
 ARL: Área de reserva legal (Brasil)
 ARLREM: Área de reserva legal remanejada (Brasil)
 ANP: Área Natural Protegida (México)
 ACPF: Área Certificada de Proteção Florestal (Honduras)

GRI 304-4

ESPÉCIES NA LISTA VERMELHA DA IUCN (2019)

	2025
Nº de espécies em categorias de ameaça	14

Nota Explicativa:
 - Reportadas apenas as categorias de ameaça (risco de extinção): EX — Extinct; EW — Extinct in the Wild; CR — Critically Endangered; EN — Endangered; VU — Vulnerable;
 - Em Aranzazu, não foram identificadas espécies classificadas na Lista Vermelha da IUCN (2019). Contudo, foram registradas 12 espécies listadas na NOM-059-SEMARNAT-2010, conforme estudos ambientais e levantamentos de biodiversidade realizados no âmbito do licenciamento ambiental.

GRI 305-1, 305-2, 305-3

SASB EM-MM 110A1

EMISSIONS DE GEE

	2023	2024	2025
EMISSIONS DIRETAS (ESCOPO 1)1	56.474,79	130.336,88	132.368,65
Total de emissões (tCO2e)	54.142,24	121.045,15	104.186,37
Total de emissões biogênicas (tCO2e)	2.332,55	9.291,73	28.182,28
EMISSIONS INDIRETAS (ESCOPO 2)2	27.997,99	6.169,55	40.695,20
Total de emissões (tCO2e)	27.997,99	6.169,55	40.695,20
Total de emissões biogênicas (tCO2e)	0,00	0,00	0,00

Nota Explicativa:
 1 - Gases incluídos no cálculo: CO2, CH4 e N2O.
 2 - Gases incluídos no cálculo: CO2.
 3 - Gases incluídos no cálculo: CO2, CH4 e N2O.
 Escopo 2: Local-based
 A metodologia adotada segue o GHG Protocol.

Caderno de Indicadores

AMBIENTAL

GRI 305-4

INTENSIDADE E EVOLUÇÃO DAS EMISSÕES GEE

	2023	2024	2025
Emissão específica de CO ₂ (tCO ₂ e/GEO)	0,348	0,476	0,517

Nota Explicativa:

- Emissão específica considera Escopo 1 e 2.
- Evolução de CO₂ em relação ao ano-base setorial (2022).
- O aumento na intensidade das emissões ao longo dos anos reflete a evolução e maturidade do inventário, impulsionado pela melhoria na qualidade do reporte, identificação de novas fontes de emissão e maior precisão na coleta de dados.

*Reformulações de informações GRI 2-4: mudança nas metodologias de medição ou nas definições usadas.

GRI 306-3

SASB EM-MM-150A.4 EM-MM-150A.7

RESÍDUOS GERADOS, POR COMPOSIÇÃO

	2023		2024		2025	
	Destinados	Não destinados	Destinados	Não destinados	Destinados	Não destinados
Resíduos perigosos (t)	608,00	0,00	207,86	483,36	567,49	155,32
Resíduos perigosos (%)	27%	0%	32%	47%	31%	14%
Resíduos perigosos (t)	1.626,00	0,00	434,67	548,51	1.255,74	920,22
Resíduos perigosos (%)	73%	0%	68%	53%	69%	86%
TOTAL	2.234,0	0,0	642,5	1.031,9	1.823,2	1.075,5

Nota Explicativa:

- Escopo: Exclui efluentes e rejeitos de mineração.
- Resíduos perigosos: Classe I - Sólidos contaminadas, óleo usado, Resíduos de Serviços de Saúde, madeira, escória, cadinhos, cupelas e cinza, solo com hidrocarbonetos, produtos de limpeza.
- Resíduos não perigosos: Classe IIA e Classe IIB - orgânicos, recicláveis, não recicláveis, sucata metálica, Resíduos de Construção Civil (palets, madeira não abrangida, entulhos), resíduos equiparados a Resíduos Sólidos Urbanos, pneus.

*Reformulações de informações GRI 2-4: mudança na forma de apresentação dos dados.

GRI 306-4

SASB EM-MM-150A.8

RESÍDUOS NÃO DESTINADOS, POR RECUPERAÇÃO

	2024		2025	
	Dentro da organização	Fora da organização	Dentro da organização	Fora da organização
RESÍDUOS PERIGOSOS				
Preparação para reutilização (t)	17,57	68,20	0,00	147,94
Reciclagem (t)	0,00	75,75	0,00	0,00
Outras operações de recuperação (t)	5,09	316,75	0,00	7,38
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS				
Preparação para reutilização (t)	0,00	306,50	0,00	415,10
Reciclagem (t)	0,00	40,12	453,77	0,00
Outras operações de recuperação (t)	221,26	0,00	11,23	0,00
TOTAL	243,9	788,0	51,4	1.024,2

Nota Explicativa:

- Escopo: Exclui efluentes e rejeitos de mineração.
- Reutilizados: Óleo usado, correias, pneus, madeira, óleo de manutenção, sucata metálica, papelão e alumínio.
- Reciclados: Papel, plástico, metais, vidro e orgânico (blendagem para compostagem),
- Outros tipos de recuperação: Venda de óleo lubrificante a parceiros, produção de fertilizantes (resíduos orgânicos).

*Reformulações de informações GRI 2-4: mudança na forma de apresentação dos dados.

Caderno de Indicadores

AMBIENTAL

GRI 306-5

RESÍDUOS DESTINADOS, POR DISPOSIÇÃO

	2024		2025	
	Dentro da organização	Fora da organização	Dentro da organização	Fora da organização
RESÍDUOS PERIGOSOS				
Incineração - sem recuperação de energia (t)	0,00	0,00	0,00	2,52
Incineração - com recuperação de energia (t)	18,05	0,02	0,00	367,20
Confinamento em aterro (t)	38,93	109,73	49,19	128,76
Outras operações de disposição (t)	0,00	41,13	19,79	0,03
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS				
Incineração - sem recuperação de energia (t)	0,00	0,00	72,88	0,00
Incineração - com recuperação de energia (t)	112,52	0,00	0,00	299,58
Confinamento em aterro (t)	0,00	73,00	0,00	883,28
Outras operações de disposição (t)	14,52	233,83	0,00	0,00
TOTAL	184,02	457,71	141,86	1.681,37

Nota Explicativa:

- Escopo: Exclui efluentes e rejeitos de mineração.
- Incinerados: Resíduos classe I, Resíduos de Serviços de Saúde e madeira
- Encaminhados para aterro: Resíduos equiparados aos Resíduos Sólidos Urbanos, resíduos não recicláveis; borrachas e embalagens contaminadas (aterros classe I).
- Outros tipos de disposição: Solo com hidrocarbonetos previamente tratados, depositado em área de descarte.

*Reformulações de informações GRI 2-4: mudança na forma de apresentação dos dados.

SASB EM-MM-150A.6

PESO TOTAL DE ROCHA ESTÉRIL GERADA (T)

	2025
Apoena	20.754.204,00
Almas	18.384.980,00
Borborema	10.724.677,00
Minosa	2.060.054,00
TOTAL	51.923.915,00

Nota Explicativa:

Não há geração de rocha estéril em Aranzazu - mina subterrânea.

Caderno de Indicadores

AMBIENTAL

SASB EM-MM-540A.1

EM-MM-150A.5

TABELA DE INVENTÁRIO DE INSTALAÇÕES DE ARMAZENAMENTO DE REJEITOS

	Apoena	Almas	Borborema	Aranzazu	
Nome da Instalação	Barragem EPP	Barragem de Almas	Barragem Borborema	Pilha de rejeitos	Barragem TD5
Localização	Pontes e Lacerda, MT, BR	Almas, TO, BR	Currais Novos, RN, BR	Currais Novos, RN, BR	Concepción del Oro, MX
Status de Propriedade	AURA Apoena responsável pela instalação	AURA Almas responsável pela instalação	AURA Borborema responsável pela instalação	AURA Borborema responsável pela instalação	AURA Aranzazu responsável pela instalação
Status Operacional	Em operação	Em operação	Em operação	Em operação	Em operação
Método de Construção	<i>Downstream</i>	<i>Downstream</i>	Etapa única	Empilhamento de rejeito desaguado	<i>Downstream</i>
Capacidade máxima de armazenamento permitida (m ³)	17.600.000,00	12.637.352,00	750.000,00	6.168.048,00	6.883.367,00
Quantidade atual de rejeitos armazenados (m ³)	11.499.844,40	4.152.916,00	229.259,00	214.282,00	4.727.705,00
Classificação de consequência	DPA ALTO	DPA Médio	DPA Médio	Não aplicável	<i>Very High</i>
Data da revisão técnica independente mais recente	Avaliação independente realizada mensalmente	Avaliação independente realizada mensalmente	set/25	Em implementação	Avaliação independente realizada mensalmente
Descobertas Materiais	Não há	Não há	Não há	Não há	Não há
Medidas de Mitigação	Não aplicável	Não aplicável	Não aplicável	Não aplicável	Não aplicável
EPRP específico do local	Plano de Emergência	Plano de Emergência	Plano de Emergência	Não aplicável	Plano de Emergência

Nota explicativa:
 - As barragens Cabeceiras, Dique de Finos, Casarão e Longa Vida, localizadas na cidade de Vila Bela da Santíssima Trindade/MT/BR estão em manutenção.
 - As barragens TD1/2, TD3, TD4 e TD5 old, que estão localizadas no México, estão em processo (projeto e execução) de fechamento.
 - A capacidade máxima de armazenamento permitida de Borborema considera o volume de água e de sedimentos, considerando a característica técnica da Barragem.

Caderno de Indicadores

AMBIENTAL

SASB EM-MM-540A.2

SISTEMAS DE GESTÃO DE REJEITOS E DA ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

2025

- SIGBAR (Sistema Integrado de Gestão de Barragens de Rejeitos) em todas as nossas instalações de armazenamento de rejeitos, desenvolvido pela Geoconsultoria;
 - Sistema de Monitoramento Online (Sentinel): apresenta em tempo real todos os dados relacionados às estruturas geotécnicas;
 - Engineer of Record (EoR): responsável técnico designado para todas as barragens de rejeitos em operação (visita presencial a cada 3 ou 6 meses);
 - Consultor externo independente avaliando mensalmente e de forma remota (por radar satelital, piezômetros, marcos topográficos e relatórios de inspeção) as condições de segurança de todas as barragens em operação;
 - Declaração de Condição de Estabilidade, emitida duas vezes ao ano por consultor independente, para todas as barragens em operação;
 - Declaração de Condição Operacional, emitida uma vez ao ano por empresa especializada independente;
 - Engenheiros Geotécnicos em todas as unidades operacionais, dedicados à gestão das instalações de armazenamento de rejeitos;
 - Um especialista corporativo com foco em estruturas geotécnicas;
 - Comitê de Segurança mensal (participação Diretoria Executiva) para reporte e acompanhamento das condições de segurança das nossas estruturas geotécnicas.
- Todas as barragens de rejeitos cumprem rigorosamente a legislação local (país onde atua) e buscam seguir as melhores práticas internacionais para seguimento de mineração.

SASB EM-MM-540A.3

ABORDAGEM PARA O DESENVOLVIMENTO DE PLANOS DE PREPARAÇÃO E RESPOSTA A EMERGÊNCIAS (PPRES)

2025

Barragem EPP: O PAEBM estabelece os procedimentos de preparação e resposta a emergências da barragem de rejeitos, em conformidade com a legislação vigente (ANM nº 95). Por se tratar de uma estrutura classificada com DPA Alto, seguimos integralmente todos os requisitos legais aplicáveis. O plano abrange a barragem em todas as fases do seu ciclo de vida. São definidos cenários de risco, critérios de acionamento, responsabilidades, rotas de fuga e sistemas de alerta. Também são realizados simulados e exercícios práticos, com o engajamento de empregados, contratados, autoridades e comunidades locais, garantindo o conhecimento e a adequada atuação em situações de emergência.

Barragem de Rejeito Almas: desenvolve seus Planos de Preparação e Resposta a Emergências (PPRES) de forma estruturada, em conformidade com a legislação vigente no Brasil em especial a Resolução ANM nº95/2022 e de maneira integrada ao Plano de Segurança de Barragem (PSB). Os planos são desenvolvidos de acordo com as análises de risco e estudos da mancha de inundação (Dam Break), sendo a carta de risco documento que apresenta os níveis de controle (atenção, alerta e emergência) para piezômetros, medidos de nível d'água, marcos superficiais e medidores de vazão empregados no monitoramento da segurança da Barragem e o PAEBM (Plano de Ação Emergencial para Barragens de Mineração) documento que estabelece os procedimentos para detecção de situações de emergência, bem como as ações a serem adotadas nesses cenários. O plano contempla medidas preventivas, corretivas e os procedimentos de notificação às partes interessadas e às comunidades potencialmente afetadas, visando assegurar rapidez e eficácia na contenção de danos e na correção de anomalias que possam gerar situações de emergência ao longo da vida útil da estrutura. O PAEBM é periodicamente revisado e atualizado, com a realização de treinamentos, testes dos sistemas de alerta e simulações internas, de forma a garantir a prontidão dos envolvidos. Essas ações têm como objetivo reduzir riscos e mitigar as consequências de eventuais eventos de emergência, assegurando o registro formal das atividades e a melhoria contínua dos procedimentos.

Dique de Finos, Borborema: O PAEBM estabelece os procedimentos de preparação e resposta a emergências para barragens de mineração, em conformidade com a legislação vigente (ANM nº 95/220). Por se tratar de uma estrutura classificada com DPA Médio, seguimos integralmente todos os requisitos legais aplicáveis e exigidos. O plano abrange a barragem em todas as fases do seu ciclo de vida.

Barragem de aranzazu - TD5: Aranzazu: Atualmente, o plano de emergência elaborado em 2020 pela empresa Geoingeniería León, que considerava a etapa 1, está sendo atualizado. A atualização baseia-se nas novas condições do depósito, levando em conta as etapas 2 e 3 da expansão da barragem de rejeitos TD5. Este plano está passando por revisão interna pelos departamentos de segurança e operações da barragem de rejeitos.

Caderno de Indicadores

GOVERNANÇA

GRI 2-27

CONFORMIDADE COM LEIS E REGULAMENTOS

	2023	2024	2025
Número total de multas aplicadas	1	3	1
Valor total de multas aplicadas	R\$ 71.000,00	\$198.471,68	\$7.876,13
Valor total de multas pagas	R\$ 71.000,00	\$198.471,68	\$7.876,13
Número total de sanções não monetárias	0	0	0

Nota Explicativa:

- Definição de casos significativos de não conformidade: Autos de infração confirmados e não formais, ou seja, não materiais.
- Desde 2024, os valores são apresentados em USD (moeda oficial dos documentos financeiros divulgados da Companhia), conforme a variação cambial média anual.

GRI 2-10 | 405-1

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA E COMPOSIÇÃO

Membro	Cargo	Função Executiva	Independência	Gênero	Faixa Etária
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO					
Bruno Mauad	Membro	Não	Independente	Masculino	Entre 30 e 50 anos
Paulo Carlos de Brito	Presidente	Não	-	Masculino	Acima de 50 anos
Paulo Carlos de Brito Filho	Membro	Não	-	Masculino	Entre 30 e 50 anos
Pedro João Zahran Turqueto	Membro	Não	Independente	Masculino	Entre 30 e 50 anos
Richmond Fenn	Membro	Não	Independente	Masculino	Acima de 50 anos
Stephen Keith	Membro	Não	Independente	Masculino	Acima de 50 anos
COMITÊ DE AUDITORIA					
Bruno Mauad	Membro	Não	Independente	Masculino	Entre 30 e 50 anos
Pedro João Zahran Turqueto	Membro	Não	Independente	Masculino	Entre 30 e 50 anos
Stephen Keith	Presidente	Não	Independente	Masculino	Acima de 50 anos
COMITÊ DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, REMUNERAÇÃO E NOMEAÇÃO					
Paulo Carlos de Brito Filho	Presidente	Não	-	Masculino	Entre 30 e 50 anos
Bruno Mauad	Membro	Não	Independente	Masculino	Entre 30 e 50 anos

GRI 201-1

VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO (EM MILHARES)

	2024	2025
VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO	\$594.163	\$921.733
VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO	\$385.586	\$502.674
Custos Operacionais	\$240.874	\$272.731
Salários e Benefícios	\$40.172	\$43.406
Pagamentos a provedores de capital	\$42.693	\$115.814
Depreciação e Amortização	\$61.847	\$70.723
VALOR ECONÔMICO RETIDO	\$208.577	\$419.059

Nota Explicativa:

Apresentação de valores e estratificação conforme apresentado em DMPL.

GRI 201-4

APOIO FINANCEIRO RECEBIDO DO GOVERNO

2025	BRASIL	MÉXICO	HONDURAS
Benefícios e créditos fiscais	\$9.811.072,89	\$1.024.548,00	\$8.498.001,84
Subvenções para investimento, pesquisa e desenvolvimento e outros tipos relevantes de concessões	\$2.073.427,10	\$-	\$-

Informar quais os tipos de apoio recebidos e relatados acima:

- O indicador não inclui Apoena. Será reportado a partir do próximo ciclo
- Tipos de apoio recebidos: Brasil (IN 2121, RECAP, DRAWBACK, PROINDÚSTRIA e Benefício de Reinvestimento de 30% do IRPJ sobre o lucro de exploração descontado do IRPJ Q4); México (Incentivo fiscal relativo à compra de óleo diesel); Honduras (Isenção do Imposto sobre Vendas, isenção de Ativo Líquido e Contribuição Solidária e incentivo fiscal sob o RIT).

Declaração de Asseguração Independente



DECLARAÇÃO DE VERIFICAÇÃO

INTRODUÇÃO

O Bureau Veritas Quality International (BVQI), estabelecido na Alameda Xingu, 350 – Alphaville Industrial, Barueri, 3º andar, São Paulo, inscrito no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas sob o nº CNPJ 72.368.012/0002-65, declara, para os fins devidos, que fica a AURA MINERAIS PARTICIPAÇÕES LTDA. (AURA MINERAIS) estabelecido na Av das Nações Unidas – 14261 - conj torre A - esc 06-118 – Vila Gertrudes / São Paulo - 04794-000 - Brasil, inscrita no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas sob o nº CNPJ: 10.496.047/0001-41, autorizada a publicar em todos os seus títulos e sites o trecho da Declaração de Verificação conforme redação a seguir:

"O Bureau Veritas Quality International, com base nos processos e procedimentos descritos no seu Relatório de Verificação, declara que para o atendimento aos padrões e princípios da *Global Reporting Initiative*™ para Relatórios de Sustentabilidade, não existe evidência de que o Relatório de Sustentabilidade 2025 da AURA MINERAIS esteja materialmente incorreto, que não represente de forma justa os dados e informações da AURA MINERAIS ou que não tenha sido preparado de acordo com as especificações da *Global Reporting Initiative*™."

ESCOPO

O escopo deste trabalho se limita a verificação dos resultados avaliados no Relatório de Sustentabilidade 2025 apresentado pela AURA MINERAIS. Foram verificados:

- Produto/Serviço: Verificação do atendimento aos padrões e princípios da *Global Reporting Initiative*™ para Relatórios de Sustentabilidade.
- Ano de Referência: 2025
- Fonte de dados: Relatório de Sustentabilidade 2025 da AURA MINERAIS.

LIMITAÇÕES E EXCLUSÕES

Este trabalho foi conduzido de forma 100% remota, tendo ocorrido reuniões de esclarecimentos em relação a seleção dos critérios e da forma de avaliação, cruzamento e consolidação do banco de dados junto a auditora líder Mariana de Oliveira Klein e colaboradores da AURA MINERAIS, respectivamente. Não houve visita presencial ou entrevistas com os interessados dos estudos de caso ou responsáveis pelos monitoramentos.

O período de corte estabelecido neste trabalho em relação a análise documental e da planilha consolidada foi de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

Os critérios de elegibilidade e de exclusão para avaliar os interessados dos estudos de caso foram previamente definidos entre (cliente) e o Bureau Veritas, não cabendo neste trabalho a análise de sua aplicabilidade.

Desta forma, o trabalho apresenta alguns pontos frágeis ou de atenção, que seguem:

- Análise, preenchimento e consolidação dos dados realizados de forma manual, podendo estar sujeitos a erros humanos.

MÉTODO DE TRABALHO

O trabalho se deu a partir das seguintes etapas:

- Reunião de Kick-off;
- Análise do material enviado previamente pela AURA MINERAIS;
- Elaboração de um checklist para solicitação de documentos complementares;
- Análise dos documentos enviados;



- Validação da metodologia;
- Elaboração do relatório contendo toda a análise realizada e a validação dos resultados;
- Elaboração da Declaração de veracidade da metodologia/ resultados;
- Revisão técnica do relatório e declaração.

Ressalta-se, que todas as atividades foram realizadas de forma remota, sem visita presencial e/ou entrevistas com os interessados objeto deste estudo.

RESPONSABILIDADES DA AURA MINERAIS E DO BUREAU VERITAS

As apresentações de todas as documentações relacionadas ao Escopo foram de inteira responsabilidade da AURA MINERAIS. A auditora foi responsável por verificar e analisar as documentações e ações realizadas de forma remota e, com isso, validar o proposto no escopo.

CONCLUSÃO

Em nosso entendimento o Relatório de Sustentabilidade 2025 da AURA MINERAIS apresenta os impactos das atividades da empresa de forma equilibrada.

Tem-se como oportunidade de melhoria estabelecer metas relacionadas a gestão da água; assim como descrever as ações relacionadas a fauna na unidade Minosa.

As inconsistências encontradas no Relatório foram ajustadas durante o processo e foram corrigidas satisfatoriamente.

Como resultado de nosso processo de verificação, nada chegou ao nosso conhecimento que pudesse indicar que:

- As informações prestadas no Relatório não sejam equilibradas, consistentes e confiáveis.
- A AURA MINERAIS não tenha estabelecido sistemas apropriados para coleta, compilação e análise de dados quantitativos e qualitativos, utilizados no Relatório.
- O Relatório não seja aderente aos Princípios para definição de conteúdo e qualidade do Padrão GRI para relatórios de sustentabilidade.

VALIDADE

Esta Declaração de Verificação não possui data de validade. Entretanto, a validação/verificação, foi realizada de acordo com o estudo apresentado pela AURA MINERAIS, conduzido no período de 09/03/2026 a 13/03/2026.

Ressalta-se que, caso haja alguma modificação significativa, inclusão ou exclusão de dados/informações atualmente estabelecidas e validadas em relação ao escopo desta Declaração, deve-se realizar nova verificação.



DECLARAÇÃO DE INDEPENDÊNCIA E IMPARCIALIDADE

O Bureau Veritas é uma empresa independente, com mais de 198 anos de experiência em verificação de Sistemas de Gestão de Qualidade, Meio Ambiente e Sustentabilidade. Possui um Sistema de Gestão da Qualidade certificado, garantindo conformidade ética, profissional e legal. Sua equipe atua de forma independente, sem vínculo com a AURA MINERAIS. Além disso, aplica um Código de Ética rigoroso para assegurar altos padrões de integridade e profissionalismo.

Ao final do processo e Verificação foram gerados Relatórios Detalhados de Verificação, mantidos como registro em nosso Sistema de Gestão.

CONTATO

<https://www.bureauveritas.com.br/pt-br/fale-com-gente>

São Paulo, 23 de abril de 2026.

Mariana de Oliveira Klein
Verificador(a)
Bureau Veritas Quality International

Nicole Pervelli Gonçalves
Gerente Técnico de Sustentabilidade
Bureau Veritas Quality International

Créditos

AURA

Equipe de Pessoas, Comunicação e ESG

Agradecemos também o apoio e a dedicação das áreas corporativas e operacionais da AURA que fizeram parte do processo de revisão, coleta, asseguuração e verificação das informações que compõem este documento.

Conteúdo, edição, diagramação e tradução

BHPress

Asseguuração externa

Bureau Veritas

Fotografia

Banco de imagens AURA



aura^{o.}
360° MINING



www.auraminerals.com