



Informe de
Sostenibilidad
2025

aura 
360° MINING

Índice

Sobre el Informe

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

Es con gran satisfacción que presentamos el Informe de Sostenibilidad 2025 de AURA. Más que un ejercicio de transparencia, este documento consolida y demuestra de forma práctica nuestra estrategia de largo plazo, respaldada por valores como la disciplina y el respeto a las personas y a los territorios donde operamos, contribuyendo a la construcción de un sector cada vez más responsable, resiliente y sostenible.

Todo el documento, referente a acciones y proyectos desarrollados del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025, fue elaborado con base en las Normas **GRI (Global Reporting Initiative)** y del **Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**. También está alineado con los **Responsible Gold Mining Principles (RGMP) del World Gold Council (WGC)** y con los principios del **Pacto Global de las Naciones Unidas**, reafirmando nuestro compromiso con una minería sostenible.

Los estados financieros aquí presentados corresponden al año 2025, reportados trimestral y anualmente (de forma consolidada) en el sitio web de la Compañía.

HAGA CLIC AQUÍ Y CONOZCA MÁS >

Seguimos comprometidos en evolucionar continuamente en busca de una minería cada vez más responsable, innovadora y sostenible.

¡Buena lectura!

ALCANCE Y OPERACIONES CONTEMPLADAS

Los datos e indicadores aquí presentados abarcan todas las operaciones **comerciales de Aura** durante el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025. En diciembre de 2025, concluimos la compra de Mineração Serra Grande S.A. y, debido a este momento de cierre y a la elaboración de este informe, la unidad no fue incluida en los indicadores aquí presentados. Las excepciones serán explícitamente indicadas mediante una nota aclaratoria.

- **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).**

Toda la información fue consolidada con base en los temas materiales de la Compañía, revisados en 2024 y monitoreados a lo largo de 2025, con el fin de alinear nuestros esfuerzos con las principales tendencias del sector, ofreciendo una visión integral del impacto y del progreso de Aura.



Mantenemos un canal abierto con todos nuestros públicos. Si desea conocer más sobre nosotros o enviarnos comentarios sobre este informe, acceda a nuestro sitio web, redes sociales o envíe un correo electrónico a: info@auraminerals.com





Mensaje del CEO

GRI 2-22

2025: Un año de avances concretos, récords operativos y cero accidentes con baja médica

Consolidamos decisiones estratégicas de los últimos años, transformando visión, cultura y propósito en resultados tangibles, con disciplina, coherencia y responsabilidad inquebrantables.

Ejecutamos rigurosamente nuestro plan estratégico, alcanzando un crecimiento robusto y consistente: registramos una producción récord anual de 280 mil GEO; pusimos a **Borborema** en producción comercial dentro del plazo, del presupuesto y con excelencia en seguridad; realizamos adquisiciones estratégicas relevantes, como **Era Dorada** en enero y **Mineração Serra Grande (MSG)** en diciembre; ampliamos en más de un 100% nuestras reservas minerales probadas y probables en relación con el año anterior y fortalecimos nuestra presencia global con la cotización en Nasdaq, en julio, ampliando la visibilidad y el reconocimiento internacional.

Estos hitos reflejan nuestro principio fundamental: no buscamos crecer a cualquier costo, buscamos hacerlo bien, generando valor sostenible para accionistas, comunidades y el medio ambiente.

Al mismo tiempo, 2025 marcó otro avance en la consolidación de **Aura 360** como la cultura viva y dinámica de la Compañía, cada vez más integrada en nuestro día a día y reconocida interna y externamente como la **forma Aura de hacer minería: con las personas en el centro, respeto genuino a las comunidades y cuidado auténtico del medio ambiente**. Esta maduración cultural representa uno de los principales legados de este ciclo de transformación, iniciado años atrás y plenamente concretado en 2025, cuando unimos una estrategia operativa robusta a una visión holística de valor sostenible para todos los stakeholders.

Nuestra visión de sostenibilidad también evolucionó. Más que simplemente cumplir con estándares regulatorios o expectativas externas, entendemos que la sostenibilidad va más allá de neutralizar impactos negativos sobre el medio ambiente y las comunidades: se trata de generar valor positivo concreto para ambos. **Para nosotros, la sostenibilidad es el punto de encuentro entre responsabilidad e innovación.** Ejemplos como la operación de Borborema, donde el 100% del agua utilizada en el beneficio proviene del reúso –captada del efluente sanitario tratado de la ciudad de Currais Novos– ilustran este

compromiso: no competimos por agua potable con las comunidades en una región semiárida y, además, transformamos aguas residuales previamente no tratadas en un recurso productivo, promoviendo el saneamiento urbano y la preservación hídrica.

Otro ejemplo es el proyecto Sementes da Esperança (Semillas de la Esperanza), que crea alternativas económicas duraderas para comunidades en el posminería. Son iniciativas que cuidan el presente con rigor y miran hacia el futuro con una visión de largo plazo, contribuyendo activamente a la regeneración ambiental y al desarrollo social positivo.

El diálogo con las comunidades continúa profundizándose, con base **en la escucha activa y en la construcción conjunta**. Invertimos en la capacitación de mano de obra local, en el fortalecimiento de proveedores regionales y en proyectos que generan legados positivos y duraderos en los territorios donde actuamos. Creemos que ninguna operación prospera si la región vecina no prospera junto con ella. En el proyecto Era Dorada, en Guatemala, dedicamos más de **1.000 horas** a mesas de diálogo permanentes con comunidades, incluyendo rutinas semanales, visitas al lugar y espacios abiertos para aclarar dudas y compartir detalles del proyecto (como la opción exclusiva de la minería subterránea). Estas acciones refuerzan la transparencia, construyen confianza y pavimentan un desarrollo responsable y compartido.

En 2025, reforzamos también nuestra gobernanza, nuestros controles y nuestra agenda ética,

aprendiendo de los desafíos y evolucionando continuamente. Actuamos en países con marcos regulatorios sólidos y buscamos ir más allá de lo mínimo exigido, porque entendemos que la confianza se construye con consistencia y transparencia.

Mirando hacia adelante, seguimos atentos a los riesgos operativos y regulatorios, con enfoque absoluto en la seguridad de las personas, en la gestión responsable del medio ambiente y en la resiliencia de nuestros activos. Más que mitigar riesgos, buscamos fortalecer nuestra capacidad de adaptación en un mundo en transformación.

Si 2025 representó la maduración de nuestra estrategia y cultura, 2026 marca el inicio de un nuevo ciclo de crecimiento acelerado y responsable. Con el modelo de gestión descentralizado, la confianza en el potencial de nuestras personas y la consolidación de Aura 360 como forma de operar, estamos preparados para avanzar con equilibrio: proyectamos una producción de entre **340 mil y 390 mil GEO** en 2026, mientras pavimentamos el camino para superar las **600 mil GEO** en el futuro. Creceremos generando valor compartido real –para accionistas, comunidades y el medio ambiente–, construyendo una minería moderna, inclusiva y en plena armonía con la sociedad y la naturaleza.

**Este es el camino que elegimos.
Y es en él por donde seguimos avanzando.**

Rodrigo Barbosa
Presidente y CEO de AURA

Quiénes somos



Sobre Aura

GRI 2-1, 2-2

Somos una minera de oro y cobre impulsada por el esfuerzo conjunto de **más de 5 mil personas**, entre colaboradores propios y terceros, que actúan con una visión que va mucho más allá de la minería en sí. Al planificar nuestros proyectos, pensamos siempre en el largo plazo y en el legado positivo que dejaremos más allá del ciclo de vida de cada emprendimiento.

En 2025, mantuvimos el enfoque en proyectos de minería en las Américas, con operaciones e iniciativas en diferentes etapas de desarrollo en Brasil, México, Honduras y Guatemala.

En Brasil, avanzamos tanto en la consolidación de las operaciones de Almas (TO) y Apoena (MT), como en el desarrollo de nuevos proyectos, con la entrada en operación de un nuevo activo (Borborema, RN), la evolución de proyectos de expansión (Matupá, MT y Carajás, PA) y la integración de un activo adquirido en diciembre (Mineração Serra Grande, Crixás, GO). En México, seguimos promoviendo mejoras relevantes de eficiencia operativa e innovación, con avances importantes en recuperación metalúrgica y optimización de procesos. En Honduras, mantuvimos una operación consistente, con evolución de las iniciativas sociales y avance estructurado en la planificación del cierre responsable, reforzando nuestro compromiso con el legado posminería. En Guatemala, concluimos el

estudio de factibilidad y avanzamos en el desarrollo del proyecto, con avances relevantes en la construcción de la licencia social para operar. Para apoyar e integrar nuestras operaciones, mantenemos oficinas corporativas en Miami (EE.UU.) y en São Paulo (Brasil).

Aspiramos a crecer de manera responsable, innovadora y sostenible, construyendo hoy la minería que queremos dejar para el futuro.

Guiados por la Cultura Aura 360, orientamos todas nuestras actividades por los más altos estándares de desempeño ambiental, seguridad y responsabilidad social.



MISIÓN

Encontrar, extraer y suministrar los minerales más importantes y esenciales que permitan al mundo y a la humanidad crear, innovar y prosperar.



VISIÓN

Ser una de las compañías mineras más confiables, responsables, respetadas y orientadas a resultados.



VALORES

- Las personas en primer lugar
- Respeto y Cuidado
- Gestión Ética e Innovación

Los tres pilares de nuestra estrategia de crecimiento sostenible son:



Nuestras palancas de crecimiento

- EJECUTAMOS PROYECTOS GREENFIELD Y BROWNFIELD**
Las inversiones en nuevos proyectos (*greenfield*) y en la expansión de operaciones ya existentes (*brownfield*) contribuyen a la continuidad y al aumento de la producción en los diversos países donde operamos.
- AUMENTAMOS RECURSOS Y RESERVAS**
Priorizamos la identificación, evaluación y desarrollo de nuevas áreas ricas en minerales, fortaleciendo nuestro portafolio mineral y asegurando la longevidad operativa.
- MEDIANTE FUSIONES Y ADQUISICIONES**
Buscamos oportunidades estratégicas de fusiones y adquisiciones, integrando activos de valor y ampliando la presencia de la Compañía en el sector minero global.

Aura en cifras



1.384 empleados propios



18% de empleadas mujeres



67% de empleados locales



US\$ 174,7 MM de gastos con proveedores locales



0 accidentes con baja médica



280.414 GEO¹ producidos²



US\$ 547,8 MM de EBITDA ajustado



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



0,28x del índice de apalancamiento financiero³



Cumplimiento del *guidance* de producción y costos conforme a lo esperado por segundo año consecutivo

1. GEO – Gold Equivalent Ounce (Onza Equivalente de Oro, en español).
2. GEO producidas – Precios corrientes; Incluye Mineração Serra Grande (dic/25)
3. Deuda neta dividida por el EBITDA ajustado

Great Place To Work®

Sello GPTW

en todos los países donde operamos

Nuestra estrategia de sostenibilidad

Materialidad, riesgos y oportunidades

GRI 3-1, GRI 201-2

Aura mantiene la matriz de materialidad revisada en 2024, elaborada con base en el concepto de doble materialidad y en las principales tendencias del sector. El proceso consideró la contribución de stakeholders internos y externos, mediante entrevistas y una encuesta cuantitativa, y permitió priorizar los temas más relevantes a partir del análisis de impactos, riesgos y oportunidades a corto, mediano y largo plazo, así como de su influencia en la toma de decisiones de los públicos de interés. La descripción completa de los impactos, riesgos y oportunidades puede consultarse en el [Informe de Sostenibilidad 2024](#).

La Estrategia de Sostenibilidad de Aura está estructurada directamente a partir de los temas materiales priorizados. A partir de este análisis, organizamos nuestra actuación en pilares que reflejan los principales desafíos y expectativas relacionados con la minería sostenible, incluyendo la gestión del agua, la biodiversidad, la salud y seguridad, el desarrollo comunitario, los derechos humanos, la diversidad y la gobernanza ética. Esta conexión garantiza que la estrategia no sea solo declarativa, sino que esté orientada por una lectura consistente de los temas críticos para la sostenibilidad de la Compañía, promoviendo la mitigación de riesgos, el fortalecimiento de la resiliencia operativa y la generación de valor compartido en los territorios donde actuamos.

IFRS SUSTAINABILITY

En cumplimiento de las regulaciones aplicables, la obligatoriedad de reporte conforme a los estándares ISSB recae actualmente en Aura Almas. A lo largo de 2026, se llevará a cabo el trabajo necesario para la preparación de este proceso, incluyendo la evaluación de la materialidad financiera, la identificación e implementación de mejoras y adecuaciones, así como la elaboración del informe correspondiente al ejercicio 2026.





Empleado en Almas

Estrategia ESG: Minería sostenible

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

ASPIRACIONES	TEMA MATERIAL	IMPACTOS	ODS	METAS DE LOS ODS	RGMP*
Promover la recuperación ambiental de áreas, garantizando operaciones responsables	Seguridad de diques y Gestión de relaves	• Riesgos ambientales, sociales y económicos derivados de fallas estructurales	 	6.3: Mejorar la calidad del agua 12.4: Gestión ambientalmente responsable de residuos 15.1: Conservación de ecosistemas	8.2 – Gestión de riesgos y seguridad de diques Gestión de residuos
	Gestión del agua	• Escasez hídrica • Contaminación • Eficiencia en el uso	 	6.4: Aumentar la eficiencia en el uso del agua 12.2: Uso sostenible de recursos naturales	10.1 – Uso responsable y eficiente del agua 10.2 – Calidad y acceso al agua
	Impactos en la biodiversidad	• Pérdida de hábitats		15.5: Reducir la degradación de hábitats naturales	9.1 – Protección de la biodiversidad y gestión de impactos ambientales 9.3 - Gestión del uso de la tierra
	Adaptación y mitigación climática	• Emisiones de GEI • Eventos climáticos extremos • Transición energética		13.1: Reforzar la resiliencia climática 7.2: Aumentar la participación de energías renovables	10.3 – Lucha contra el cambio climático
Ser referencia en eficiencia operativa para el sector	Innovación, eficiencia operativa y competitividad	• Adopción de nuevas tecnologías • Productividad • Reducción de impactos	 	9.4: Modernización industrial sostenible 12.2: Uso eficiente de los recursos naturales	8.1 y 10.4 – Eficiencia operativa, uso sostenible de recursos e innovación tecnológica
Fortalecer el desarrollo comunitario y construir un legado positivo	Salud y seguridad de los trabajadores	• Condiciones seguras • Reducción de accidentes • Bienestar de los trabajadores	 	3.8: Acceso a servicios de salud y seguridad 8.8: Protección de los derechos de los trabajadores	4.1 – Seguridad de los trabajadores 4.2 – Sistemas de gestión 4.3 - Salud y bienestar de los trabajadores
	Relaciones laborales y desarrollo de personas	• Derechos laborales • Diversidad • Cualificación profesional	 	4.4: Aumentar las habilidades para el trabajo 5.5: Igualdad de oportunidades de liderazgo 8.5: Empleo pleno y productivo	5.3 - Derechos Humanos 6.1 - Derechos laborales 6.2, 6.5, 6.6 – Diversidad e inclusión
	Desarrollo económico y relaciones comunitarias	• Impacto socioeconómico local • Generación de empleo • Inversiones sociales	 	8.3: Promoción de empleo productivo 11.3: Planificación inclusiva y sostenible de las ciudades	7.1, 7.2 e 7.3 – Desarrollo local y compromiso con las comunidades
Establecer un estándar de excelencia en ética, transparencia y confiabilidad	Gobernanza, ética y compliance	• Transparencia • Prevención de la corrupción • Responsabilidad corporativa		16.5: Reducción de la corrupción 16.6: Desarrollo de instituciones eficaces	1.1, 1.2, 1.3, 1.7, 2.1 e 2.4 – Gobernanza corporativa, ética empresarial y lucha contra la corrupción

*Responsible Gold Mining Principles

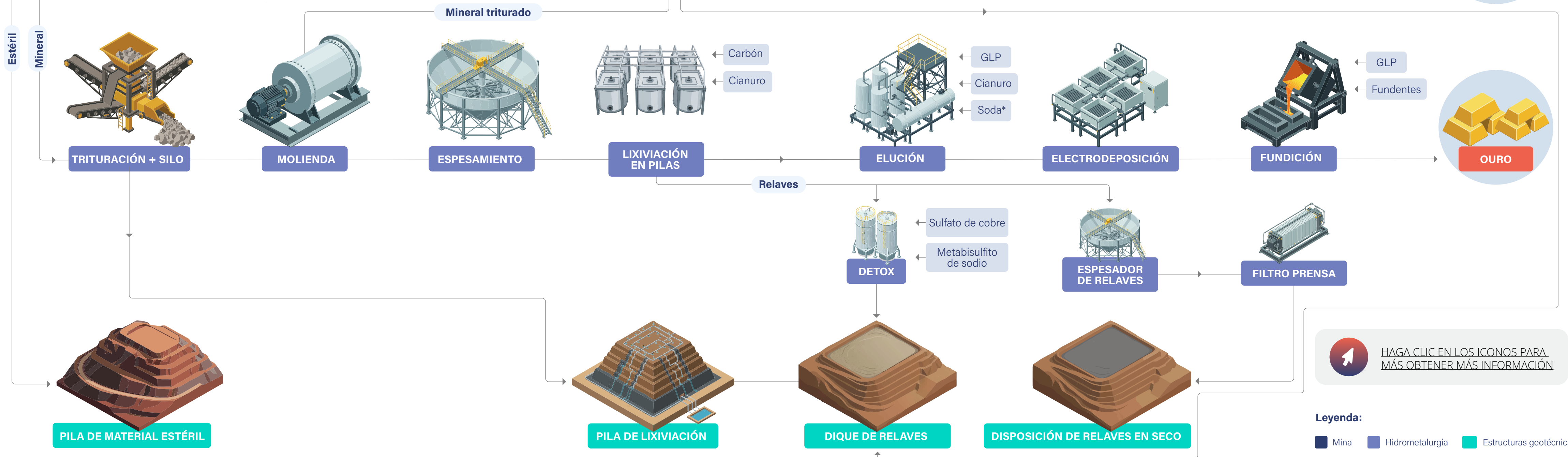
Nuestro proceso productivo

1



La ilustración a continuación presenta, de forma integrada, las principales rutas de extracción, producción y beneficio mineral adoptadas por Aura, evidenciando las diferentes etapas y posibilidades involucradas en nuestros procesos operativos. Las actividades y los flujos efectivamente aplicables a cada unidad se detallan en el capítulo **Nuestras operaciones, proyectos de crecimiento y expansión**.

2



3

HAGA CLIC EN LOS ICONOS PARA MÁS OBTENER MÁS INFORMACIÓN

Legenda:
■ Mina ■ Hidrometalurgia ■ Estructuras geotécnicas

Nuestro proceso productivo

RECUPERACIÓN DE MOLIBDENO

En 2025, Aura dio un paso importante en la directriz de implementación de tecnologías y operaciones cada vez más sostenibles, iniciando la comercialización de molibdeno en Aranzazu, México.

El molibdeno, un subproducto generado en las operaciones de cobre de la unidad, fue identificado como una oportunidad estratégica para ampliar la oferta de productos de la empresa.

El molibdeno es un metal esencial en la industria, ampliamente utilizado en la fabricación de aleaciones metálicas y en la producción de acero de alta resistencia. La producción comercial de molibdeno en Aranzazu no solo diversifica los ingresos de la unidad, sino que también refuerza el compromiso de Aura con prácticas responsables de minería y economía circular.

Durante los primeros meses de operación, la planta alcanzó estabilidad operativa, presentando una mejora continua en la recuperación y alcanzando un índice del 53,8%.

El contenido promedio del concentrado ha sido superior al 40% previsto en el proyecto.

US\$ 1,9 MM
Inversión total



1.973 GEO
Producción 2025



0,9 años
Payback



Nuestra cadena de valor

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

Poner a las personas en primer lugar también implica valorar, apoyar y mantener una relación cercana con nuestros proveedores para garantizar la calidad y la continuidad de las operaciones.

Nuestra cadena de suministro incluye principalmente empresas responsables del suministro de **insumos químicos y reactivos utilizados en el proceso productivo, materiales de desgaste e insumos industriales aplicados en la conminución y el beneficio mineral**, además de **combustibles de apoyo a las operaciones**. También forman parte de nuestra cadena prestadores de **servicios especializados de minería**, como movimientos de mina y sondajes. Este contexto refuerza la necesidad de contar con procesos consistentes de calificación y seguimiento a lo largo del contrato.

Para la evaluación y contratación, adoptamos prácticas formales basadas en criterios ambientales y sociales, aplicables tanto a la selección de nuevos proveedores como a la continuidad de las relaciones existentes.

VEA MÁS EN EL CAPÍTULO
DE CONTROLES INTERNOS. >

Estas prácticas incluyen **análisis de conformidad legal, exigencia de licencias y certificaciones ambientales, evaluación de responsabilidad social, gestión de residuos, trazabilidad, control de emisiones, reaprovechamiento de materiales y adopción de tecnologías más limpias**, y se implementan mediante procesos estructurados, como **análisis técnicos, auditorías, monitoreo continuo y mecanismos de calificación (RFI/RFP)**.

En lo que respecta a los criterios sociales, antes de ser contratados, los **proveedores deben acreditar el cumplimiento de requisitos como la prohibición de prácticas abusivas (incluyendo trabajo infantil y forzado), el respeto a los derechos laborales y el compromiso con las regulaciones de derechos humanos y la lucha contra la discriminación**

y los abusos. Estos compromisos constan en el Código de Conducta y en nuestra Política de Derechos Humanos, y se formalizan contractualmente; el incumplimiento puede dar lugar a sanciones, incluidas multas y, en los casos más graves, la rescisión del contrato.

Aura mantiene contratos de venta con refinerías y comercializadoras certificadas que cumplen con los más altos estándares de trazabilidad y conformidad, alineados con los *Responsible Gold Mining Principles* (WGC), London Bullion Market Association (LBMA) y demás referencias internacionales aplicables al sector de la minería responsable.

A través de esta estructura integrada de valor, la Compañía garantiza que sus productos sean entregados a clientes comprometidos con buenas prácticas ambientales, sociales y de gobernanza, reforzando su visión de "generar valor compartido de forma sostenible para todos sus *stakeholders*".

RELACIÓN ABIERTA CON NUESTROS STAKEHOLDERS

GRI 2-29

Mantenemos una relación continua con nuestros diferentes públicos de interés, como socios de negocios, colaboradores, gobiernos, comunidades, ONG, accionistas, inversores y sindicatos, basada en el diálogo transparente, la escucha activa y la colaboración.

Para ello, contamos con diversos canales de comunicación corporativa, como los canales de Ética y Denuncias, canales digitales, así como promovemos reuniones presenciales y encuentros con inversores. A nivel local, también contamos con programas de visitas, promoviendo el acceso a la información.

Este enfoque nos permite comprender mejor las expectativas de los grupos de interés y respaldar decisiones más acertadas, así como una gestión eficaz de impactos, riesgos y oportunidades.

PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES Y ENTIDADES

GRI 2-28

Entendemos que la colaboración entre organizaciones amplía capacidades, potencia resultados y genera impactos positivos duraderos. En este sentido, mantenemos una participación activa en asociaciones del sector minero y en iniciativas que promueven prácticas responsables y el desarrollo sostenible.

Asociación Brasileña de Empresas de Investigación Mineral (ABPM): reúne a empresas dedicadas a la investigación mineral en Brasil.

Asociación Nacional de Minería (ANM): representa los intereses de las empresas mineras en Brasil.

Instituto Brasileño de Minería (IBRAM): representa a la industria minera en Brasil y promueve el desarrollo sostenible del sector.

Women in Mining: promueve la participación y el avance de las mujeres en la industria minera.

World Gold Council (WGC): promueve el oro como un activo estratégico y una cadena de suministro responsable y accesible.

Gartner, Inc.: acceso a información estratégica e insights de mercado para apoyar decisiones tecnológicas e impulsar la innovación.

Pacto Global de la ONU: Aura declara su apoyo a los principios y los incorpora a su gobernanza, políticas y procesos de toma de decisiones.





HAGA CLIC EN LOS ICONOS PARA MÁS OBTENER MÁS INFORMACIÓN

- Operaciones
- Proyectos de crecimiento
- Proyectos de expansión
- ▲ Oficinas corporativas

Miami
(FL | EUA)

Tolda Fría
(CAL | COLOMBIA)

Carajás
(PA | BRASIL)

São Paulo
(SP | BRASIL)

Lo que nos sustenta



Cultura Aura 360

GRI 3-3

La Cultura Aura 360 es la base que sustenta cómo la Compañía piensa, decide y actúa cada día. Más que un conjunto de directrices, representa nuestro modelo de gestión y la manera en que convertimos el propósito en resultados.

Creada en 2017 y perfeccionada continuamente a lo largo de los años, la Cultura Aura 360 refleja una visión amplia y responsable de los impactos y beneficios de nuestra actuación, desde la seguridad y el desarrollo de nuestros colaboradores, pasando por el cuidado de las comunidades y el medio ambiente, hasta la sostenibilidad del negocio.

Este modelo se materializa a través de una mandala que integra **públicos de interés, valores y prácticas**, y traduce de forma visual y concreta los pilares que orientan nuestra estrategia. Al poner a las **personas en el centro de las decisiones**, promovemos un entorno de respeto, diálogo y desarrollo, y aseguramos que el crecimiento de la Compañía sea resultado de relaciones éticas, inclusivas y transparentes.

A través de ella conducimos nuestras operaciones con altos estándares de seguridad, integridad y desempeño socioambiental, al mismo tiempo que generamos resultados económico-financieros consistentes mediante la innovación y la eficiencia operativa.

Nuestro modelo de **gestión descentralizada** promueve la autonomía en las decisiones locales, fortalece la agilidad operativa y, mediante la inversión continua en el desarrollo de liderazgos, busca la alineación cultural, la consistencia estratégica y el crecimiento sostenible a largo plazo.

La Cultura Aura 360 orienta no solo la innovación en la gestión, sino también la forma en que concebimos y gestionamos la sostenibilidad de nuestros negocios, incentivando comportamientos alineados con nuestros valores e impulsando el desarrollo colectivo.



La Cultura Aura 360 también sustenta y traduce nuestra estrategia de sostenibilidad al integrar aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), garantizando que la generación de valor esté siempre alineada con la estrategia en todas nuestras decisiones de negocio.

Innovar para generar valor sostenible

GRI 3-3

La innovación es un elemento estructural de la estrategia de Aura y una parte fundamental de la **Cultura Aura 360**. Más que la adopción de nuevas tecnologías, innovar para nosotros significa impulsar de forma continua la mejora de procesos, servicios y modelos de trabajo, y promover la generación de impacto positivo para las personas, las comunidades y el medio ambiente.

Para Aura, la innovación es toda iniciativa nueva, perfeccionada o diferente que genere un impacto medible, económico, social, ambiental o estratégico. Este enfoque permite que la innovación tenga lugar en distintos niveles, desde mejoras continuas hasta iniciativas transformadoras y disruptivas.

Como parte de esta estrategia, Aura cuenta con el **Programa Innova - Ideas que mueven a Aura**, una iniciativa global que orienta e impulsa la gestión de la innovación en todas las unidades de la Compañía y consolida la innovación como un proceso estructurado, participativo y alineado con la estrategia de negocio.

El Programa Innova adopta un **modelo de embudo para las iniciativas**, que aporta enfoque, transparencia y eficacia en la selección, priorización e implementación de las ideas. Las propuestas recorren etapas de madurez que van desde la generación de la idea hasta su implementación y la evaluación de resultados, y se registran y gestionan en una plataforma digital de ideas.

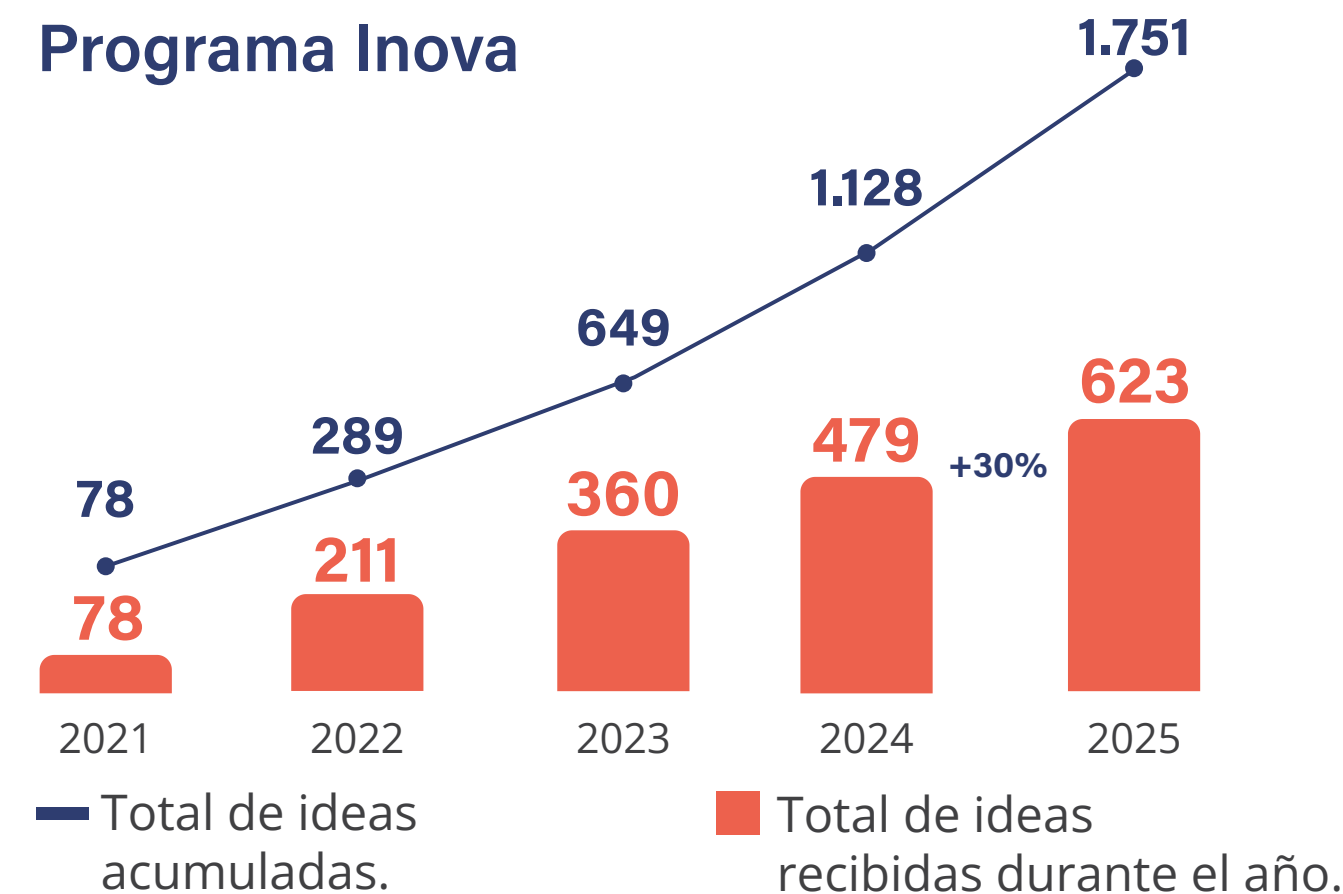
Anteriormente adquirida en el mercado, esta plataforma comenzó en 2025 a desarrollarse internamente para lograr mayor alineación y coherencia con los principios y valores de Aura 360.

La gobernanza del programa involucra diferentes roles:

- **Áreas de Performance**, como guardianas de la metodología;
- **Gestores y liderazgos**, como patrocinadores de la cultura de innovación;
- **Autores y responsables de las ideas**, encargados del desarrollo y la ejecución de las soluciones;
- **Dirección de Excelencia Operativa e Innovación**, responsable de la definición de las estrategias globales y de la integración entre unidades.

Esta estructura permite que la innovación se gestione con el mismo rigor que la seguridad, el desempeño operativo y la gestión de la sostenibilidad.

Evolución de Proyectos



El Programa Innova fue concebido para fomentar una cultura de creatividad, proactividad y mejora continua, y conectar las ideas con la generación de valor. El programa está alineado con los valores de Aura 360 y promueve la participación de colaboradores propios y de terceros, reforzando la innovación como un esfuerzo colectivo.



Programa Innova, en Borborema



Programa Innova, en Aranzazu

Innovación en la práctica: resultados en las unidades

En 2025, diversas iniciativas desarrolladas en el marco del Programa Innova demostraron cómo la innovación aplicada al día a día de las operaciones genera mejoras relevantes en eficiencia operativa y costos, sostenibilidad y seguridad.

Entre los aspectos destacados, se encuentran las soluciones de **bajo costo y alta replicabilidad**, desarrolladas por los propios equipos, como:

- Implementación de sistemas de compostaje y economía circular en Almas;
- Optimización logística y reducción de emisiones de CO₂ en Apoena;
- Mejoras en las interfaces hombre-máquina para aumentar la seguridad y la eficiencia operativa en Borborema;
- Centro de Operaciones Integradas e Inteligencia Artificial, que permite integrar mina y planta para la toma de decisiones rápidas y la reducción de impactos operativos, en Aranzazu;
- Soluciones para optimizar y reducir el consumo de agua en Borborema, incluida la reutilización de agua de sistemas de aire acondicionado, mejoras en la eficiencia de la humectación de vías para reducir el consumo, la instalación de grifos automáticos y la mitigación de pérdidas por evaporación en diques, como celdas/flotantes de cobertura.

También se destacan iniciativas de automatización avanzada y digitalización, como la automatización del

proceso de beneficio en Aranzazu (**Automet**), que integró análisis estadístico de datos, algoritmos de inteligencia artificial y control avanzado de procesos. En solo seis meses de operación, la iniciativa dio como resultado una **reducción de aproximadamente el 16% en los costos de insumos de proceso** y mejoras en la recuperación metalúrgica, con **incrementos del 1,4% en cobre, 1,7% en oro y 2,3% en plata**, lo que refuerza la eficiencia operativa y la toma de decisiones basada en datos.

De forma complementaria, la gestión estratégica de costos y gastos se consolida como un pilar esencial de esta trayectoria de innovación y excelencia operativa, especialmente considerando que los precios de los productos de Aura están determinados por el mercado. En 2025 se realizó un análisis estructurado de gastos (*spend analysis*), en el marco del **Programa Global de Strategic Sourcing**, con el apoyo de una empresa consultora externa, que permitió identificar oportunidades para realizar compras conjuntas y más estratégicas entre las unidades. El diseño del programa comenzó en noviembre e involucra a todas las operaciones, promueve la sinergia y la colaboración, con el corporativo actuando como facilitador y orientador, y con previsión de expandirse a decenas de categorías de insumos en 2026.

Asimismo, a lo largo de 2025, las iniciativas de eficiencia en costos generaron un ahorro de **US\$ 45,6 millones para Aura**.

Hackathon Aura: colaboración que transforma

Como parte de los Frentes de Cultura 2025, Aura realizó el **Hackathon Aura – Soluciones que Transforman el Día a Día**, una iniciativa orientada a permitir que la base de la organización contribuya de forma activa y continua.

El Hackathon promovió la formación de equipos multidisciplinarios, la capacitación en metodologías ágiles, mentorías especializadas y presentaciones en formato pitch, reforzando valores como **la colaboración, la proactividad y el aprendizaje colectivo**. Las ideas ganadoras pasan a la fase de implementación, ampliando el impacto del programa a corto y mediano plazo.



La capacitación amplió nuestra visión sobre la organización, la estandarización y la colaboración, y demostró cómo las metodologías estructuradas hacen que los procesos sean más eficientes y ágiles en la resolución de problemas, además de preparar al equipo para el hackathon con un enfoque en el trabajo colaborativo y la generación de resultados.



Brenda Kelly Matias da Silva, Pasante de PCP, Borborema



Infraestructura tecnológica

Esta agenda de innovación está directamente vinculada a la evolución tecnológica de la Compañía. En 2025, Aura avanzó en la automatización de datos y en la integración digital de la cadena de valor, y conectó geología, minería y biodiversidad mediante aplicaciones digitales e inteligencia artificial, preparando a la empresa para alcanzar un nuevo nivel de eficiencia y competitividad.

En este contexto, destacan:

- La modernización de la arquitectura y la plataforma de datos (*Databricks*);
- El fortalecimiento de la ciberseguridad a través del SOC (*Security Operations Center*);
- El Programa Guardianes Digitales para la capacitación y concienciación en *antiphishing* de todos los colaboradores de Aura.

FORMACIÓN Y CULTURA DE DATOS

Reconociendo que la innovación tecnológica depende directamente de las personas, Aura lanzó iniciativas estructurales de capacitación, como la jornada de **Inmersión en Datos e IA**, uno de los ejes del Programa Inova (*Inova Academy*), orientada al desarrollo de competencias analíticas, mentalidad digital y proactividad en la innovación. La jornada se estructuró en módulos que abordaron **Introducción al Mundo de los Datos, Modelado de Data Warehouses en Databricks, Consultas de Datos con SQL en Databricks y Storytelling con Datos**, y culminó con la **Certificación en Análisis de Datos**.

Estas acciones refuerzan el papel de los colaboradores como agentes activos de la transformación digital y contribuyen a ampliar la madurez de la Compañía en datos, innovación y desempeño.

Las personas en primer lugar



Las personas en Primer lugar

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

En Aura, las personas están en el centro de nuestra visión de sostenibilidad. Son ellas quienes impulsan la Cultura Aura 360 y fortalecen la conexión entre gestión, gobernanza y relación con los públicos de interés, incluidas las comunidades donde se ubican nuestras operaciones.

Para contar con personas comprometidas con un mismo propósito, la Cultura Aura 360 se apoya en **Frentes de Cultura** y en rituales recurrentes que ayudan a transformar la estrategia y los procesos de escucha y diagnóstico en prácticas concretas en el día a día.

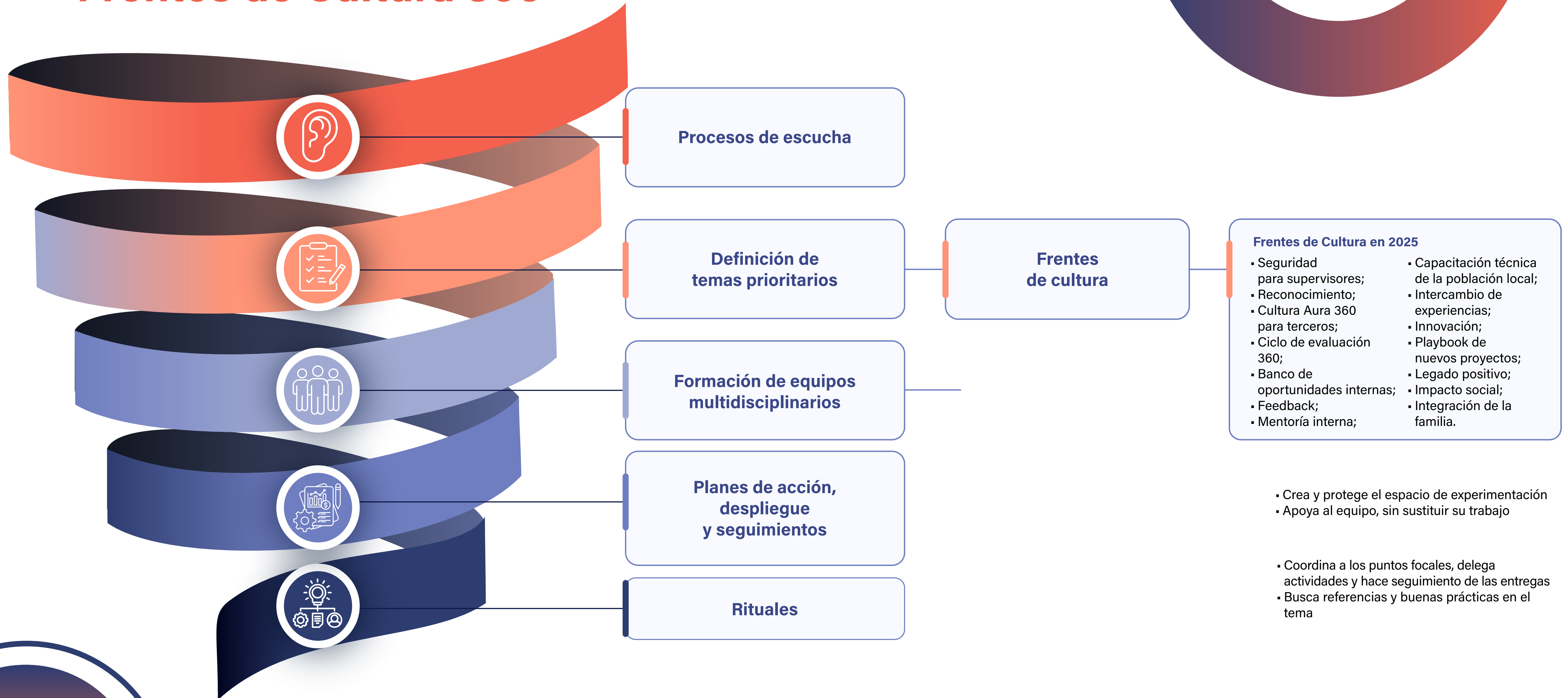
Los **Frentes de Cultura** están estructurados como un conjunto de acciones destinadas a consolidar la Cultura Aura 360 en las unidades. Con una **metodología ágil (definir el problema, empezar en pequeño, aprender haciendo, escalar y reflexionar sobre las mejoras)**, la gobernanza establece roles claros y rutinas de seguimiento, con reuniones periódicas de los equipos y tres encuentros globales para la presentación de resultados. La evolución de los frentes forma parte de la remuneración variable (PLR) del liderazgo.

Anualmente, los frentes que se trabajarán a lo largo del período se definen con base en la evolución de los resultados alcanzados en el año anterior, en la estrategia de negocio y en los resultados de la encuesta de clima.

En 2025 se ejecutaron 14 proyectos **en total, y algunos de los resultados se presentan a lo largo de este informe.**



Frentes de Cultura 360



Cultura Aura 360 para terceros

En 2025, se implementó un Frente de Cultura orientado al fortalecimiento de la Cultura Aura 360 entre socios. El objetivo fue fortalecer la alineación comportamental, la integración cultural y la incorporación práctica de los valores de la Compañía en el día a día de los socios que operan en nuestras unidades. El frente buscó adaptar el lenguaje, los canales y las herramientas al público operativo, promoviendo una mayor apropiación de la cultura y de la mandala Aura 360 en las rutinas de trabajo.

El trabajo inicial incluyó un diagnóstico para comprender el nivel de apropiación, conocimiento, comprensión y aplicabilidad práctica de la Cultura Aura entre socios y terceros. La encuesta contempló **1.366 participantes**, distribuidos entre todas las unidades operativas.

El resultado indicó que el **72% de los participantes conocía los lineamientos culturales de Aura**, lo que evidencia la necesidad de reforzar la comunicación, el compromiso y la traducción práctica de la cultura para el público tercero.

Como acciones prácticas adoptadas, destacan:

- **Realización del Día M**, una iniciativa orientada a **integrar la cultura Aura 360 en las rutinas individuales**, promoviendo una mayor proximidad entre los comportamientos de la mandala y las actividades del día a día;
- **Difusión de la cultura y de la mandala a través de materiales visuales, como adhesivos**, que facilitan la memorización, el reconocimiento y la incorporación de los comportamientos esperados;
- **Adaptación de la comunicación para el público operativo**, con un lenguaje más accesible y un enfoque práctico, buscando mayor claridad y alineación con la realidad de las operaciones.

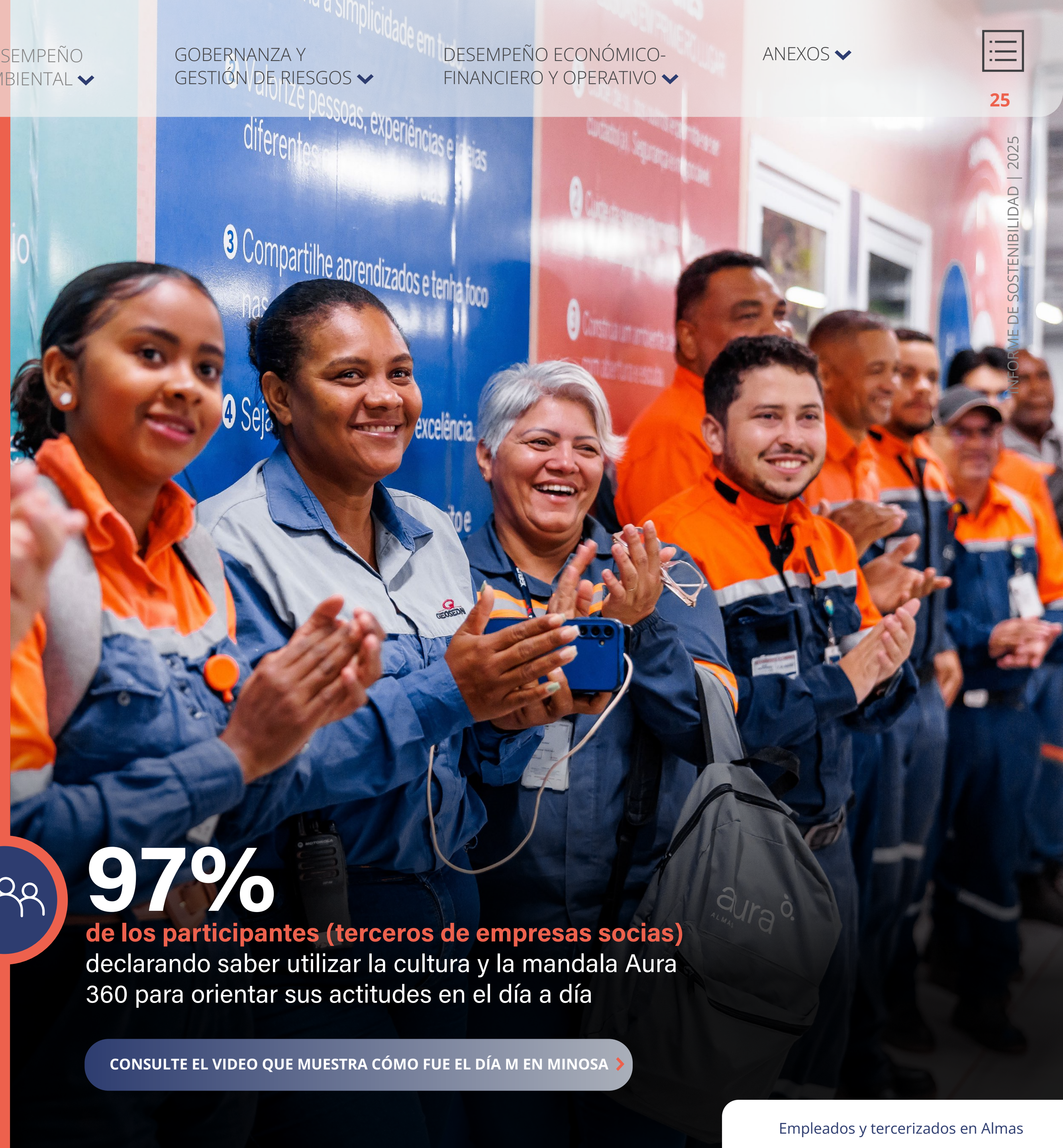
Al final del año, se realizó un nuevo diagnóstico que mostró una evolución en el conocimiento y la incorporación de los comportamientos esperados, con el 97% de los participantes declarando saber utilizar la cultura y la mandala Aura 360 para orientar sus actitudes en el día a día, lo que indica un mayor nivel de madurez e internalización de los conceptos culturales.



97%

de los participantes (terceros de empresas socias) declarando saber utilizar la cultura y la mandala Aura 360 para orientar sus actitudes en el día a día

[CONSULTE EL VIDEO QUE MUESTRA CÓMO FUE EL DÍA M EN MINOSA >](#)





Empleada en Borborema

La evolución de los Frentes refuerza la mejora de los canales de escucha y del clima organizacional en 2025. Por segundo año consecutivo, fuimos reconocidos en todos los países donde operamos como un Excelente Lugar para Trabajar, de acuerdo con *Great Place to Work* (GPTW). Entre los puntos positivos señalados en relación con 2024, se encuentra un aumento significativo en el índice de participación de los colaboradores en la encuesta, que pasó del 73% al 84%, lo que refuerza la confianza en el proceso y en las acciones de mejora que se implementarán. Entre los aspectos destacados de la encuesta, se encuentra un aumento de 4 p.p. en la satisfacción en relación con 2024 en el índice de favorabilidad de la unidad de Aranzazu, en México.

Algunas prácticas (iniciadas por medio de los Frentes de Cultura o de programas estructurales) se consolidaron como rituales de la Cultura Aura 360, contribuyendo a mantener viva nuestra identidad y a fortalecer el sentido de pertenencia, especialmente en un contexto de gestión descentralizada.

ENTRE LOS PROYECTOS MÁS DESTACADOS SE ENCUENTRAN:



Diálogo Trimestral

Garantizamos la transparencia y la alineación de todos los colaboradores con la estrategia de la Compañía. En 2025, realizamos más de 15 encuentros en todas nuestras operaciones.

15
encuentros



Desayuno con el Director

Consolidamos la escucha activa y la transparencia entre el liderazgo y la base operativa. Realizamos 38 encuentros que conectan a directores de las unidades con más de 400 colaboradores.

38 **400**
encuentros colaboradores



Eventos con familiares

Entendemos que la integración debe abarcar no solo al colaborador, sino también a su familia, que constituye su principal soporte. Ampliamos nuestra relación con las familias a través de encuentros y visitas a las unidades. A lo largo de 2025, se realizaron ocho encuentros, que reunieron a 845 personas.

8 **845**
encuentros personas



Programa de Voluntariado

Fortalecemos nuestro compromiso con el desarrollo social de las comunidades donde operamos a través del compromiso directo de nuestros colaboradores en iniciativas voluntarias. En 2025, realizamos más de 9 acciones, con impacto en aproximadamente 1.500 personas.

9 **1500**
acciones personas



Soy Aura360

El frente '**Reconocimiento**' fue creado en 2025, a partir de las escuchas y del plan de acción derivados de la encuesta de clima de 2024. Como principal resultado, el equipo desarrolló el programa **SOY AURA 360**, una iniciativa de reconocimiento y premiación orientada a colaboradores que representan, en sus prácticas del día a día, la Cultura Aura 360. A través de una votación entre unidades y colaboradores, tres profesionales por unidad fueron reconocidos, y cada uno fue premiado por representar uno de los ejes de la mandala: Gestión Ética e Innovación, Personas en Primer Lugar y Respeto y Cuidado.

La iniciativa se establecerá como un ritual a partir de 2026, reforzando los esfuerzos de reconocimiento de la Compañía.



Recibir este reconocimiento es un gran honor, especialmente por provenir de la votación de los propios colaboradores. Refuerza que estamos en el camino correcto al fortalecer nuestra cultura e invertir en una narrativa clara sobre quiénes somos, de dónde venimos y hacia dónde queremos ir. Creemos que una cultura sólida es la base para resultados sostenibles y para la construcción del futuro que queremos.

Alexandre Goldsmid,
Gerente de Comunicación, São Paulo



Me sentí muy honrada de recibir el reconocimiento Soy Aura 360, especialmente por venir de colegas con quienes comparto el día a día. Este premio refuerza la importancia de actuar con ética, colaborar y buscar siempre innovar para mejorar nuestros procesos. Recibo este reconocimiento con mucha gratitud y como incentivo para seguir contribuyendo con el equipo Borborema.

Kesia Karine Lima Santos,
Asistente Administrativo,
Borborema



El reconocimiento Soy Aura 360 refuerza que estamos construyendo una cultura genuina, orientada por el respeto y el cuidado de las personas. La Cultura Aura 360 es nuestra brújula, que guía actitudes y comportamientos en el día a día y demuestra que son las pequeñas acciones las que marcan la diferencia. Este premio representa más que un logro individual, es la confirmación de que, cuando ponemos a las personas en el centro, generamos impacto positivo y construimos un legado que va más allá de los resultados.

Edilson Lira Medeiros,
Gerente de Personas, Comunicación
y Comunidades, Almas





Empleados en Almas

Desarrollo y reconocimiento

En Aura, la valorización de las personas comienza desde las **puertas de entrada** y se fortalece a lo largo de una trayectoria estructurada de desarrollo y oportunidades internas. La Compañía atrae y forma talentos a través de programas como **trainee** y **pasantía**, gestionados de forma descentralizada por las unidades y alineados con una estrategia global, además del **Banco de Oportunidades Internas**, que incentiva la movilidad y el crecimiento profesional dentro de la organización. En 2025, **13** trainees ingresaron en la Compañía y **21** cupos gerenciales fueron cubiertos mediante movimientos internos.

Además, el **Programa Joven Aprendiz** en Brasil es una de las formas más consolidadas de generar oportunidades de primer empleo y acelerar la inserción de jóvenes en el mercado laboral, especialmente en el interior, donde muchas veces el acceso a experiencias profesionales estructuradas es limitado. En Aura, el programa cuenta con una trayectoria estructurada de desarrollo y oportunidades internas. En Almas, ya hemos formado a más de **25 jóvenes, con una tasa de aprovechamiento del 95% entre los capacitados**.

El desarrollo se apoya en herramientas e iniciativas como el **Ciclo 360**, que estructura la cultura de feedback y permite mapear competencias, definir prioridades de capacitación y acelerar el desarrollo de futuros líderes, con el apoyo de metodologías como **el nine box**. En 2025,

385 colaboradores participaron en el Ciclo 360 (un crecimiento de aproximadamente **30%** en relación con 2024), además de la participación de líderes en **workshops, cursos y programas específicos de desarrollo, como el 'Lidera+' en Borborema, el 'Líder de Oro' en Minosa y la 'Jornada de Desarrollo del Propósito' en Almas**, iniciativas orientadas a fortalecer la cultura, el compromiso y la gestión.



*Tengo poco más de un año en la Compañía y, en este período, participé en el **programa Líder de Oro**, que fue fundamental para mi desarrollo profesional y como líder en Minosa. Los módulos de liderazgo, gestión del desempeño, inteligencia emocional y gestión del cambio fortalecieron mis habilidades socioemocionales y el trabajo en equipo. El intercambio de experiencias con colegas de diferentes áreas fue especialmente enriquecedor y contribuye directamente a un desempeño más alineado con los objetivos de Aura.*



Dinorá Mendonça,
Coordinadora
de Contabilidad,
Minosa



Como reflejo de nuestra estrategia de desarrollo de personas, el 80% de los directores y el 37% de los gerentes fueron promovidos internamente en 2025. En este contexto, también se implementó un programa de mentoría interna que conecta a profesionales sénior con jóvenes profesionales a fin de posibilitar la transferencia de conocimiento y la preparación de futuros líderes, con 24 participantes en un proyecto piloto y previsión de expansión en 2026.

Historias como la de Fernanda Duque, que ingresó como trainee y asumió la posición de Gerente de Operación de Mina, refuerzan la cultura de reconocimiento y desarrollo continuo en Aura, basada en la confianza, el desempeño y las oportunidades reales de crecimiento:



Llegué a Aura como trainee, llena de sueños y ganas de aprender. Hoy, asumir la posición de Gerente de Mina (y ser la primera mujer en ocupar un cargo de operación) representa no solo mi evolución profesional, sino el impacto de una trayectoria construida con confianza, aprendizaje, apoyo y mucho trabajo.



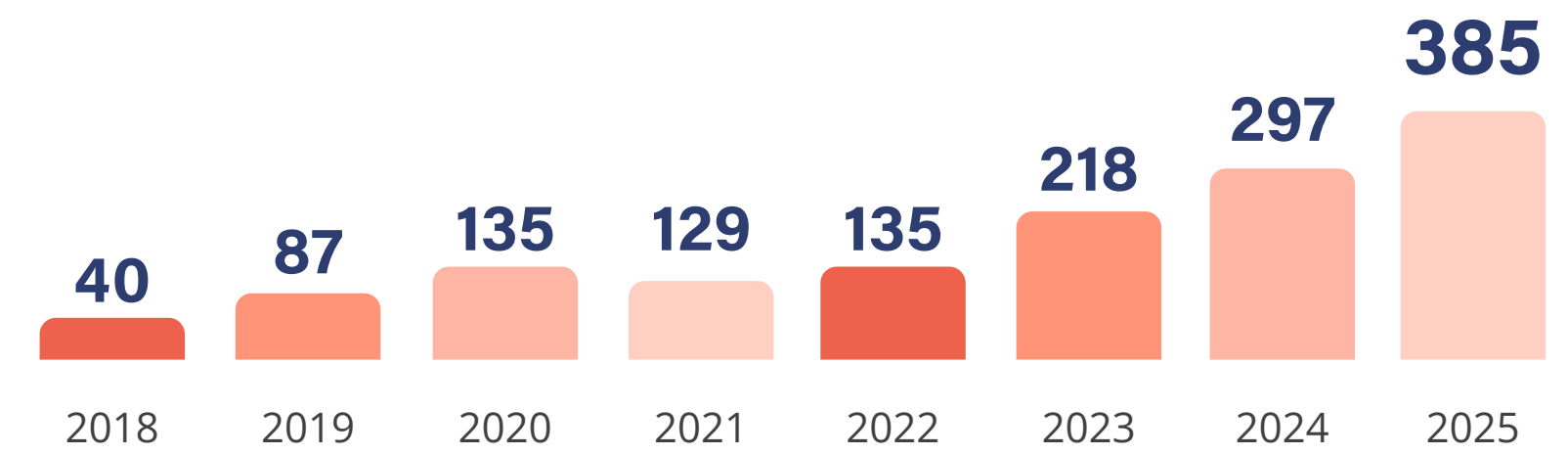
Fernanda Duque,
Gerente de Operación de Mina,
Borborema

Evolución de colaboradores (directos e indirectos)

GRI 2-7; GRI 2-8

Empleados/ Año	2023	2024	2025
Directos	1.258	1.406	1.384
Indirectos	3.150	4.978	3.959

Feedback 360: procesos y ejemplos



Total de colaboradores evaluados



Empleado en Almas

Remuneración y beneficios

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

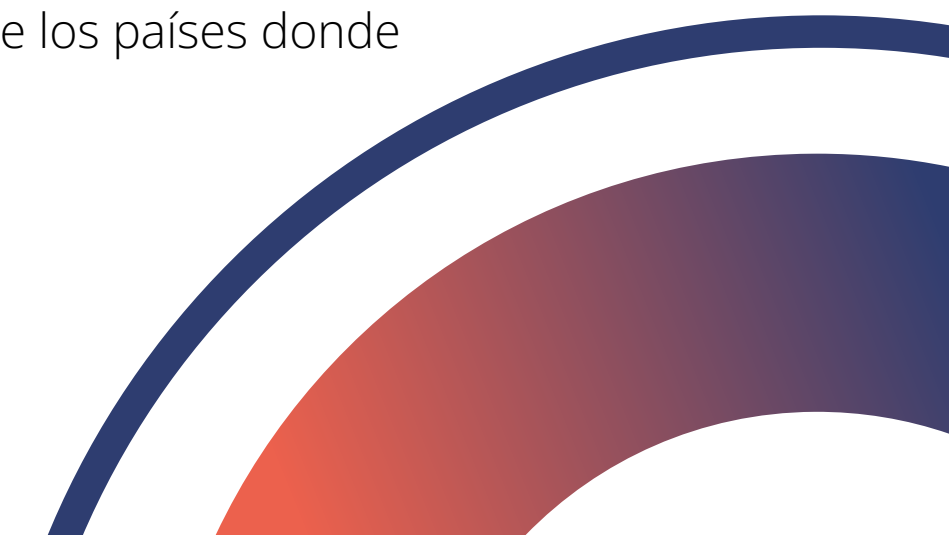
Adoptamos el concepto de **remuneración total**, que integra **el salario base y la remuneración variable vinculada al desempeño**, alineando los intereses de la Compañía y de los colaboradores y contribuyendo a la eficiencia operativa y a la generación de valor.

Ofrecemos un **paquete integral de beneficios** en todas las unidades, que incluye licencias, previsión privada, seguros, planes de salud y odontológicos, así como auxilios de alimentación y comidas, con parte de los beneficios extendida a colaboradores a tiempo parcial o temporales. En las operaciones y en el ámbito corporativo de Brasil, ofrecemos **un plan de previsión privada complementaria**, estructurado bajo la modalidad de contribución definida, en el cual el colaborador puede optar por aportar un determinado porcentaje de su remuneración, y la contribución de la Compañía equivale al mismo monto

aportado por el participante, conforme al reglamento del plan.

Las **políticas de remuneración y beneficios** se definen mediante un proceso estructurado, con base en metodologías, estudios y diálogo con *stakeholders*, y son aprobadas por el Comité de Gobernanza Corporativa, Remuneración y Nombramiento, en línea con la estrategia de la Compañía y las mejores prácticas del mercado.

Seguimos principios de **equidad salarial, con pisos conforme a acuerdos colectivos y estudios de mercado**, y monitoreamos la relación entre el salario más bajo pagado y el salario mínimo local, sin distinción de género y respetando los acuerdos colectivos y las legislaciones de los países donde operamos.



Seguridad y salud, nuestra prioridad

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

La protección de la vida, la preservación de la salud y la promoción de un ambiente de trabajo seguro orientan de forma transversal la actuación de Aura. Estos principios están incorporados a la estrategia corporativa y reflejan el compromiso permanente de la Compañía, en todas sus operaciones, con la integridad física y el bienestar de sus colaboradores y socios de negocio.

Contamos con un **Sistema Integrado de Gestión Aura (SIGA)**, que define directrices, responsabilidades y procesos orientados a la prevención de accidentes, la mitigación de riesgos y la promoción de la salud en el trabajo. El sistema está alineado con las mejores prácticas internacionales del sector minero, incluidas las recomendaciones del *International Council on Mining and Metals (ICMM)*, del Instituto Brasileño de Minería (IBRAM), del *World Gold Council* y de los estándares ISO 140001 y 450001, además del cumplimiento de los requisitos legales aplicables en los países donde Aura opera.

Para garantizar la efectividad del **SIGA**, realizamos auditorías internas en las unidades operativas, con el objetivo de verificar el cumplimiento legal, la alineación con los procedimientos internos y la aplicación de los estándares corporativos de seguridad. Además, todos los empleados reciben una formación introductoria obligatoria, con evaluación formal de conocimientos, con el fin de comprender los requisitos y protocolos de salud y seguridad desde su ingreso en la Compañía.

En las áreas operativas, la gestión preventiva se refuerza mediante **inspecciones regulares, diálogos de seguridad y enfoques comportamentales**, que contribuyen al fortalecimiento de la cultura de prevención y al cumplimiento constante de las normas establecidas. En el caso de empresas socias, Aura adopta un proceso continuo de evaluación que verifica el cumplimiento de los requisitos legales, normativos y de buenas prácticas de seguridad.

Indicadores de Accidentes

Indicadores de Accidentes Año	2023		2024		2025	
	Empleados	Terceros	Empleados	Terceros	Empleados	Terceros
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* (lesión con baja médica, en español).

Como resultado de un Frente de Cultura, implementado en 2024, mantuvimos y ampliamos el seguimiento sistemático de las desviaciones relacionadas con las **Reglas que Salvan Vidas**. Estas reglas siguen nuestra premisa esencial para la prevención de accidentes con alto potencial de gravedad y para el fortalecimiento de una cultura de **disciplina operativa**, aplicada de forma consistente en todas las actividades consideradas críticas en las operaciones.

Las **Reglas que Salvan Vidas** establecen comportamientos innegociables que deben ser observados rigurosamente por colaboradores propios y trabajadores de empresas socias, orientando la ejecución segura de las actividades y reduciendo la exposición a riesgos simples, graves o fatales. En 2025, el programa se mantuvo

estructurado en ocho reglas fundamentales. La gestión de los incidentes y desviaciones (asociados a estas reglas o no) se lleva a cabo de forma **estructurada y estandarizada**, con el registro, la consoliación y el análisis sistemático de la información. Todas las ocurrencias de accidentes, ya sean personales o materiales, se analizan mensualmente en el **Comité Corporativo de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (SSMA)**, fortaleciendo la **toma de decisiones basada en evidencias**, la orientación de acciones preventivas y la mejora continua de los procesos.

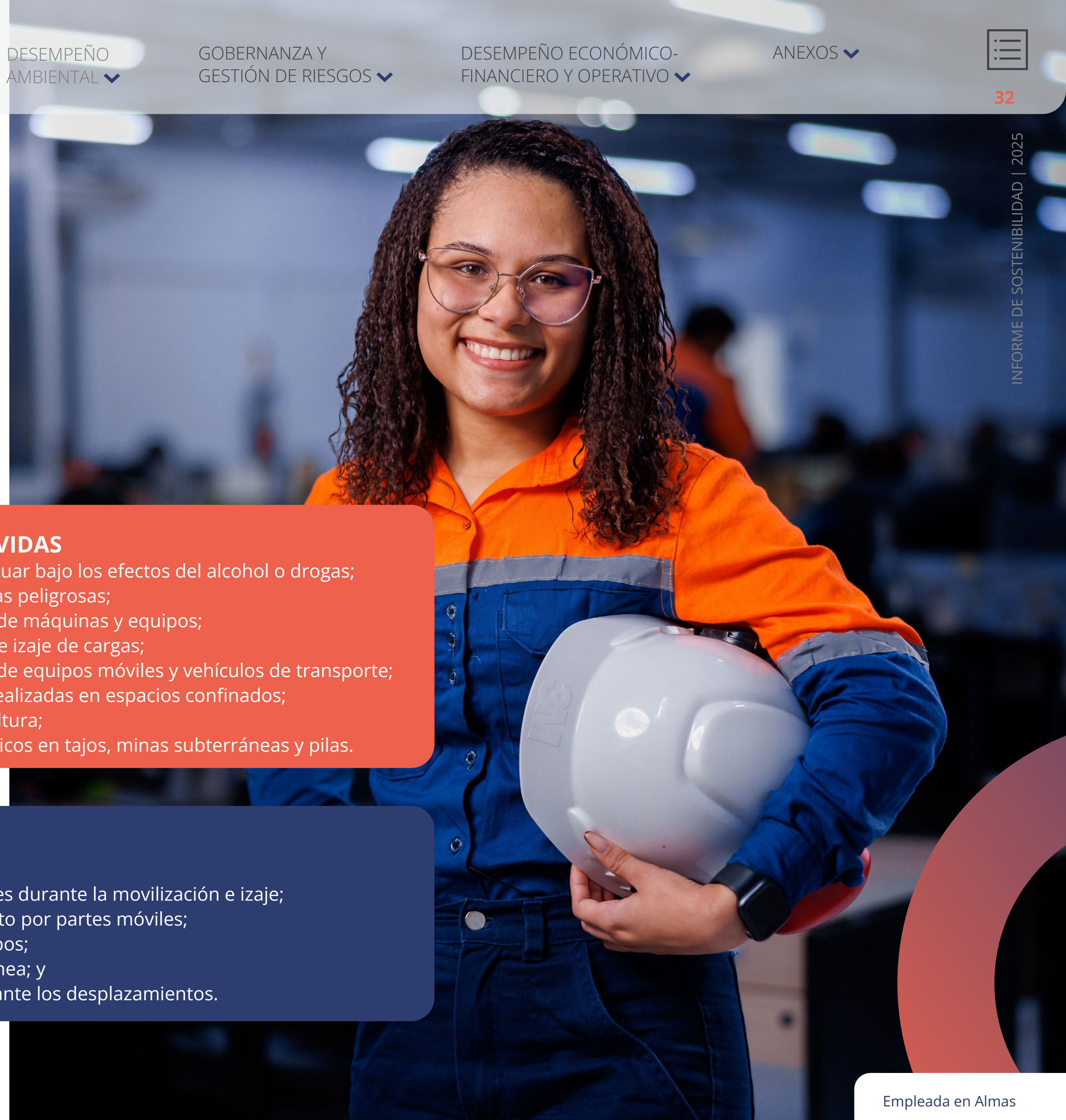
Asimismo, como parte de las buenas prácticas adoptadas por todas las unidades, se encuentra el **Programa de Gestión de Mayores Riesgos**, ue utiliza la metodología *bow-tie* para identificar, clasificar y tratar los riesgos de mayor severidad. A partir de este ejercicio, definimos **seis riesgos** críticos que, desde 2024, se gestionan de forma estandarizada.

REGLAS QUE SALVAN VIDAS

- Prohibición absoluta de actuar bajo los efectos del alcohol o drogas;
- Control riguroso de energías peligrosas;
- Seguridad en la operación de máquinas y equipos;
- Seguridad en actividades de izaje de cargas;
- Seguridad en la operación de equipos móviles y vehículos de transporte;
- Seguridad en actividades realizadas en espacios confinados;
- Seguridad en trabajos en altura;
- Gestión de riesgos geotécnicos en tajos, minas subterráneas y pilas.

SEIS RIESGOS

- Choque eléctrico;
- Caída o vuelco de materiales durante la movilización e izaje;
- Atrapamiento/aplastamiento por partes móviles;
- Vuelco de vehículos y equipos;
- Incendio en mina subterránea; y
- Accidentes de tránsito durante los desplazamientos.



En 2025, la madurez de la Cultura Aura 360, con el valor **de personas en primer lugar**, también se reflejó en nuestros indicadores de seguridad.

ALCANZAMOS UN AÑO MÁS SIN ACCIDENTES CON BAJA MÉDICA EN TODAS NUESTRAS UNIDADES.

EN ARANZAZU Y MINOSA, CELEBRAMOS TRES AÑOS SIN ACCIDENTES CON BAJA MÉDICA.

EN BORBOREMA, NO SE REGISTRARON ACCIDENTES CON BAJA MÉDICA, INCLUIDO EL PERÍODO DE OBRA y *RAMP-UP*.

Estos hitos solo fueron posibles gracias a nuestro modelo de gestión descentralizada, que permite a las unidades adaptar e implementar, de acuerdo con su realidad, acciones preventivas, programas y proyectos propios. Estas buenas prácticas se comparten y pueden o no ser adoptadas por otras unidades.

Otro aspecto destacado de 2025 fue la inversión en capacitaciones, principalmente para líderes locales. Como resultado del trabajo de dos Frentes de Cultura, todas las unidades ampliaron los módulos técnicos de seguridad para coordinadores y supervisores de campo e implementaron formaciones para terceros sobre la Cultura Aura 360.



Empleados en Borborema

En São Paulo, realizamos el **Encuentro de Gerentes de SSMA**, que reunió a líderes de diferentes unidades en un momento clave para fortalecer la cultura de seguridad y consolidar una visión integrada de SSMA en Aura. Más que una alineación técnica, el encuentro se estructuró como un espacio de diálogo y conexión, orientado a construir **confianza**, incentivar la **colaboración** y fortalecer el sentido de actuación conjunta, como “un solo equipo”, con responsabilidades compartidas en materia de prevención, aprendizaje y mejora continua. La programación abordó prioridades estratégicas como el avance del **SIGA**, los próximos pasos para perfeccionar la estandarización y la consistencia de los procesos, así como la evolución de las herramientas de análisis de ocurrencias y el seguimiento del desempeño a través del **Faro de indicadores ambientales**, reforzando una gestión proactiva, orientada a datos y enfocada en resultados sostenibles.

Mirada integral hacia las personas

Buscamos asegurar el **bienestar y la salud mental de todos nuestros colaboradores y terceros**. Por ello, combinamos directrices corporativas con programas adaptados a la realidad de nuestras operaciones. A nivel global, desarrollamos iniciativas de prevención de **enfermedades crónicas, control del estrés, salud mental y prevención del consumo de alcohol y drogas**, ampliamente difundidas a través de campañas educativas y materiales informativos en las unidades. Estas acciones se apoyan en la identificación estructurada de riesgos para la salud y en la integración entre salud ocupacional y gestión de personas.

En **Aranzazu**, la agenda de salud mental se profundizó con una **campana específica vinculada al Día Internacional de Prevención del Suicidio**, que incluyó charlas para empleados propios y contratados, así como debates sobre temas como el concepto de salud mental, las principales enfermedades, la depresión, el suicidio y sus impactos en el trabajo. La acción contempló **a 186 empleados**, y se sumó a campañas anuales de salud visual (con la entrega de **85 gafas de seguridad graduadas**), así como a la aplicación de **573 dosis de vacunas** contra la influenza,

neumococo y sarampión, realizadas en asociación con el sistema de salud local.

En Minosa, en Honduras, ampliamos y reforzamos las operaciones de **dos unidades médicas mantenidas por Aura en los distritos de San Andrés y Azacualpa** para la atención de colaboradores, familiares y la comunidad, **con suministro gratuito de medicamentos**, incluso para tratamientos de alta complejidad.



Trabajo desde hace más de 10 años como enfermera en la clínica de Minosa, atendiendo a colaboradores y comunidades vecinas. Con las mejoras realizadas a lo largo de los años, hoy ofrecemos atención gratuita y de mayor calidad a cerca de 11.000 personas por año, incluyendo gestantes y casos que requieren derivación a hospitales de la región.

Yovani Escobar,
enfermera, Minosa



VIDEO CON TESTIMONIO DE YOVANI ESCOBAR



En Almas, el **Programa Equilibrio**, iniciado a finales de 2024 y ampliado a lo largo de 2025, se consolidó como uno de los principales ejemplos del **enfoque integrado de bienestar en Aura, conectando cuerpo, mente y alma de forma práctica y continua**. Al involucrar a colaboradores y familiares, la iniciativa fortalece una cultura de cuidado de las personas y actúa como un pilar de calidad de vida y prevención, que incentiva hábitos saludables y acciones orientadas a la salud física y mental.

El programa incluye atención y seguimiento con una nutrióloga, transporte a centros médicos para empleados, sus familiares y empresas socias, actividades deportivas y acompañamiento desde la contratación. En 2025, hubo más de **300 atenciones con nutriólogas**, con la participación de **más de 500 personas** en actividades de salud, deporte y ocio. Además del público interno, el Programa Equilibrio también amplía su alcance a través de acciones abiertas, como **carreras solidarias y torneos deportivos**, fortaleciendo el bienestar y el cuidado de la salud en toda la comunidad.



El Programa Equilibrio es un espacio de superación que va más allá de las actividades físicas y ofrece un entorno acogedor y comunitario. Al ingresar al programa, me sentí en casa, hice amistades y recibí orientaciones cuidadosas del profesor, siempre atento a los detalles de los movimientos. La participación mejoró mi coordinación motora, además de fortalecer mi fuerza, resistencia, estabilidad y confianza. El programa nos desafía a superar nuestros propios límites y nos enseña que somos nosotros quienes los imponemos. El trabajo del profesor es fundamental, gracias a su amplio conocimiento y su disponibilidad para ayudar.



Adelayne Toribio
familiar de colaborador, Almas

Diversidad e inclusión

GRI 3-3, GRI 405-1

En 2025, Aura buscó fortalecer la agenda de diversidad, equidad e inclusión (DEI) con foco en la construcción de un ambiente en el que las personas se sientan **seguras, respetadas y valoradas**, independientemente de su género, orientación sexual, raza, edad, discapacidad, origen socioeconómico, creencias o nacionalidad. Esta evolución fue impulsada por la combinación de iniciativas locales con una nueva directriz global, apoyadas por políticas corporativas, campañas de comunicación y los **Canales de Ética y Denuncia**. Como indicador de la evolución en la percepción interna sobre el tema, la encuesta *Great Place to Work* (GPTW) registró que **el 85% de los colaboradores afirmaron que puede ser ellos mismos en el entorno de trabajo**, lo que evidencia avances en la construcción de una cultura organizacional más inclusiva y abierta a la diversidad.

En 2025, Aura se convirtió en patrocinadora de **Women in Mining (WIM) Brasil**, una asociación dedicada a fomentar y apoyar la inclusión femenina en la minería. Además del patrocinio, **nuestras unidades fuera de Brasil también participan en iniciativas del movimiento en sus respectivos países**, conectando a colaboradores y fortaleciendo acciones de diversidad en los territorios donde operamos.

Los avances en la representatividad femenina fueron significativos a lo largo del período. En Borborema, en Rio Grande do Norte, la participación de mujeres en posiciones de liderazgo (gerentes y coordinadoras) aumentó del 12% en diciembre de 2023, inicio de la

construcción de la unidad, al 28% en diciembre de 2025. En Apoena, actualmente el 18% de los cargos de liderazgo están ocupados por mujeres. Este desempeño garantizó, por tercer año consecutivo, el reconocimiento de la unidad como referencia en diversidad de género, con la obtención del Premio Empresa Amiga de la Mujer, otorgado por la institución local Conexión Salto Alto.

Entre las iniciativas implementadas y reconocidas se encuentran: **Sala de Apoyo a la Extracción de Leche Materna, uniformes especiales para gestantes, distribución de productos de higiene femenina, acogida tras la licencia de maternidad**, además de eventos como la **Caminata en el Mes de la Mujer Aura Apoena y el evento Diálogos entre 'Minas' (Papo de Mina)**.

En México, Aranzazu también fue reconocida por promover la participación femenina en el sector minero, con la obtención del **Sello WIM Oro** y del **Sello de Empresa Socialmente Responsable (ESR)**. Este último fue otorgado por tercer año consecutivo, lo que refuerza también el reconocimiento externo a sus prácticas sociales y de inclusión.

Estos avances reflejan el compromiso de Aura con la promoción de entornos de trabajo seguros e inclusivos, basados en el respeto y la valorización de las diferencias, reconociendo que equipos diversos fortalecen la cultura organizacional, impulsan la innovación y contribuyen a resultados más sostenibles.



Programa VETA - Desarrollo Integral de Mujeres

Un claro ejemplo del reconocimiento del protagonismo de las mujeres en diferentes ámbitos a lo largo de 2025 fue el lanzamiento del **Programa VETA** en Minosa, Honduras. El programa nació a partir de una mesa redonda, promovida en el Día Internacional de la Mujer, entre colaboradoras y la alta dirección de la unidad.

A partir de este encuentro, se estructuró el programa, que va más allá de acciones puntuales de capacitación, con el objetivo de fortalecer el bienestar, el liderazgo y la confianza personal y profesional de las participantes. El VETA fue concebido como una experiencia continua y transformadora, que conecta a las mujeres consigo mismas, con la empresa y con su propósito.

El programa se apoya en tres pilares principales: un **plan de desarrollo integral** que aborda el crecimiento profesional y el bienestar emocional, físico y social; la **creación de una identidad propia, simbolizada por el nombre y el logotipo VETA**, que representa el potencial de las mujeres en la minería; y una **hoja de ruta** con actividades mensuales, que incluye talleres presenciales, espacios de mentoría, diálogos reflexivos y encuentros inspiradores con liderazgos femeninos internos y externos.

Desde su lanzamiento, realizado en el Día Internacional de la Mujer en la minería, el VETA se consolidó como una red activa de desarrollo femenino. En 2025, el programa contó con la participación

VETA se refiere a una explotación de oro en español. Una veta es una línea rica en minerales valiosos dentro de una roca. Es un homenaje que simboliza el potencial que existe dentro de cada mujer en la industria minera.

de 76 mujeres, entre colaboradoras propias, terceras y profesionales de servicios, promoviendo el intercambio de experiencias, el fortalecimiento de vínculos y el aprendizaje colectivo. Entre las acciones realizadas, destacan actividades sobre **autoconocimiento, liderazgo femenino, conciliación entre la vida profesional y personal, educación financiera, salud integral y fortalecimiento del papel de la mujer en las comunidades.**

Entre los eventos ya realizados, destaca el panel “Mujeres y Aliados por el Desarrollo Territorial”, presentado por Ana Juárez, presidenta de WIM América Central. La acción, que contó con 85 participantes, conectó a nuestros aliados con una red de mujeres a nivel nacional y evidenció cómo la presencia femenina en la minería transforma realidades y amplía los impactos positivos de la actividad.

Como resultado práctico del diálogo promovido por VETA, se implementó una **Sala de Lactancia** en la unidad, lo que refuerza el compromiso de Aura con un entorno de trabajo más acogedor y alineado con las necesidades de las colaboradoras.



Evento “Mujeres y Aliados por el Desarrollo Territorial”, Minosa



El programa VETA representa un espacio de fortalecimiento, aprendizaje y conexión para las mujeres de nuestra organización. Al promover encuentros dedicados al autocuidado, la salud integral y la concienciación, reforzamos que cuidar de una misma también es una forma de liderazgo. Iniciativas como esta reflejan nuestro compromiso con la creación de un entorno que valora el bienestar, el desarrollo y el protagonismo femenino.



Celeste Maricela Cruz,
Analista de Recursos
Humanos, Minosa

Nosotros somos la sociedad

GRI 2-25, GRI 413-1

La escucha activa y la construcción conjunta son los pilares que orientan nuestra relación con las comunidades en las que estamos presentes. En 2025, la **madurez de la Cultura Aura 360 se reflejó en la ampliación de los canales de diálogo, en la priorización y formación de mano de obra local y en la implementación de programas de capacitación y educación. Además, intensificamos nuestra estrategia de inversión social a través de proyectos incentivados** que utilizan el mecanismo legal de destinación de parte del Impuesto sobre la Renta de Personas Jurídicas (IRPJ) debido (Lucro Real) para apoyar iniciativas de interés público en Brasil. Nuestro objetivo es generar un **impacto social positivo, promoviendo la autonomía socioeconómica en las regiones donde operamos y creando un legado que perdura más allá del ciclo de vida de nuestros activos.** Este es el impacto duradero que buscamos dejar.

Además del Canal de Ética, Aura mantiene, en todas sus unidades operativas, **canales dedicados a la relación con las comunidades locales, gestionados por especialistas en relaciones con comunidades.** Estos canales, disponibles por teléfono y/o correo electrónico, según la realidad de cada operación, tienen como objetivo garantizar un diálogo continuo, accesible y transparente con las partes interesadas en los territorios donde operamos. Todas las manifestaciones recibidas se registran, evalúan y gestionan internamente, siguiendo directrices corporativas, con el objetivo de asegurar respuestas adecuadas y, cuando corresponda, la remediación de los impactos identificados.

Como parte de su proceso de mejora continua, Aura evalúa la implementación de un sistema estructurado de atención al ciudadano para las operaciones en Brasil, con previsión de implementación a partir de 2026.

NUESTRO IMPACTO SOCIAL

929 empleados locales

43% de compras locales, un total de US\$ 174,7 millones

150 emprendedores locales capacitados a través del ciclo de capacitación de proveedores en Brasil

US\$ 1,8 M invertidos en proyectos sociales y

US\$ 601 mil en infraestructura local

Más de **700** acciones realizadas con las comunidades locales



Proveedores de la Unidad de Borborema



Fundación San Andrés



Feria en Aura en Almas

El diálogo es licencia social

El Proyecto Era Dorada (EDO) está ubicado en un territorio históricamente sensible a la actividad minera, caracterizado por elevados niveles de preocupación ambiental (especialmente relacionados con los recursos hídricos) y por una narrativa pública predominantemente crítica con el sector minero. Este contexto se traduce en percepciones de riesgo, demandas de mayor transparencia y expectativas elevadas en cuanto a la calidad del diálogo y a la distribución de beneficios locales. Cuando Aura adquirió el proyecto, pasó a operar en un entorno marcado por bajos niveles de confianza social y por cuestionamientos sobre la compatibilidad del proyecto con las prioridades del territorio. Este escenario exigió la adopción de un enfoque consistente y de largo plazo, orientado a reconstruir la legitimidad social del proyecto y avanzar progresivamente en la consolidación de la Licencia Social para Operar, con reconocimiento explícito de las preocupaciones locales y adaptación del proyecto a las expectativas de las comunidades del área de influencia.

La estrategia adoptada priorizó el fortalecimiento del diálogo estructurado y de la escucha activa como ejes centrales de la relación con las comunidades y demás actores territoriales. Este enfoque incluyó una comunicación clara, accesible y continua sobre el proyecto, sus impactos potenciales, las medidas

de mitigación y las oportunidades socioeconómicas, así como la incorporación de las percepciones locales en decisiones relevantes para el desarrollo del proyecto.

Entre los elementos incorporados destacan la priorización de la minería subterránea como alternativa de menor impacto territorial, las políticas de estímulo al empleo local y a la contratación de proveedores regionales, y la creación de canales permanentes de información y atención a la población. Paralelamente, el proyecto avanzó en la construcción de una narrativa basada en la proximidad cultural, el respeto a las dinámicas locales, la responsabilidad socioambiental y la generación compartida de valor, contribuyendo a reducir tensiones y a establecer bases más sólidas para una relación constructiva y colaborativa con el territorio.

Entre las buenas prácticas que pasaron a estructurar la gestión social y la relación comunitaria destacan:

- La implementación de las Mesas de Desarrollo Comunitario (MDC) como espacios formales, estructurados y verificables de diálogo, priorización y toma de decisiones participativas relacionadas con inversiones sociales, el seguimiento de compromisos y el intercambio sistemático de información entre comunidades y la empresa;

- El desarrollo de un sistema de gestión social con trazabilidad, que contempla el registro de compromisos, acuerdos y demandas, además del monitoreo continuo de las percepciones locales, documentando más de 1.000 horas dedicadas a la relación comunitaria a lo largo de 2025;

- La apertura a auditorías voluntarias realizadas por terceros independientes en las áreas social y ambiental, como forma de reforzar la transparencia, la credibilidad institucional y la alineación con las políticas de Aura Minerals;

- La creación de la Casa Aura, concebida como un centro permanente de información, atención al público y capacitación comunitaria, ampliando el acceso de la población a información técnica, operativa e institucional relacionada con el proyecto.

De forma integrada, estas iniciativas contribuyeron a ampliar el acceso público a la información, fortalecer los canales de diálogo estructurado y reducir los espacios de desinformación y desconfianza. Como resultado, el proyecto avanzó de un contexto inicial de elevada sensibilidad social hacia un proceso progresivo y verificable de fortalecimiento de la confianza, la legitimidad social y la gobernanza territorial compartida, estableciendo bases más sólidas para el desarrollo responsable y sostenible a largo plazo.



Construir confianza con las comunidades no es solo parte de nuestro trabajo: es la base para que la minería genere valor real, duradero y compartido para el territorio.



Otmar Morales,
Country Manager,
Aura Era Dorada

Educación y cualificación

Como avance de 2025, invertimos en alianzas para ampliar la formación técnica y la educación básica, de acuerdo con las necesidades de cada territorio. En Almas, se ofrecieron capacitaciones que abarcaron áreas como informática y cultura digital, procesos productivos industriales, técnico en minería y electromecánica. Las iniciativas se desarrollaron en alianza principalmente con el SENAI y también con la Secretaría de Educación de Tocantins. En total, se formaron **301 personas**, de las cuales **43 fueron incorporadas por la propia Aura y 15 por empresas terceras**, reforzando el compromiso de la Compañía con el desarrollo de competencias locales, la empleabilidad y el fortalecimiento socioeconómico de las comunidades donde opera.



En Borborema, uno de los aspectos destacados fue el proyecto de apoyo a la alfabetización **Sementes do Saber (Semillas del Saber)**. El programa atiende a **30 niños** de 6° a 9° grado de la Escuela Municipal Justino Dantas, actuando como refuerzo escolar en las asignaturas de portugués y matemáticas. Las actividades se realizaron dos veces por semana, entre mayo y diciembre, y fueron impartidas por los propios profesores de la institución. Al final del año lectivo, los alumnos presentaron una mejora significativa en su desempeño escolar.



Es muy gratificante para la escuela, para los alumnos y para toda la gestión ver este reconocimiento. Es un proyecto muy valioso, que promueve el aprendizaje y ofrece refuerzo escolar, especialmente para los estudiantes con mayores dificultades.

Maria Eloisa,
alumna de la Escuela Municipal Justino Dantas



Estamos muy felices de recibir este proyecto tan especial de Borborema. La iniciativa está totalmente alineada con nuestra propuesta educativa para 2025, orientada a la recuperación de aprendizajes.

Priscilla Miguel,
Secretaria Municipal de Educación de Currais Novos, RN, Brasil



En las unidades de Aranzazu y Minosa, las iniciativas en educación priorizaron el fortalecimiento de las condiciones de aprendizaje y la permanencia escolar en las comunidades locales. Las acciones involucraron **el apoyo a la infraestructura y a los recursos educativos, incentivo al desempeño académico, apoyo a la movilidad estudiantil e iniciativas de acercamiento entre la comunidad y la actividad minera**. Estos frentes contribuyen al desarrollo del capital humano y a la ampliación de oportunidades educativas en los territorios donde la Compañía opera.

Apoyo al emprendimiento e inclusión productiva

GRI 413-1

Incentivar el **emprendimiento local** es una de las prácticas que Aura adopta como parte de su directriz de desarrollo de los territorios. Las iniciativas parten de la comprensión de la **vocación de la comunidad, la búsqueda de alianzas y la implementación de acciones de desarrollo económico y capacitación de mano de obra y proveedores.**

Buscamos fomentar el emprendimiento y fortalecer las economías locales mediante el aumento del porcentaje de compras a proveedores locales y la oferta de capacitación y apoyo técnico a este público, promoviendo el desarrollo socioeconómico en los territorios donde operamos.

En las unidades de Brasil, Aura avanzó en la **capacitación y en el desarrollo de proveedores locales** a través de programas estructurados orientados al fortalecimiento de la competitividad, la innovación y la alineación con prácticas ESG y de abastecimiento responsable. Las iniciativas involucraron alianzas con instituciones como el IEL, el SEBRAE y entidades regionales, combinando capacitaciones presenciales y en línea en temas como gestión empresarial y financiera, compras, calidad, sostenibilidad, responsabilidad social y compliance. En Apoena (MT), el programa incluyó un proceso de selección formal con requisitos de integridad y la reserva del 10% de las vacantes para empresas lideradas por mujeres. En Borborema (RN), el proyecto Lapidando Talentos & Minerando Negocios estructuró una ruta formativa con previsión de acreditación posterior en el banco de proveedores. En Almas (TO), micro y pequeñas empresas fueron capacitadas a lo largo de nueve meses, con la reserva del 15% de las vacantes para negocios liderados por mujeres y la posibilidad de integración en el registro de proveedores al final del ciclo. En total, 150 proveedores locales fueron atendidos, reforzando el compromiso de la Compañía con el desarrollo de la cadena de valor local, la diversidad empresarial y el fortalecimiento socioeconómico de los territorios donde opera.



Programa de Desarrollo de Proveedores, Borborema

En 2025, Minosa avanzó en iniciativas orientadas al emprendimiento femenino. Una de ellas fue el **Taller de Velas Aromáticas**, en alianza con la Fundación San Andrés, con **24 horas de capacitación técnica** para **15 mujeres** de comunidades vecinas, impartidas por una instructora certificada.

Otro aspecto destacado fue el proyecto **“Oro y Sabor”**, integrado en el programa “Comunidades Prósperas”, que incorporó en 2025 la participación de **13 mujeres** de los distritos de San Andrés, Azacualpa y San Miguel en módulos de capacitación sobre emprendimiento, gestión de microempresas y formación técnica en panadería y repostería.

En Almas, realizamos por primera vez una **feria con productores locales en las instalaciones de la unidad**, en alianza con la Municipalidad y Ruraltins. A lo largo de 2025, se promovieron dos ediciones de la iniciativa, que ampliaron la visibilidad de productores rurales y artesanos del área de influencia y fortalecieron la conexión con la cadena local de proveedores. En total, participaron 20 expositores de dos municipios vecinos, con la oportunidad de presentar y comercializar sus productos directamente al público interno. La acción contribuye a la diversificación económica local, la valorización de la cultura regional y el fortalecimiento de la relación entre la comunidad, el sector público y la empresa.



Feria de Productores Locales en Almas



Proyecto Oro y Sabor, Minosa



Cultura, pertenencia y conexión

El respeto a la cultura y a las raíces territoriales, así como las actividades que apoyan el deporte y la salud, también formaron parte de las acciones de apoyo de las unidades en 2025. La unidad **Borborema** avanzó con el **Proyecto Capoeira**, parte de la segunda fase del **Programa Vem pra Roda (Únete a la Ronda)**, promovido en alianza con la Escuela Municipal São Francisco. La iniciativa ofreció **clases semanales y talleres** para cerca de **21 niños y niñas de 6 a 14 años**, con foco en el desarrollo físico, emocional y social, además de la valorización cultural en el territorio.

Como mecanismo de relación y conexión, Aura mantiene en algunas unidades el **programa de visitas Puertas Abiertas. Se trata de visitas guiadas** a las instalaciones, con presentación del proceso operativo y de las iniciativas en seguridad y sostenibilidad. Almas (TO), solo en 2025, recibió **a más de 240 visitantes** (estudiantes, profesores, líderes locales, productores, familias y prensa) en la unidad.





+2.000
visitantes en 2025



Casa Aura

En México, Aranzazu inauguró la Casa Aura, un espacio abierto a la comunidad local con el objetivo de promover actividades culturales y educativas, además de funcionar como museo, con objetos donados por la comunidad que cuentan la historia de la minería local.

Durante el año, el espacio recibió a más de 2.000 visitantes e impactó directamente a diversas personas, ofreciendo actividades culturales, educativas y de ocio, todas alineadas con nuestros valores de inclusión y desarrollo sostenible.

Entre las iniciativas realizadas, se destacan los talleres de arte y cultura, que involucran a niños y adultos de la comunidad en actividades como la lectura, la pintura y artesanía, y proporcionan una oportunidad única de expresión y aprendizaje. Además, la Casa Aura también promovió campañas educativas en fechas conmemorativas como el Día de la Tierra y el Día Mundial del Medio Ambiente, con charlas de concienciación ambiental, exposiciones fotográficas y actividades al aire libre, como la observación de aves y visitas guiadas a la flora local.



Inauguración de la Casa Aura, en Aranzazu



Entrega de juguetes en el CRAS, en Apoena

Voluntariado

En 2025, Apoena amplió sus acciones para fortalecer el vínculo con la comunidad a través del programa de voluntariado **Aura do Bem (Aura del Bien)**. De forma continua y mediante actividades sociales, educativas y ambientales, la iniciativa ya benefició a cerca de 1.000 niños y niñas a lo largo del año y se ha consolidado como un importante instrumento de transformación local.

En fechas especiales, como Navidad y Pascua, colaboradores de la empresa organizaron campañas internas de recolección y participaron activamente en eventos en alianza con instituciones locales. A inicios de 2025, más de 500 juguetes fueron entregados al Centro de Referencia de Asistencia Social (CRAS), que reunió a más de 200 niños en actividades recreativas. En la Pascua de 2025, cerca de 900 cajas de chocolate fueron donadas a niños atendidos por el CRAS, el Lar das Crianças (LAC) (Hogar de Niños), la Asociación de Padres y Amigos de los Excepcionales (APAE) y el Hotelzinho Arco-Íris.

Las acciones también se extendieron al mes de junio, cuando colaboradores se sumaron a la campaña "Junio Rojo" y realizaron donaciones voluntarias de sangre en la unidad de recolección de la ciudad de Cáceres (MT). La movilización refuerza el compromiso del programa con las causas de salud pública y la solidaridad.

En el mes de julio, Aura do Bem promovió una mañana de integración con alumnos de la APAE en el municipio de Pontes y Lacerda (MT), con juegos, actividades deportivas y un ambiente de cercanía. La participación activa de los colaboradores refuerza el espíritu colectivo de la iniciativa.



Aura do Bem es más que un programa de voluntariado; es un puente de empatía y cuidado entre la empresa y la sociedad. Nuestros colaboradores se involucran con propósito, donando tiempo y energía en favor de un territorio más justo y acogedor.



Faniel Medeiros,
Gerente de Recursos Humanos,
Comunicación y Relación con
Comunidades, Apoena





De la minería, una “Semilla de Esperanza”

Más allá del ciclo de vida del activo, la unidad de Minosa, en Honduras, apuesta por iniciativas que contribuyen a **dejar un legado positivo** en el municipio, con foco en alternativas económicas y el fortalecimiento de capacidades locales en la postminería.

Con este objetivo, se desarrolló el **Proyecto Semillas de Esperanza**. Lanzado por la Fundación San Andrés (división social de la unidad de Honduras) el proyecto busca promover el **desarrollo social y económico sostenible** a través del cultivo de **tres variedades de uvas** y de la futura producción de vinos, fortaleciendo una estrategia de diversificación productiva en la región y para la población.



Este es el primer paso de un gran cambio que estamos construyendo para la región de Minosa y para Honduras. Estamos comprometidos con la creación de un futuro más próspero para todos, actuando con respeto y cuidado hacia la comunidad y el medio ambiente para dejar un legado positivo.



Pamela Alejandra Sarmiento Pineda
Gerente de Relaciones Comunitarias,
Minosa



La iniciativa se implementó en **1 hectárea** sobre el depósito de relaves de la **unidad**, área que, en minería, está destinada a la disposición controlada de rocas y suelo sin valor económico para la extracción.

El proyecto prevé una inversión inicial de aproximadamente US\$ 1 millón en los primeros cinco años y se estructuró en dos fases: investigación y desarrollo y producción a escala industrial.

Entre 2024 y 2025, se plantaron **1.440** vides y, en 2025, el proyecto alcanzó una tasa de éxito (supervivencia de los ejemplares) del **84%**. Actualmente, cuatro personas de la comunidad están empleadas en las actividades de mantenimiento, manejo agronómico, cuidado de las plantas, poda y demás tareas operativas del proyecto piloto.

La segunda etapa ya está en marcha, con la previsión de llegada de otras **4.000** plántulas procedentes de Chile. Paralelamente, trabajamos en la autorización para pruebas con plántulas procedentes de Italia. La expectativa es que, en 2026, sea posible realizar la primera producción piloto de vino.



Desempeño ambiental



Desempeño ambiental

A través de una gestión ambiental integrada y alineada con la Cultura Aura 360, buscamos garantizar la **conformidad legal, la mitigación de impactos, la eficiencia en el uso de recursos naturales y la generación de valor compartido en los territorios donde operamos**, considerando todas las fases del ciclo de vida de nuestras operaciones.

Todas las operaciones y proyectos cuentan con una gestión específica de licencias ambientales y cumplen rigurosamente con las respectivas condicionantes, reforzando el compromiso de la Compañía con la conformidad regulatoria y la protección ambiental. Auditorías y revisiones periódicas también se realizan para promover la mejora continua de los procesos y la evolución de las prácticas ambientales.

El Comité Corporativo de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (SSMA), formado por ejecutivos sénior, realiza

un seguimiento regular de los planes de acción y evalúa indicadores clave de desempeño a nivel corporativo y en las unidades operativas. De forma complementaria, los Comités de SSMA locales realizan análisis críticos del desempeño ambiental.

Nuestra gestión descentralizada también permite que, de acuerdo con la realidad de cada territorio, prioricemos proyectos e iniciativas para minimizar nuestro impacto. En 2025, el avance de proyectos relevantes, como la entrada en operación de la unidad Borborema, el fortalecimiento de las prácticas de economía circular en Almas ([ver Proyecto Remineralizador del Suelo](#)), la continuidad de las iniciativas de preservación y recuperación de bosque nativo en Aranzazu, la recertificación del Código de Cianuro en Apoena y el Proyecto Sementes da Esperança en Minosa, reforzó el compromiso de Aura con una minería responsable, eficiente y resiliente frente a los desafíos ambientales y climáticos.





Agua

GRI 3-3, GRI 303-2

La gestión hídrica sigue siendo un tema prioritario para Aura, especialmente en contextos de mayor vulnerabilidad climática e hídrica. La Compañía ha avanzado en proyectos orientados a la reducción de la dependencia de la captación externa y al aumento de la eficiencia en el uso del agua, mediante recirculación, soluciones de reutilización e integración con iniciativas de saneamiento, todo ello de acuerdo con los criterios y la legislación aplicables.

Estas acciones incluyen inversiones continuas en la optimización de la captación, el perfeccionamiento de los sistemas de reutilización y el monitoreo de la calidad del agua, en conformidad con la legislación aplicable, las buenas prácticas del sector y las directrices socioambientales corporativas.

En 2025, alcanzamos niveles superiores al 92% en el proceso de recirculación de agua para el beneficio.

Actuamos con rigor técnico y responsabilidad socioambiental,

asegurando que todas las operaciones se conduzcan en conformidad con las normas, reglamentaciones y legislaciones vigentes, así como con las licencias ambientales aplicables y sus condicionantes. Para garantizar el cumplimiento de los parámetros de calidad y de los límites regulatorios establecidos, ejecutamos monitoreos continuos y controles operativos sistemáticos, incluidos análisis ambientales periódicos y el seguimiento de indicadores críticos. Este enfoque refuerza nuestro compromiso con la mejora continua, la prevención de incidentes y la adopción de buenas prácticas para una gestión ambiental eficiente y transparente.

Para Aura, el agua es un recurso esencial no solo desde la perspectiva operativa, sino también como un insumo crítico para la salud y el bienestar de las comunidades. Por ello, también buscamos contribuir activamente a la seguridad hídrica local, apoyando iniciativas estructurales que amplíen el acceso y la calidad de este recurso.

En Era Dorada, por ejemplo, realizamos una alianza con FUNCAGUA, una institución federal e independiente, para llevar a cabo monitoreos de calidad del agua y poner la información a disposición de la población, incluidas mediciones en áreas fuera de nuestra área de influencia. De forma complementaria, están en ejecución iniciativas para ampliar el acceso al agua en comunidades locales, como mejoras en sistemas e infraestructuras de almacenamiento.

En Aranzazu, apoyamos acciones orientadas al abastecimiento y al mantenimiento de sistemas comunitarios, como el apoyo a pozos, reparaciones y sustitución de tuberías, además de donaciones de equipos y

soluciones de transporte de agua para atender necesidades locales, lo que refuerza nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y la resiliencia de las regiones donde operamos.

En 2025, las unidades también impulsaron acciones de concienciación y educación ambiental sobre el agua, conectando la agenda hídrica con la salud pública y el uso racional del recurso.

En Almas (TO), por ejemplo, se realizó una actividad integrada con el sector público y escuelas municipales, que incluyó una caminata educativa y una charla abierta a la población sobre la conservación del agua y la prevención del dengue, vinculando el tema con la agenda de educación ambiental.





ETE (Estación de Tratamiento de Efluentes) Borborema - Innovación que genera desarrollo

El inicio de la operación de la unidad Borborema no solo representó un paso importante en nuestro plan de expansión, sino que también materializó en la práctica nuestra directriz de producir de manera sostenible.

La unidad de Borborema está ubicada en el corazón del Seridó Potiguar, en Currais Novos, una región marcada por un fuerte estrés hídrico, donde el agua adquiere un valor estratégico para la supervivencia de las personas y para cualquier actividad productiva.

Fue en este contexto que incorporamos innovación y compromiso con la sostenibilidad, impulsando una solución inédita en el sector: la implementación de una mina que opera sin consumir agua nueva y sin afectar el suministro de agua para la comunidad local.

La iniciativa le valió a Aura el reconocimiento como Empresa del Año del Sector Minero 2025, en la categoría ESG – Mediana Empresa.

Desde la concepción del proyecto, la cuestión hídrica se trató como una prioridad absoluta. No tendría sentido desarrollar una operación industrial que compita con la población local por un recurso ya escaso. La alternativa encontrada fue estructurar toda la mina para operar exclusivamente con agua reutilizada, alineando la viabilidad operativa con la responsabilidad socioambiental.

La solución, aunque simple en concepto, exigió un alto nivel de ingeniería y coordinación institucional. A través de una alianza con la Companhia de Águas e Esgotos do Rio Grande do Norte (CAERN), pasamos a captar aguas residuales domésticas del municipio de Currais Novos, promoviendo su tratamiento integral y su reutilización en las actividades de la mina.

El modelo transformó un pasivo ambiental en un insumo productivo, contribuyendo a nuevos enfoques innovadores en la minería.

No se utiliza agua subterránea, de ríos ni de arroyos. Todo el abastecimiento de la operación proviene de aguas residuales urbanas, sometidas a un tratamiento avanzado que incluye ósmosis inversa y múltiples etapas de purificación. El resultado es un ciclo cerrado y eficiente que conecta el saneamiento urbano con el proceso industrial de forma segura y sostenible.

Actualmente, la estación es operada íntegramente por nuestro equipo, que transporta cerca de 70 metros cúbicos de agua reutilizada por hora a lo largo de 27 kilómetros de emisario hasta la planta de beneficio.

Cuando Aura inició su operación, el municipio contaba apenas con un tamizado básico de las aguas residuales, sin tratamiento efectivo. Hoy, además de eliminar la descarga de efluentes sin tratar en cursos de agua locales, todo el volumen recolectado se trata adecuadamente, generando un recurso limpio y viable para uso industrial.

El proyecto requirió una inversión aproximada de R\$ 45 millones. El contrato firmado con CAERN abarca la vida útil de la mina, con posibilidad de extensión en función de la ampliación de las reservas y de la producción.



Biodiversidad

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

La gestión de la biodiversidad está incorporada al Sistema de Gestión Ambiental de Aura y se orienta por el cumplimiento riguroso de la legislación ambiental, de las condicionantes de los procesos de licenciamiento y por la adopción de las mejores prácticas internacionales del sector minero.

Este enfoque se materializa a través de acciones estructuradas de planificación, monitoreo, mitigación, recuperación y compensación ambiental, con foco en la **conservación de los hábitats, la recomposición de la vegetación nativa y la promoción de un legado ambiental positivo** en los territorios donde operamos.

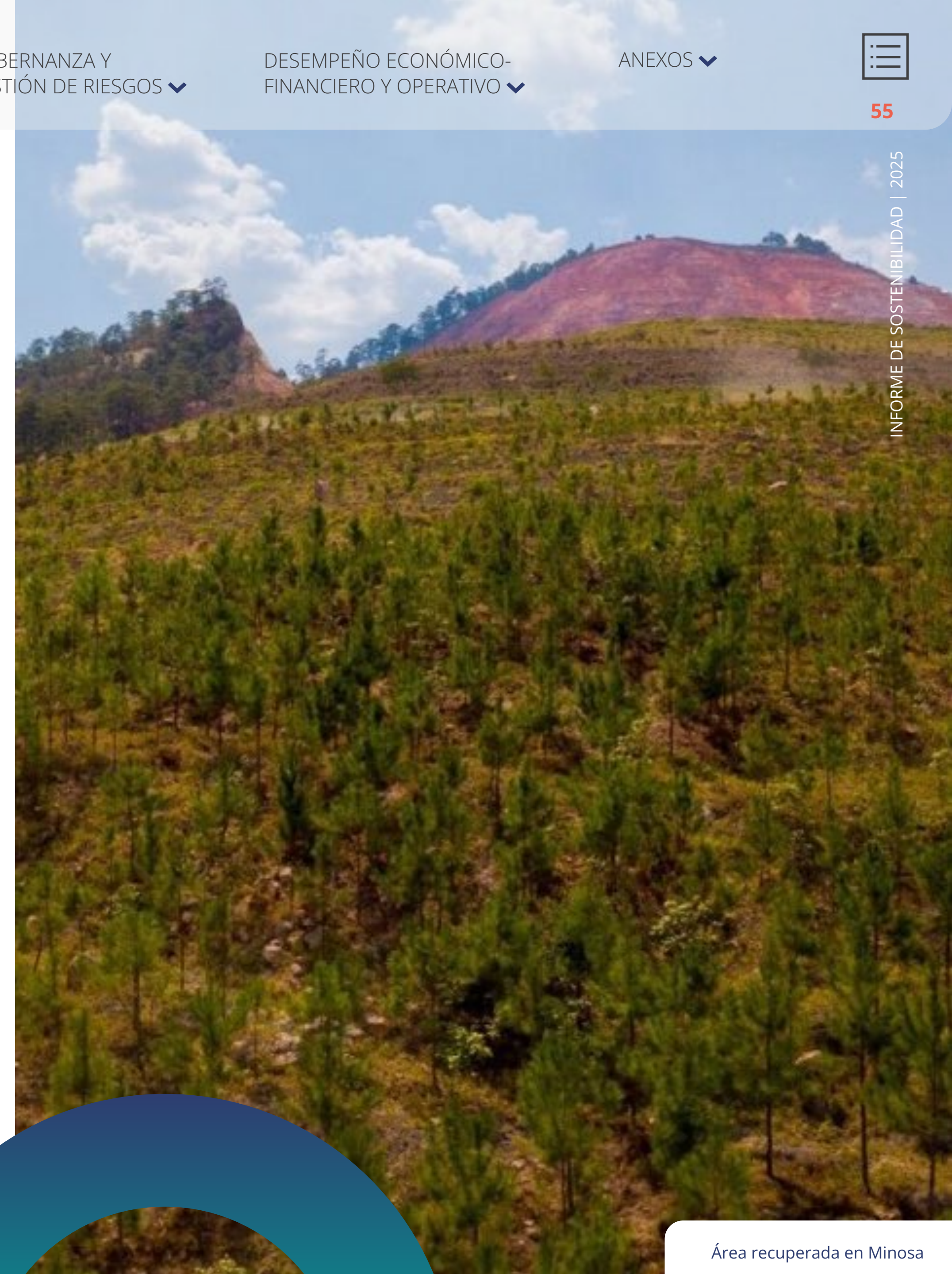
En las unidades operativas, estas directrices se traducen en iniciativas prácticas alineadas con las características locales. En Borborema, nuestro compromiso ambiental va más allá de la gestión hídrica. Mantenemos, fuera del área operativa, una finca dedicada a la reforestación y a la lucha contra los procesos de desertificación de la región. En este espacio, producimos plántulas utilizadas tanto en la recuperación ambiental de la propia mina como en proyectos de restauración de áreas degradadas del entorno, consolidando el lugar como un **un polo regional de recomposición vegetal**.

En México, además de los programas de monitoreo ambiental, desarrollamos iniciativas de sensibilización y **educación ambiental orientadas a la valorización**

de la fauna y la flora local. Estas acciones incluyen actividades de observación de aves y exposiciones educativas, que refuerzan la concienciación de la comunidad sobre la importancia de la conservación de la biodiversidad. En 2025, con motivo del Día del Medio Ambiente, la unidad realizó, en la Casa Aura, una exposición fotográfica sobre la flora y fauna del semidesierto, además de charlas orientadas a la concienciación ambiental. Como parte de las acciones de recuperación ambiental, también se llevó a cabo una iniciativa de reforestación con la plantación de **450** pinos nativos de la región y se realizó una inversión de **US\$ 12,2 mil** para la construcción de un vivero, con el objetivo de fortalecer la reproducción de especies nativas.

Con vistas al legado posterior a la vida útil del activo, la unidad ha venido avanzando de forma progresiva en la reforestación del entorno de la mina. Áreas que anteriormente formaban parte de la planta operativa hoy ya conforman un cinturón verde con más de 1,2 hectáreas, lo que evidencia la transformación gradual del territorio y el compromiso con la recuperación ambiental.

Se plantaron **28.643** lechuguillas, especie nativa de la región, con fines de reforestación, con el objetivo de dar continuidad al cierre ambiental de un área que anteriormente formaba parte del proceso de beneficio. Esto representa **el 30%** del área total que se reforestará.



Aura tiene el compromiso de rehabilitar el 100% de sus áreas impactadas a lo largo del ciclo de vida de sus operaciones. En Minosa, ya registramos **el 44% de las áreas recuperadas**, lo equivalente a **66,64 hectáreas** en proceso de regeneración, incluidas formaciones de bosques jóvenes de **pino y roble**. Como parte de esta estrategia, seguimos el principio de reposición forestal ampliada: **por cada árbol suprimido, plantamos otros seis**, lo que totaliza más de **350 mil árboles plantados y conservados**.

Este avance es posible, entre otros factores, gracias a la estructura del **vivero forestal de la unidad**, con capacidad de producción de aproximadamente **20 mil plántulas por año**, que también se utiliza en alianza con la comunidad mediante la colaboración con el grupo comunitario “Las Cruzitas”, orientado a la revegetación de áreas de nacientes y de puntos susceptibles a la erosión durante el período lluvioso, siendo Aura responsable de la gestión y donación de las plántulas utilizadas en las acciones del grupo.



En el mismo vivero, **mantenemos el único orquideario existente en Honduras**, con foco en la preservación de 23 especies de orquídeas amenazadas de extinción. Antes de intervenciones que impliquen la supresión o el manejo de árboles, realizamos el rescate de estas especies, que son cuidadas y posteriormente reintroducidas en áreas ya rehabilitadas, reforzando nuestra estrategia de rescate y reintroducción de flora sensible en los procesos de recuperación ambiental. Todas estas iniciativas reflejan inversiones continuas, con aproximadamente US\$ 2 millones ya aplicados en proyectos de mitigación ambiental y US\$ 2,5 millones en proyectos de reforestación.

En la unidad Almas, las acciones de 2025 incluyen iniciativas de educación ambiental con conexión directa con la biodiversidad regional. Durante el período, promovimos una acción de **plantación en el área de compensación ambiental de la unidad, realizada en alianza con alumnos de la escuela agropecuaria de Almas**. En la iniciativa, se plantaron cerca de 300 plántulas de especies nativas, **producidas en el vivero de la propia operación**, integrando el medio ambiente y la comunidad y fortaleciendo la aplicación práctica del aprendizaje desarrollado en el aula.

En 2025, establecimos una alianza con el Museo de Zoología de Palmas (TO) para la realización de actividades orientadas a colaboradores y a la comunidad escolar, que incluyeron la **exposición de animales taxidermizados típicos del biomas Cerrado** y enfoques educativos sobre la preservación de la biodiversidad, la pérdida de hábitat y la necesidad de conservación de los ecosistemas de este bioma.

En Apoena, además de campañas de educación ambiental similares, el vivero forestal propio cuenta con una capacidad de producción de 33 mil plántulas que se utilizan para la reforestación de áreas degradadas, en programas internos y donaciones a comunidades. Además, durante la semana del medio ambiente se ofrecieron cursos de producción de plántulas y cultivo de plantas nativas, con la donación de más de 350 plántulas.





Gestión de residuos

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

Aura lleva a cabo la gestión de residuos a través de un **Programa de Gestión de Residuos Sólidos**, que establece directrices para el control operativo y las buenas prácticas en todas las etapas, desde la generación hasta el tratamiento y la disposición, con el objetivo de asegurar la **conformidad ambiental, la trazabilidad y la mejora continua en todas las operaciones**.

En 2025, continuamos avanzando en prácticas de gestión de residuos con foco en **la reducción en origen, la trazabilidad y la disposición ambientalmente adecuada**. Para ello, apostamos por procesos estructurados de control y monitoreo, enfatizando la **circularidad y la valorización de materiales**, siempre en conformidad con los requisitos legales aplicables en cada país donde operamos.

Como parte de este proceso, adoptamos **formularios y plataformas digitales** para el registro sistemático de la generación, segregación, pesaje y disposición de

residuos, complementados con **auditorías internas y externas** y con el uso de empresas tercerizadas especializadas para la gestión y disposición (incluido el coprocesamiento y la valorización energética para flujos específicos).

En Apoena, creamos el Programa **Na Pegada Ambiental (En la Huella Ambiental)**. El objetivo del programa es promover la recolección regular de residuos en las áreas operativas y administrativas, involucrando a colaboradores propios y socios en jornadas mensuales. La iniciativa está directamente relacionada con la adopción de prácticas sostenibles y alineada con los principios de la metodología 5S. Las jornadas se realizan mensualmente y ya presentan resultados concretos, con la recolección de más de 3.000 kg de residuos en el sitio, lo que evidencia un aumento de la concienciación de los colaboradores en relación con la gestión ambiental, así como avances en la gestión de residuos, la limpieza, la organización y la prevención de riesgos ambientales.

Jerarquía de gestión y economía circular

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

Clasificamos nuestros residuos como **peligrosos y no peligrosos** y destinamos materiales reciclables (papel, plástico, chatarra metálica, cables, aceite lubricante usado), residuos orgánicos (compostaje) y residuos peligrosos/contaminados (como envases con cianuro y suelos con hidrocarburos) a **coprocesamiento o disposición controlada**, mientras que parte de los residuos no destinados se segrega para **su reutilización o comercialización** (por ejemplo, aceite lubricante usado, madera, aluminio y chatarra).

En 2025, los principales residuos recuperados incluyeron **aceite lubricante usado, madera de embalaje de cianuro, metales contaminados tras tratamiento químico, chatarra metálica, papel/cartón, plásticos, cables y conductores eléctricos, además de residuos orgánicos recuperados mediante compostaje**, reforzando la directriz de circularidad siempre que sea técnicamente aplicable.

Aura se compromete a avanzar cada vez más en soluciones innovadoras para la disposición de sus residuos, generando oportunidades de nuevos negocios y de economía circular. En 2025, Minosa desarrolló un método de **transformación de residuos**

orgánicos en fertilizantes naturales, asociando esta solución al cierre de activos en operación.

El fertilizante ha sido utilizado en apoyo a la recuperación de áreas degradadas, integrando iniciativas ambientales y de reforestación en áreas que ya no serán utilizadas en el proceso productivo.

Una solución similar ya se viene aplicando desde hace algún tiempo en Apoena. Los residuos orgánicos generados en las áreas administrativas y operativas se segregan adecuadamente y se destinan a un sistema interno controlado de descomposición biológica. El compuesto resultante se utiliza como acondicionador del suelo en áreas verdes y en acciones de recuperación ambiental del sitio, además de ser distribuido a colaboradores y comunidades durante campañas de educación ambiental promovidas por la unidad.

En Aranzazu, el equipo también inició un estudio para reinsertar parte del relave en las galerías agotadas de la mina (*backfill*), con el objetivo de reducir el volumen destinado al dique y promover el reaprovechamiento interno. El uso de relaves como *backfill*, contribuye a la **estabilidad de las minas**, ayuda en la

recuperación de áreas con minería y reduce los riesgos de contaminación, además de permitir la **reducción del uso de recursos naturales** para la construcción de nuevas estructuras de contención y disposición de residuos, promoviendo prácticas de **economía circular**.

En este contexto, es relevante destacar que el proyecto Era Dorada ya nace concebido bajo esta misma filosofía, incorporando desde su origen soluciones técnicas de ingeniería orientadas a la optimización de recursos, la maximización del reaprovechamiento interno de materiales y la reducción sistemática de impactos ambientales. Esta directriz está en plena convergencia con las mejores prácticas globales de minería circular, que priorizan la integración entre desempeño operativo, gestión sostenible de relaves y resiliencia ambiental a lo largo de todo el ciclo de vida del activo.

En Almas, la construcción de un **galpón de compostaje** para el tratamiento y reaprovechamiento de residuos orgánicos del restaurante y de empresas tercerizadas ya está en fase de planificación. Combinando material seco (proveniente de la supresión vegetal, triturado) y material húmedo (residuos alimentarios), se estima la generación de aproximadamente **500 kg de compost orgánico** para uso en acciones ambientales internas y apoyo a huertos locales mediante donaciones.

Proyecto Remineralizador del Suelo

En 2025, Almas avanzó en el **Proyecto Remineralizador**, una iniciativa que busca transformar un residuo mineral de la operación (el **polvo de roca**) en un **insumo agrícola sostenible** para la remineralización del suelo en cultivos de soja.

El trabajo evaluó de forma integral el potencial agronómico del material, su seguridad ambiental y los aspectos de seguridad alimentaria, combinando **experimentos en invernadero y ensayos de campo a escala comercial**. Se probaron diferentes dosis y condiciones de manejo, con análisis de los efectos sobre el desarrollo de las plantas, la calidad del suelo y los parámetros vinculados a la seguridad alimentaria, con foco en los granos de soja.

Los resultados indicaron evidencias consistentes y prometedoras, especialmente en lo que se refiere a la

seguridad alimentaria del producto, con datos que refuerzan la **viabilidad de su uso agrícola en condiciones controladas**. Al mismo tiempo, los análisis señalaron oportunidades de mejora para alcanzar la plena conformidad con los requisitos técnicos aplicables y avanzar con seguridad en el proceso de encuadramiento y registro ante el MAPA (Ministerio de Agricultura y Ganadería).

Desde el punto de vista agronómico, se observaron efectos positivos puntuales (vigor y crecimiento, especialmente en la fase vegetativa). En 2026, Aura continuará **fortaleciendo el programa** (ampliando las evaluaciones en diferentes tipos de suelo, dosis y estrategias de manejo) con el objetivo de consolidar un dossier técnico-regulatorio aún más robusto para la presentación y el registro del producto como remineralizador en el mercado.

Energía

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

Aura adopta prácticas para promover la **mejora continua del desempeño energético**, con enfoque en la **reducción del consumo** y en la **eficiencia operativa**, buscando minimizar los impactos ambientales asociados al uso de energía en sus operaciones.

Cuando está disponible, nuestras operaciones priorizan el consumo de energía de origen renovable. En Aranzazu, en México, garantizamos la disponibilidad de energía renovable mediante la firma de contratos y convenios con agentes productores y con el gobierno, siendo este último el responsable de la operación de la red nacional de distribución.

En esa misma unidad, está prevista para 2026 la implementación de un programa estructurado de eficiencia energética. La iniciativa contará con la contratación de una empresa especializada para realizar un diagnóstico técnico y comportamental, identificando oportunidades de mejora y recomendando soluciones tecnológicas. Entre los frentes evaluados se encuentran la adopción de motores más eficientes, la ampliación de sistemas de automatización para el apagado inteligente de equipos y el análisis de tecnologías disponibles en el mercado que puedan contribuir a una mayor eficiencia energética de las operaciones.



Gestión de gases de efecto invernadero

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

En el contexto de la minería de oro, los gases de efecto invernadero (GEI) se generan principalmente por la combustión de combustibles fósiles en equipos y máquinas de transporte y en la generación de energía para la etapa de beneficio. Para mitigar este impacto, la empresa ha implementado diversas estrategias, tanto operativas como de largo plazo.

Evolución de la intensidad de emisiones

GRI 305-4

	2023	2024	2025
Intensidad de las emisiones (tCO₂/GEO)	0,348	0,476	0,517

01

MONITOREO E INVENTARIO DE GEI (GASES DE EFECTO INVERNADERO)

Aura realiza inventarios regulares de las emisiones de GEI en sus unidades, como parte de un enfoque integral de gestión de riesgos ambientales. Esta práctica asegura el cumplimiento de las regulaciones locales y globales y proporciona un control más eficaz de las emisiones, lo que permite identificar áreas de mejora e implementar acciones correctivas.

02

SOLUCIONES EN TRANSPORTE

Aura viene implementando iniciativas orientadas al aumento de la eficiencia logística y a la reducción del consumo de combustibles fósiles. Entre los principales frentes se encuentran la optimización de rutas de transporte, con reducción de las distancias medias recorridas, y la renovación de la flota operativa con equipos más modernos, eficientes y menos intensivos en emisiones. Destaca, por ejemplo, la sustitución de camiones de menor capacidad por modelos de mayor porte en Apoena, lo que permite transportar volúmenes superiores con un consumo proporcionalmente menor de diésel por tonelada movilizada, además de generar ganancias operativas en productividad y costos.

03

ADOPCIÓN DE TECNOLOGÍAS Y PROCESOS EFICIENTES

Para reducir sus emisiones, Aura ha invertido en tecnologías de bajo carbono, como el uso de energías renovables y la eficiencia en el uso de recursos como el agua. Por ejemplo, Borborema utiliza el 100% de agua de reúso proveniente del tratamiento de aguas residuales y agua de lluvia para sus operaciones, minimizando el consumo de agua cruda y, en consecuencia, las emisiones asociadas al uso de recursos hídricos.

04

USO DE RELAVES Y ECONOMÍA CIRCULAR

Aura implementa prácticas de economía circular, como el uso de relaves en la construcción de concreto y el proyecto de remineralización de suelos con polvo de roca, lo que reduce la necesidad de disposición y el impacto ambiental. Estas iniciativas no solo contribuyen a la reducción de las emisiones de GEI, sino que también ayudan a conservar los recursos naturales y a fortalecer el legado socioambiental de la empresa.

05

ENERGÍA RENOVABLE

Aura realiza evaluaciones periódicas de las condiciones de suministro, incluido el análisis de oportunidades para la contratación de energía proveniente de fuentes renovables siempre que sea técnicamente viable. Este enfoque busca equilibrar la eficiencia operativa, la previsibilidad de costos y el desempeño ambiental, contribuyendo gradualmente a la reducción de las emisiones indirectas asociadas al consumo energético.

Estas acciones reflejan el compromiso de Aura con la sostenibilidad y la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, alineándose con las mejores prácticas del sector y las demandas globales de una minería más responsable.

Gestión de estructuras geotécnicas

GRI 3-3

La gestión de estructuras geotécnicas es un tema material para Aura, dada su relevancia para la integridad de las operaciones, la protección ambiental y la seguridad de las personas y las comunidades. Mantenemos y operamos estructuras como **diques y depósitos de relaves, pilas de estéril, pilas de lixiviación y minas a tajo abierto y subterráneas**, con controles de riesgo estructurados y rutinas de verificación.

Todas las estructuras geotécnicas actualmente en operación se gestionan de forma que **cumplan la legislación local** aplicable y adopten **las mejores prácticas internacionales**, con evaluaciones periódicas y un enfoque preventivo de riesgos.

En relación con **los diques antiguos y ya al final de su vida útil**, hemos trabajado en **la recuperación y**

rehabilitación de estas áreas con el objetivo de minimizar cualquier riesgo potencial para el medio ambiente y las comunidades cercanas.

Esto es lo que se viene realizando en la unidad de Aranzazu, que ya ha recuperado **1,2 hectáreas**. La **rehabilitación ambiental** de las áreas de disposición de relaves implica la **recuperación de la vegetación nativa, el control de la erosión y la gestión de aguas pluviales**, con el fin de garantizar que las áreas rehabilitadas puedan reintegrarse al ecosistema local de manera segura y sostenible.

Actualmente, contamos con diques y depósitos de relaves en **Aranzazu, Apena, Almas y Borborema, además de una pila de lixiviación en Minosa**, todas con protocolos de seguridad, auditorías y planes de emergencia actualizados.

PARA MÁS INFORMACIÓN SOBRE NUESTRAS ESTRUCTURAS Y SISTEMAS DE GESTIÓN, CONSULTE EL CUADERNO DE INDICADORES. >



Gobernanza y responsabilidades

La gobernanza de geotecnia combina recursos locales y corporativos: hay **ingenieros geotécnicos en todas las unidades**, un **gerente corporativo** dedicado al tema y el Comité de SSMA, en el que la condición de seguridad de las estructuras se presenta y se discute mensualmente a nivel del consejo.

Para los diques de relaves en operación, Aura adopta las mejores prácticas internacionales, como, por ejemplo, contar un **Ingeniero de Registro** y la **evaluación mensual por parte de un consultor externo independiente**, además de declaraciones periódicas de estabilidad (semestrales) emitidas por empresas especializadas independientes.

Además, para cada dique de relaves en operación, se implementa un PAEBM – Plan de Acción de Emergencia para Diques de Minería, instrumento esencial que consolida, en un único documento, los escenarios de riesgo, los protocolos de respuesta y las acciones preventivas y de emergencia que deben adoptarse, con el objetivo de mitigar riesgos y proteger las vidas de las comunidades potencialmente afectadas.



Empleada en el Dique de Almas

Operación y disciplina operativa

Los diques en operación fueron diseñados por empresas de ingeniería especializada y construidas mediante el **método de elevación aguas abajo**, reconocido por priorizar la seguridad estructural. Cada estructura cuenta con **un manual operativo** que define rutinas como lecturas de instrumentación, control de niveles, inspecciones de campo y directrices de mantenimiento preventivo.

Los datos generados por la instrumentación y las inspecciones se **consolidan y analizan mensualmente por consultoras independientes**, con la emisión de informes de cumplimiento que se revisan en el Comité de SSMA. Este flujo fomenta la toma de decisiones proactiva, reforzando la disciplina operativa como base del desempeño geotécnico.

La Compañía utiliza una combinación de **monitoreo on-line (Sentinel)** y **monitoreo vía satélite**, con la disponibilidad de los datos relativos a las estructuras geotécnicas en una

plataforma, lo que amplía la trazabilidad y la agilidad de respuesta.

Utilizamos SIGBAR como sistema de gestión de diques, con consolidación de la información en informes presentados a la alta dirección y seguimiento del estado de las acciones recomendadas, lo que refuerza que la estabilidad observada debe sostenerse mediante la ejecución consistente de estas acciones a lo largo del tiempo.

En el contexto corporativo, la gestión también está respaldada por sistemas internos de seguimiento, con reporte a la alta dirección y exigencia de planes de acción cuando es necesario, reforzando la consistencia del control y la gobernanza del tema.

Todos los diques de relaves en operación mantienen **un plan de emergencia** asociado a su grado de riesgo y consecuencias, con revisión periódica en línea con las directrices regulatorias y las mejores prácticas del sector.



Prevención, reducción de la exposición y mejora continua

De acuerdo con la directriz interna de reducir la exposición a nuevas estructuras convencionales, Aura desarrolla estudios para la **disposición de relaves desaguados** n proyectos como **Borborema (RN), Matupá (MT) y en Era Dorada (Guatemala)**, con el potencial de eliminar la necesidad de nuevos diques y **reducir el consumo de agua** en el proceso de beneficio.

Además de la rutina operativa, la Compañía actúa en el **descomisionamiento y cierre de diques no operativos en Aranzazu**, incluyendo proyectos de estabilización, estudios de revegetación, recuperación ambiental y monitoreo de la calidad del agua, con el objetivo de restaurar la estructura a condiciones similares a las del entorno local.

En 2025, se realizaron dos **Workshops de Geotecnia** en Honduras y en México. Reunimos a consultores y proyectistas para el intercambio de aprendizajes sobre mejores prácticas internacionales, tecnologías emergentes de monitoreo y estrategias para reforzar la seguridad estructural y ambiental, así como la implementación del cierre progresivo de las estructuras.

Como resultado de esta directriz estratégica y técnica, el Proyecto Básico de Cierre Progresivo de las estructuras geotécnicas de Minosa se desarrolló en 2025, siguiendo directrices y buenas prácticas internacionales de minería y consolidando el avance consistente del cronograma de cierre.

Seminario sobre diques, Apoena

Gobernanza y gestión de riesgo



Gobernanza y gestión del riesgo

En 2025, Aura reforzó la gobernanza como uno de los pilares de su plan de crecimiento sostenible, enfocándose en la disciplina de capital y en la gestión responsable de los impactos a lo largo del ciclo de vida de las operaciones.

Como compañía de capital abierto con cotización de BDRs en Brasil y, recientemente, en el *Nasdaq* (EE.UU.), Aura mantiene prácticas sólidas y alineadas con estándares internacionales, combinando un modelo de gestión descentralizada, anclado en la madurez de la Cultura Aura 360, con mecanismos corporativos de supervisión y control que buscan asegurar consistencia, integridad y capacidad de respuesta en múltiples jurisdicciones y contextos operativos diversos.



Estructura de gobernanza

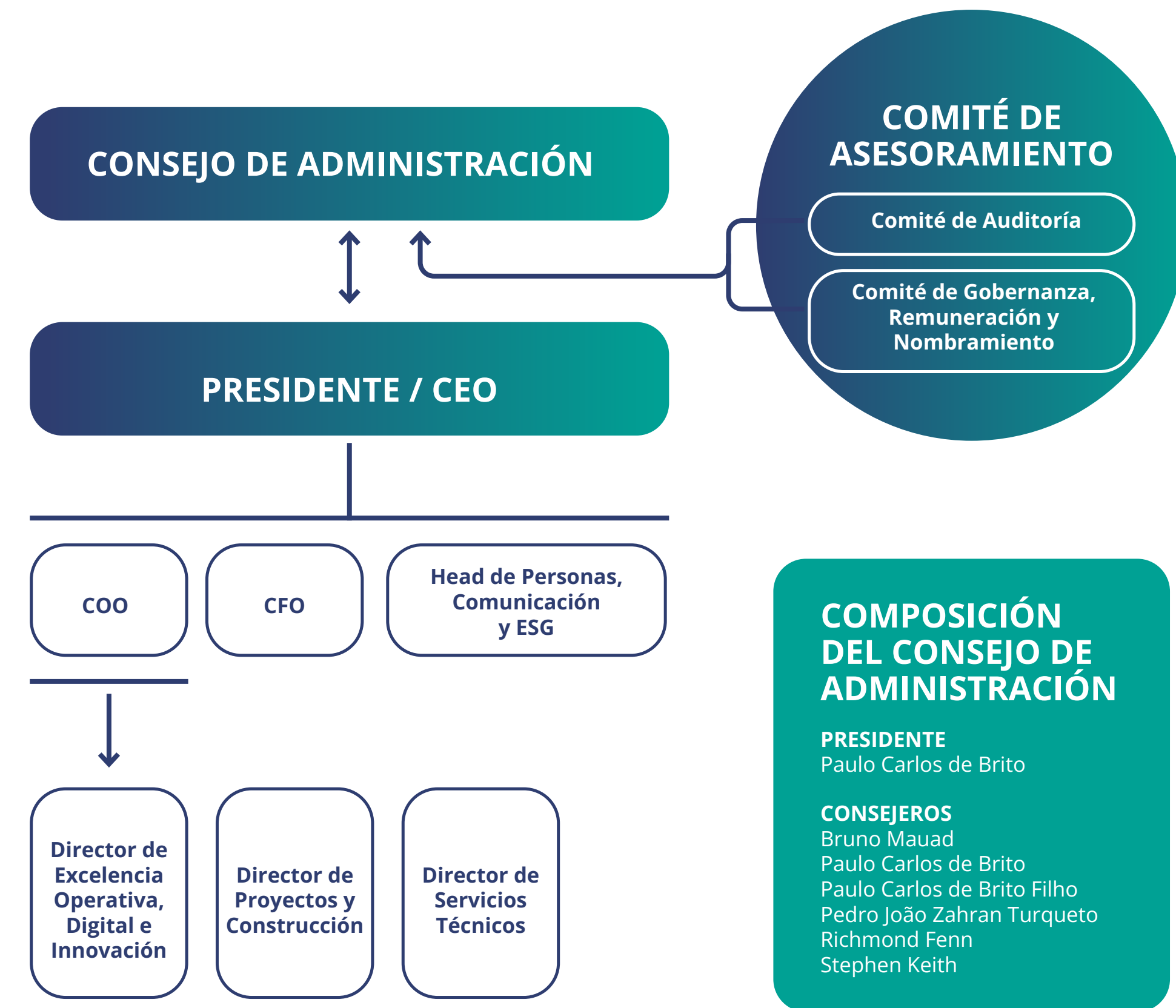
GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-16, GRI 3-3

La gobernanza corporativa de Aura está liderada por el **Consejo de Administración**, instancia máxima de decisión estratégica y supervisión, apoyada por dos comités asesores: el **Comité de Gobernanza Corporativa, Remuneración y Nombramiento** y el **Comité de Auditoría**. El Consejo está compuesto por seis miembros no ejecutivos, siendo la mayoría independientes, y su presidente no ocupa un cargo ejecutivo en la Compañía, lo que refuerza la segregación de funciones y la supervisión imparcial de la gestión.

En 2025, la actuación del Consejo y de la Dirección Ejecutiva buscó profundizar la integración entre estrategia, desempeño y sostenibilidad, con una gobernanza orientada por directrices, políticas y objetivos, además del seguimiento de indicadores económicos, ambientales y sociales. La estructura de nombramiento y evaluación de miembros sigue criterios de competencia, diversidad y transparencia, considerando la experiencia en el sector, la visión de sostenibilidad y la capacidad de interacción con las partes interesadas. De este modo, fortalecemos la toma de decisiones y la gestión de temas críticos del sector minero en diferentes territorios.

La gestión de impactos y el cumplimiento normativo son operacionalizados por equipos especializados que estructuran estrategias, monitorean el desempeño y reportan periódicamente a la gobernanza. Este flujo busca garantizar la trazabilidad de las decisiones, la capacidad de respuesta ante incidentes relevantes, la supervisión de auditorías cuando sea necesario y la alineación de la Compañía con las exigencias legales y regulatorias aplicables, con transparencia y consistencia en la ejecución entre unidades.

Las cuestiones operativas, de salud, seguridad y medio ambiente se discuten regularmente en foros internos, incluido el Comité Ejecutivo mensual de Salud, Seguridad y Medio Ambiente y reuniones semanales entre los Directores de Operaciones y el COO, en las que los riesgos, las preocupaciones críticas y los temas relevantes de desempeño y producción pueden ser escalados cuando sea necesario. Adicionalmente, miembros del C-level se reúnen con el Consejo de Administración para deliberar sobre demandas internas y aprobaciones requeridas conforme al Estatuto Social de la Compañía.



Ética y compliance

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

La ética es tratada como uno de nuestros principales valores y es la base de nuestra relación con colaboradores, proveedores, inversionistas, gobiernos y comunidades.

En 2025, Aura mantuvo una directriz de **tolerancia cero ante incumplimientos** de leyes y regulaciones y reforzó su programa de integridad, estructurado mediante políticas corporativas y reglamentos internos, teniendo el **Código de Conducta** como principal documento de referencia para las directrices éticas. Anualmente, todas las operaciones y oficinas administrativas (incluidos empleados directos, indirectos y proveedores) participan en capacitaciones obligatorias sobre el Código de Conducta, asegurando una amplia difusión de la información y el acceso al documento por todos los públicos involucrados.

El sistema de integridad está compuesto, entre otros elementos, por políticas de **Derechos Humanos**, **Antisoborno y Anticorrupción**, **Donaciones y Patrocinios** e **Investigación**, aprobadas por el Consejo y alineadas con marcos internacionales, incluidos la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, los **Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos** y los **principios del World Gold Council** (incluidos los *Responsible Gold Mining Principles* – Principios de Minería Responsable de Oro, en portugués, y el estándar de oro libre de conflictos). Esta alineación orienta la conducta corporativa y la relación con los stakeholders en toda la cadena de valor, fortaleciendo el control de riesgos de

integridad y reputación en entornos complejos de operación y expansión.

La Compañía también ejecutó un plan anual de comunicación en compliance, que prevé la profundización de temas a lo largo del año, con énfasis para el tratamiento específico de la Política Antisoborno y Anticorrupción como parte del refuerzo continuo de la cultura ética de la organización.

En relación con los conflictos de interés, Aura mantiene directrices y mecanismos de divulgación y prevención, incluidos formularios de autodeclaración y reglas estatutarias en el ámbito del Consejo (por ejemplo, impedimento de voto y restricciones de participación en discusiones cuando exista conflicto de interés). En 2025, la obligatoriedad de completar el formulario de conflictos se extendió a públicos adicionales (área corporativa y liderazgos de las unidades), reforzando el control preventivo y la trazabilidad de posibles conflictos en las decisiones y procesos de la Compañía.

Las recientes adquisiciones de las unidades de Mineração Serra Grande (GO) y Era Dorada (Guatemala) demandaron un enfoque específico para garantizar la integración de personas y procesos en el Programa de Compliance de Aura. Está previsto para 2026 el desarrollo de proyectos orientados a la identificación y evaluación de riesgos de compliance específicos para las localidades en las que se ubican las nuevas unidades.



Programa de *Compliance*

GRI 205-1

En 2022, Alvarez & Marsal llevó a cabo una evaluación de los negocios y del Programa de Compliance de Aura en las unidades entonces en operación (Brasil, Estados Unidos, México y Honduras), con el objetivo de perfeccionar controles, procesos y prácticas de integridad, alineando el programa con las mejores referencias del mercado.

La evaluación de riesgos realizada en 2022 abarcó diez categorías principales: corrupción, soborno, conflicto de intereses, acoso, revolving door, riesgos legales, competencia desleal, insider trading, riesgos reputacionales y financieros asociados a posibles conductas antiéticas por parte de colaboradores y representantes de Aura. Considerando la evolución de los controles internos desde entonces, se estima que el nivel de vulnerabilidad a estos riesgos se ha reducido significativamente.

Como resultado, se estructuró un plan de acción integral para fortalecer la madurez y la efectividad del Programa de Integridad. El plan está organizado en nueve pilares: Autonomía y Recursos; Políticas y Procedimientos; Evaluación de Riesgos; Capacitación y Comunicación; Canal de Ética; Gestión de Terceros; M&A; Compromiso de la Alta Dirección; y Medidas Disciplinarias, y contempla iniciativas prioritarias, oportunidades de mejora y acciones estructurantes orientadas al fortalecimiento de la gobernanza, de los controles internos y de la cultura de integridad de la Compañía.

Aura permanece expuesta a riesgos de compliance inherentes al sector minero y a los diferentes entornos regulatorios en los que opera. Con el fortalecimiento continuo del Programa de Integridad en los últimos años, la probabilidad y la exposición a los riesgos previamente mapeados pueden haberse modificado. Adicionalmente, se identificaron nuevos riesgos, incluidos los relacionados con terceros, la protección de datos y la ciberseguridad, que se incorporarán en el próximo ciclo de evaluación, previsto para 2026, garantizando un análisis más actualizado, integral y alineado con las mejores prácticas del mercado.

Gestión de integridad en la cadena de proveedores

Como parte del fortalecimiento de los controles aplicables a terceros y de la mitigación de los riesgos de integridad en la cadena de suministro, en 2025 Aura estructuró y formalizó un **Procedimiento Operativo Estándar (POP) de Due Diligence** de proveedores, aplicable a las unidades operativas y proyectos en Brasil, así como al corporativo de São Paulo.

El procedimiento tiene como objetivo estandarizar los procesos de homologación y rehomologación de prestadores de servicios, reforzando criterios objetivos para la solicitud, el análisis y la toma de decisiones, y promoviendo aún más la trazabilidad, la consistencia y la transparencia en los procesos de contratación y reevaluación de proveedores activos.

La metodología adoptada contempla análisis estructurados por planes y módulos, considerando diferentes dimensiones de riesgo, como la regularidad (societaria, fiscal, tributaria, laboral y regulatoria), integridad, reputación y exposición política. El proceso incluye verificaciones en medios negativos, listas restrictivas y sanciones, además de la evaluación de criterios financieros, cuando corresponda.

El POE también define plazos de entrega (SLA), criterios de elegibilidad y flujos de aprobación por niveles de autoridad, combinando parámetros cualitativos y cuantitativos, así como exigencias adicionales en los casos en que se identifiquen riesgos clasificados como medios o altos. Esta iniciativa refuerza el compromiso de Aura con la prevención, la identificación y la mitigación de riesgos de integridad relacionados con terceros, en alineación con su Programa de Compliance y con las mejores prácticas de gobernanza corporativa.

A partir de 2026, está prevista la expansión gradual de este enfoque a las demás unidades de la Compañía fuera de Brasil, con el objetivo de promover una mayor consistencia en la gestión de riesgos de terceros a nivel global.

Canal de ética

GRI 2-25, 2-26

El principal mecanismo para el registro de preocupaciones, quejas y reportes de desviaciones de conducta es el **Canal de Ética Aura**, operado por una empresa independiente, que garantiza confidencialidad, la posibilidad de denuncia anónima y el seguimiento del caso mediante protocolo y contraseña. El canal está disponible para empleados propios, terceros y proveedores en todos los países donde la Compañía mantiene operaciones comerciales, y puede ser accedido tanto de forma digital como telefónica.

Las denuncias recibidas se tratan mediante un proceso estructurado, transparente e imparcial que contempla la recepción del reporte, la definición de responsabilidades, la realización de una investigación justa y completa y la presentación de los resultados al Comité de Ética, responsable de la supervisión de todos los procesos investigativos. Para garantizar independencia e imparcialidad, los casos que involucren a miembros del **Comité de Ética**, del Departamento de Compliance o de la alta dirección tienen acceso

restringido, conforme a los niveles de gobernanza definidos.

Con base en la información recopilada, se deliberan y aplican las medidas correctivas y disciplinarias correspondientes, en conformidad con la legislación local y los acuerdos sindicales, pudiendo variar desde advertencias hasta despidos. Cuando se identifican violaciones a las políticas internas o a la legislación, estas se interrumpen de inmediato, y la Compañía registra formalmente las respuestas de la investigación, así como estructura planes de prevención y acciones de fortalecimiento de controles y capacitaciones, con foco en la reparación de impactos negativos y en la mitigación de riesgos de reincidencia.

Aura adopta una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de represalia contra denunciantes de buena fe, asegurando su protección independientemente del resultado de la investigación y reforzando un entorno de confianza esencial para la identificación, el tratamiento y la remediación de impactos adversos relacionados con la conducta ética.

Gestión de riesgos

Aura adopta un enfoque estructurado para la gestión de riesgos (económicos, ambientales, patrimoniales y de seguridad) con el objetivo de identificar los riesgos desde el inicio de los proyectos e implementar soluciones para mitigarlos o compensarlos, con foco en la continuidad y la sostenibilidad de las operaciones.

En 2025, este enfoque continuó reforzándose mediante rutinas de monitoreo y revisión que conectan la gobernanza corporativa con el desempeño de las unidades, manteniendo visibilidad sobre riesgos estratégicos y operativos en diferentes geografías y fases del ciclo de vida (operación, expansión, ramp-up y cierre).

En el eje económico-financiero, el Consejo aprueba anualmente el presupuesto del ejercicio siguiente, evalúa los riesgos y la consistencia de las proyecciones, y acompaña su ejecución a lo largo del año para ajustar la asignación de recursos cuando sea necesario. La gobernanza financiera se complementa con rutinas de revisión: el desempeño operativo se monitorea semanalmente mediante indicadores clave y reuniones mensuales detalladas de finanzas y flujo de caja con la participación de la alta dirección, reforzando la disciplina, la previsibilidad y la capacidad de respuesta ante cambios de escenario (mercado, costos, liquidez y CAPEX).

En 2025, la agenda de riesgos estuvo directamente asociada al contexto de crecimiento, inversiones y disciplina financiera, reflejando la evolución del desempeño económico-financiero de la Compañía a lo largo del ejercicio.



Reunión en la Unidad de Almas

Controles internos

Con el ingreso de Aura en el mercado de capitales norteamericano y su cotización en la Bolsa de Valores de los Estados Unidos, el NASDAQ, la Compañía inició, en 2025, un proceso estructurado de **fortalecimiento de su entorno de controles internos**. Esta iniciativa tuvo como objetivo ampliar la visibilidad sobre las actividades y los controles existentes (o por implementarse) con impacto directo en los informes financieros (*Internal Control over Financial Reporting – ICFR*), con el fin de cumplir con los requisitos aplicables a emisores registrados en los Estados Unidos, incluida la **Ley Sarbanes-Oxley (SOX)** y las exigencias de reporte y gobernanza establecidas por la **U.S. Securities and Exchange Commission (SEC)**.

Con el apoyo de una consultoría externa especializada y la participación de colaboradores del corporativo y de las unidades operativas, el proyecto se fundamentó en la comprensión de cómo se ejecutan y documentan las actividades, sus riesgos potenciales y la evaluación de la existencia y

efectividad de los controles internos. El alcance incluyó el análisis del Entorno Tecnológico, del Entorno de Negocio y del Entorno Corporativo. Adicionalmente, el proyecto proporcionó mayor claridad respecto a las responsabilidades de los *Process Owners* *Control Owners*, reforzando el principio de **accountability** en toda la organización.

Concluida esta primera fase, el principal desafío para 2026 será la implementación de las recomendaciones identificadas y la garantía de que los controles operen efectivamente conforme a lo esperado. A continuación, y aún dentro de 2026, se iniciará la etapa de pruebas de efectividad de los controles, conforme a lo requerido por las normas aplicables.

Estas iniciativas tienen como objetivo asegurar un entorno de controles internos robusto y confiable, fortalecer la gobernanza corporativa y proporcionar mayor transparencia y seguridad a los *stakeholders* de la Compañía.

LGPD

GRI 418

Durante 2025, la Compañía realizó una revisión integral de su **Programa de Protección de Datos Personales**, con el apoyo del despacho Vaz de Almeida Advogados, con el objetivo de fortalecer la gobernanza en privacidad, mejorar los controles internos y asegurar el cumplimiento de la Ley General de Protección de Datos Personales (LGPD). La iniciativa estuvo alineada con la estrategia de gestión de riesgos y con el Programa de Integridad de la Compañía, reforzando los principios de transparencia, responsabilidad y protección de los derechos de los titulares de datos.

El trabajo incluyó el análisis y la actualización de las políticas internas vigentes, la evaluación de las cláusulas contractuales de protección de datos aplicables a terceros, proveedores y socios comerciales, así como la realización de entrevistas con diferentes áreas de la Compañía para comprender los flujos operativos, identificar procesos críticos y mapear los datos personales tratados a lo largo de las actividades. Como resultado, el Mapa de Datos, que es el Registro de las Operaciones de Tratamiento (ROPA), se elaboró o actualizó para cada departamento, proporcionando mayor visibilidad sobre los tipos de datos tratados, sus finalidades, bases legales, plazos de retención, compartición y medidas de seguridad adoptadas.

La revisión del programa también contribuyó al perfeccionamiento de los mecanismos de prevención y mitigación de riesgos relacionados con la privacidad, incluida la identificación de brechas de cumplimiento, el fortalecimiento de los controles aplicables al tratamiento de datos personales y el apoyo a la toma de decisiones respecto a la adopción de medidas correctivas y preventivas. Estas acciones refuerzan el compromiso de la Compañía con la protección de datos personales y con la mitigación de posibles impactos adversos para los titulares, en línea con las mejores prácticas de gobernanza corporativa.

Como derivación de la iniciativa, se promovieron acciones estructuradas de capacitación y concientización de los colaboradores, mediante entrenamientos y sesiones de aclaración de dudas, en las que se abordaron los principales conceptos, principios, directrices y buenas prácticas relacionadas con la LGPD. Las acciones tuvieron como objetivo fortalecer la cultura organizacional de protección de datos, ampliar la comprensión de los requisitos legales y apoyar la aplicación práctica de la legislación en el día a día de las operaciones, contribuyendo a la prevención de incidentes y al fortalecimiento continuo de la madurez en privacidad de la Compañía.



Empleados en Almas

Desempeño económico-financiero y operacional



El año 2025 estuvo marcado por una fuerte generación de valor para Aura. En un entorno externo bastante favorable (con el oro acumulando récords sucesivos de precio) la combinación entre el aumento de la producción en un 5%, el mantenimiento de los costos en niveles competitivos, la excelencia operativa y la disciplina financiera resultó en un EBITDA ajustado de US\$ 547,8 millones, un 105% superior al registrado en 2024.

Los ingresos netos se situaron en **US\$ 921,7 millones**, con un crecimiento del **55%** en relación con 2024, impulsada por el aumento del volumen de ventas de oro, derivado de la entrada de Borborema en producción y por la valorización del oro en dólares y en monedas locales, incluso frente a la depreciación del real y del peso mexicano.

Otro hito importante de 2025 fue la consolidación de nuestra posición en el **segundo cuartil de la curva global de costos** del sector. Por su parte, Borborema, nuevo activo en operación, se posiciona en el **primer cuartil**, reduciendo el costo promedio consolidado de la Compañía y aumentando su resiliencia en escenarios de caída de precios de commodities.

Manteniendo el control de costos como una de nuestras principales prioridades, continuamos optimizando nuestro costo caja y el All-in Sustaining Cost (AISC), que se mantuvieron entre los más bajos de la industria.

Otro logro fue la cotización de Aura en el **Nasdaq**, en julio de 2025, que representó un paso estratégico fundamental **para sostener el ciclo de crecimiento de la Compañía con disciplina financiera y fortalecimiento de la gobernanza.**

La empresa **amplió el acceso a una base global de inversores, aumentó significativamente la liquidez de sus acciones y posibilitó la ejecución del portafolio de proyectos mientras redujo su apalancamiento financiero**, reforzando la transparencia, el control de capital y la previsibilidad financiera.

Como reflejo directo, la oferta de acciones realizada en el mercado norteamericano recaudó cerca de **US\$ 200 millones**, tras el pago de los costos de la oferta, elevando el saldo neto de caja a un nivel cercano al valor de la deuda bruta. Con ello, el apalancamiento financiero alcanzó uno de los niveles más conservadores en la

historia de Aura, con la relación deuda neta/EBITDA Ajustado cerrando 2025 en torno a **0,28 veces**, frente a 0,74 veces en 2024.

Este movimiento también elevó sustancialmente la liquidez de los títulos de la Compañía. El volumen promedio diario negociado pasó de menos de **US\$ 4 millones**, durante el primer trimestre de 2025, sumando Brasil y Canadá, a más de US\$ 80 millones durante el primer trimestre de 2026, tras el IPO en Estados Unidos (Nasdaq y B3 consolidados), superando el nivel de referencia de **US\$ 10 millones** a US\$ 20 millones típicamente requerido por grandes inversores institucionales globales. Este nuevo nivel de liquidez permitió la entrada de fondos internacionales relevantes, como Capital World, BlackRock y Fidelity, fortaleciendo y diversificando la base accionaria de Aura.

Reafirmando nuestro compromiso de liderazgo y generación de valor, mantuvimos una política consistente de remuneración a los accionistas, combinando dividendos y recompra de acciones por un monto aproximado de **US\$ 154 millones**, lo que representó un retorno total del **6,2%** en el período.





Empleado en Almas

Ratings

El fortalecimiento de nuestra estructura de capital también fue reconocido externamente. En 2025, S&P Global revisó la perspectiva del rating corporativo a “positiva”, destacando factores como el aumento de escala, el desempeño financiero y la disciplina de capital. La agencia indicó que una eventual mejora del rating estaría asociada a la continuidad de la expansión operativa con control del apalancamiento, reforzando la relevancia de la gobernanza de capital, de los controles de ejecución y de la gestión integrada de riesgos para sostener el crecimiento con responsabilidad financiera y operativa a lo largo de 2025, lo que incluye la adquisición de Mineração Serra Grande y nuevos proyectos en estudio.

A lo largo de 2025, consolidamos un crecimiento financiero significativo con un perfil de riesgo aún más conservador, reforzando nuestra capacidad de financiar, de manera sostenible, el ciclo actual de expansión disciplinada y de seguir generando valor a largo plazo para nuestros accionistas y demás partes interesadas.

Ítem/ Institución	S&P
Rating Global	B+
Perspectiva	estable
Fecha	julio de 2025

En marzo de 2026, S&P Global Ratings elevó el rating de Aura Minerals de B+ a BB- (perspectiva estable) y, en la escala nacional, de brAA a brAA+; las debentures de Aura Almas Mineração también fueron elevadas a brAA+.

Anexos



Comunicación de progreso – *Responsible Gold Mining Principles*

Desde 2022, Aura Minerals viene llevando a cabo la implementación estructurada de los *Responsible Gold Mining Principles* (RGMPs), una iniciativa del World Gold Council que establece directrices globales para la minería responsable de oro. A lo largo de este período, la Compañía realizó evaluaciones internas, auditorías independientes y la implementación progresiva de mejoras operativas y de gestión, con el objetivo de fortalecer la adherencia a los principios y consolidar prácticas alineadas con las mejores referencias internacionales del sector. Este proceso involucró diferentes ciclos de auditoría, diagnósticos de brechas y la elaboración de planes de acción orientados a la evolución continua de las operaciones.

En 2024, la auditoría independiente realizada por la consultora Kumi marcó la conclusión de este primer ciclo de verificación, incluidas revisiones adicionales de etapas anteriores y visitas técnicas a las operaciones. Aunque la Compañía aún no ha alcanzado la condición de *full conformance*, el proceso permitió

identificar recomendaciones, puntos de atención y oportunidades de mejora que pasaron a orientar un plan estructurado de evolución de las prácticas relacionadas con los RGMPs.

En 2025, concentramos esfuerzos en la consolidación y ejecución de este plan de acción, con la priorización de las recomendaciones señaladas en la auditoría y la estructuración de iniciativas para abordar las brechas identificadas. El objetivo fue garantizar que todas las acciones recomendadas estuvieran iniciadas o concluidas, fortaleciendo la gobernanza, los procesos y los mecanismos de monitoreo asociados a los principios de minería responsable. Las principales evoluciones observadas a lo largo del año (consolidación de la base de conformidad y gobernanza, estructuración de directrices corporativas e incorporación de controles y rutinas) se sintetizan en las tablas a continuación, organizadas por principio y subprincipio.

Para los próximos ciclos, la Compañía prevé la ampliación de este proceso a

las nuevas operaciones Borborema y Serra Grande. En 2026, está planificada la realización de autoevaluaciones (self-assessments) en estas unidades, en línea con las etapas previstas por el propio marco de los RGMPs. Paralelamente, Aura Minerals también acompañará la evolución de la iniciativa de consolidación de estándares promovida por el Consolidated Mining Initiative (CMI), evaluando cómo se producirá la eventual adopción de un estándar único para el sector. Dependiendo de esta evolución, en 2027, la empresa pretende realizar una nueva auditoría independiente que abarque todas las operaciones elegibles (incluidas aquellas ya auditadas anteriormente y las nuevas unidades), reforzando el compromiso continuo con la evolución de las prácticas de minería responsable y la búsqueda de plena conformidad con los principios.

PARA CONSULTAR LOS AVANCES
DE ESTA AGENDA, ACCEDE AL
DOCUMENTO AQUÍ. >



Sumario GRI

Declaración de uso	Aura Minerals reportó la información citada en este resumen de contenido de la GRI para el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025 con base en las Normas GRI.
GRI utilizada	GRI 1 - Fundamentos 2021

GRI STANDARDS	CONTENIDO	PÁGINA	INFORMACIÓN	OMISIÓN	
				MOTIVO	EXPLICACIÓN
GRI 2: Contenidos Generales 2021: La organización y sus prácticas de reporte	2-1: Detalles de la organización	Pág. 03			
	2-2: Entidades incluidas en el reporte de sostenibilidad de la organización	Pág. 03			
	2-3: Período de reporte, frecuencia y punto de contacto	Pág. 03			
	2-4: Reformulaciones de información		Cuaderno de indicadores		
	2-5: Verificación externa		Aura realizó por primera vez el proceso de aseguramiento limitado de su Informe de Sostenibilidad y del Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI). El aseguramiento independiente fue llevado a cabo por la empresa Bureau Veritas. Las declaraciones de aseguramiento pueden consultarse en este documento.		
GRI 2: Contenidos Generales 2021: Actividades y trabajadores	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocio	Pág. 14			
	2-7: Empleados	Pág. 23	Cuaderno de indicadores		
	2-8: Trabajadores que no son empleados	Pág. 23	Cuaderno de indicadores		
	2-9: Estructura de gobernanza y su composición	Pág. 67			
GRI 2: Contenidos Generales 2021: 3. Gobernanza	2-10: Nombramiento y selección para el más alto órgano de gobernanza	Pág. 67			
	2-11: Presidente del más alto órgano de gobernanza	Pág. 67			
	2-12: Rol desempeñado por el más alto órgano de gobernanza en la supervisión de la gestión de los impactos	Pág. 67			
	2-13: Delegación de responsabilidad por la gestión de impactos	Pág. 67			
	2-14: Rol desempeñado por el más alto órgano de gobernanza en el reporte de sostenibilidad		El proceso de elaboración del informe de sostenibilidad incluye entrevistas con la alta dirección de la Compañía (C-level y directores corporativos y de las unidades operativas). Los temas materiales también se discuten con estos ejecutivos y son aprobados por la alta dirección. El contenido del informe es revisado por ellos a lo largo de las diferentes etapas de revisión del documento. Además, las actualizaciones sobre el progreso de la elaboración del informe se presentan mensualmente al Comité Ejecutivo de SSMA, lo que permite el seguimiento del proceso y la alineación sobre eventuales pendientes.		
	2-15: Conflictos de Interés		Cuestiones relacionadas con posibles conflictos de interés se tratan mediante las políticas y prácticas aplicables a transacciones con partes relacionadas, que establecen criterios y procedimientos de análisis y aprobación para garantizar que dichas transacciones se realicen en condiciones de mercado y en el mejor interés de la Compañía y de sus accionistas. La información sobre gobernanza corporativa, composición de los órganos de administración y transacciones con partes relacionadas se divulga públicamente por medio de informes y documentos oficiales de la Compañía, incluidos este propio Informe de Sostenibilidad, el Formulario de Referencia y el informe anual presentado ante la SEC mediante el Form 20-F, lo que permite a los stakeholders evaluar posibles situaciones de conflicto de interés, incluida la participación en otros órganos de administración o las relaciones con partes relacionadas. Durante el período cubierto por este informe, no se identificaron conflictos de interés materiales que involucren a miembros del Consejo de Administración o de la alta dirección de la Compañía.		

GRI STANDARDS	CONTENIDO	PÁGINA	INFORMACIÓN	MOTIVO	OMISIÓN EXPLICACIÓN	
GRI 2: Contenidos Generales 2021: 3. Gobernanza	2-16: Comunicación de preocupaciones cruciales	Pág. 67	<p>Los ejecutivos de la Compañía, incluidos los miembros del Consejo de Administración, poseen conocimiento y experiencia relacionados con temas de sostenibilidad y desarrollo sostenible. Estos temas están integrados en la Cultura Aura 360, que incorpora criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) como principios orientadores de las decisiones y de la actuación de la empresa. De esta forma, los aspectos de sostenibilidad se consideran de manera transversal en las discusiones estratégicas y en los procesos de toma de decisiones de la dirección.</p> <p>Una parte relevante de la remuneración de la alta dirección es variable y está vinculada al desempeño y al cumplimiento de metas corporativas, lo que promueve la alineación de incentivos entre la administración, los colaboradores y los accionistas.</p>			
	2-17: Conocimiento colectivo del más alto órgano de gobernanza					
	2-18: Evaluación del desempeño del más alto órgano de gobernanza					
	2-19: Políticas de remuneración	Pág. 30				
	2-20: Proceso para la determinación de la remuneración	Pág. 30				
	2-21: Proporción de la remuneración total anual			Restricciones de confidencialidad	Divulgar estos datos puede comprometer la privacidad de los colaboradores y exponer información sensible que se puede utilizar de forma inadecuada.	
GRI 2: Contenidos Generales 2021: 4. Estrategia, políticas y prácticas	2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pág. 04	<p>Aura incorpora sus compromisos de conducta empresarial responsable, incluido el respeto a los derechos humanos, por medio de políticas corporativas aplicables a todas sus operaciones y relaciones de negocio. La Compañía cuenta con una Política de Derechos Humanos y un Código de Conducta que establecen principios y directrices para colaboradores y socios de negocio. Estos compromisos se implementan mediante la integración de las directrices en las prácticas operativas y en las relaciones con terceros. Existe un refuerzo constante a través de campañas internas de comunicación sobre temas relacionados con ética, integridad y derechos humanos. Se requiere que los proveedores adhieran a las directrices de la Compañía, incluida la Política de Derechos Humanos y el Código de Conducta, en el proceso de contratación. Adicionalmente, empleados y terceros participan regularmente en capacitaciones sobre el Código de Conducta, reforzando la aplicación de estas directrices en las actividades de la Compañía.</p>			
	2-23: Compromisos de política	Pág. 14				
	2-24: Incorporación de compromisos de política	Pág. 14				
	2-25: Procesos para reparar impactos negativos	Pág. 14				
	2-26: Mecanismos para asesoramiento y presentación de preocupaciones	Pág. 70				
	2-27: Cumplimiento de leyes y regulaciones	Pág. 109				Cuaderno de indicadores
	2-28: Participación en asociaciones	Pág. 15				
GRI 2: Contenidos Generales 2021: 5. Compromiso con stakeholders	2-29: Enfoque para el compromiso con <i>stakeholders</i>	Pág. 14	<p>Todos los empleados están cubiertos por acuerdos de negociación colectiva, excepto aquellos contratados bajo la modalidad de Joven Aprendiz. De acuerdo con las políticas de Aura y las leyes laborales en Brasil, donde existen empleados en la modalidad de Joven Aprendiz, cada empleado posee un contrato individual de trabajo que establece los beneficios y los servicios prestados, en cumplimiento de la legislación laboral.</p>			
	2-30: Acuerdos de negociación colectiva					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1: Proceso de definición de temas materiales	Pág. 10				
	3-2: Lista de temas materiales	Pág. 11				

GRI STANDARDS	CONTENIDO	PÁGINA	INFORMACIÓN	OMISIÓN	
				MOTIVO	EXPLICACIÓN
GESTIÓN DEL AGUA					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 51			
	303-1: Interacciones con el agua como recurso compartido	Pág. 102	Cuaderno de indicadores		
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-2: Gestión de los impactos relacionados con la descarga de agua	Pág. 51			
	303-3: Captación de agua	Pág. 102	Cuaderno de indicadores		
	303-4: Descarga de agua	Pág. 103	Cuaderno de indicadores		
	303-5: Consumo de agua	Pág. 103	Cuaderno de indicadores		
IMPACTOS EN LA BIODIVERSIDAD					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 55			
	304-1: Unidades operativas propias, arrendadas o gestionadas dentro o en las adyacencias de áreas de protección ambiental y áreas de alto valor de biodiversidad situadas fuera de áreas de protección ambiental			Las operaciones comerciales de Aura no se encuentran próximas a áreas de protección ambiental o de alto valor de biodiversidad. Esta información se fundamenta en los datos contenidos en los Estudios de Impacto Ambiental y sus respectivos Informes de Impacto Ambiental (EIA/RIMA) de las unidades, así como en las evaluaciones ambientales complementarias más recientes realizadas en el marco del proceso de licenciamiento. Con base en estos documentos técnicos y en las clasificaciones oficialmente reconocidas por las autoridades competentes, no se identificaron operaciones o actividades ubicadas en proximidad a áreas clasificadas como wilderness, hotspots de biodiversidad o áreas legalmente protegidas. Cabe destacar que esta evaluación considera los criterios y definiciones vigentes en el momento de la elaboración de los estudios y de las revisiones ambientales realizadas.	
GRI 304: BIODIVERSIDAD 2016	304-2: Impactos significativos de actividades, productos y servicios en la biodiversidad				
	304-3: Hábitats protegidos o restaurados	Pág. 104	Cuaderno de indicadores		
	304-4: Especies incluidas en la lista roja de la IUCN y en listas nacionales de conservación con hábitats en áreas afectadas por operaciones de la organización	Pág. 104	Cuaderno de indicadores		

GRI STANDARDS	CONTENIDO	PÁGINA	INFORMACIÓN	MOTIVO	OMISIÓN	EXPLICACIÓN
ADAPTACIÓN Y MITIGACIÓN CLIMÁTICA						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 55				
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-2: Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Pág. 10				
	302-1: Consumo de energía dentro de la organización	Pág. 60	Cuaderno de indicadores			
GRI 302: ENERGÍA 2016	302-2: Consumo de energía fuera de la organización			Información no disponible.		Actualmente, el monitoreo energético está concentrado en las operaciones bajo control operativo directo. La Compañía reconoce la relevancia del tema y evalúa la evolución de sus prácticas de gestión para, en el futuro, ampliar el alcance del reporte e incluir datos de consumo energético indirecto (upstream y downstream), conforme a la madurez de los procesos y la disponibilidad de información confiable.
	302-3: Intensidad energética	Pág. 60	La tasa de intensidad energética pasó a ser reportada a partir de 2024, ya que, en ciclos anteriores, los datos y procesos necesarios aún estaban en fase de estructuración. La organización adoptó como métrica el consumo específico de energía eléctrica (MWh por tonelada de mineral alimentado a la planta de beneficio) y de diésel (litros por tonelada de material movido en la mina). Para el cálculo de esta tasa, se consideraron dos tipos de energía: energía eléctrica y combustible fósil (diésel), limitándose al consumo de energía realizado dentro de la organización.			
	302-4: Reducción del consumo de energía			Información no disponible.		Aunque iniciativas de eficiencia energética están en curso en diferentes operaciones, la medición consolidada de las reducciones aún presenta limitaciones en términos de trazabilidad y comparabilidad de los datos. La Compañía reconoce la relevancia del tema y está evolucionando sus procesos internos para viabilizar el reporte futuro de este indicador de forma estructurada y confiable.
	302-5: Reducciones en los requerimientos energéticos de productos y servicios			El consumo específico de diésel se mantuvo estable en relación con 2024, incluso considerando la inclusión de una nueva unidad en el alcance del reporte en 2025, lo que refuerza la consistencia operativa y el mantenimiento de los niveles de eficiencia energética frente al aumento relevante en el volumen de material movido en el período.		

GRI STANDARDS	CONTENIDO	PÁGINA	INFORMACIÓN	MOTIVO	OMISIÓN	EXPLICACIÓN
ADAPTACIÓN Y MITIGACIÓN CLIMÁTICA						
	305-1: Emisiones directas (Alcance 1) de GEI	Pág. 104	Cuaderno de indicadores			
	305-2: Energía indirecta (Alcance 2) Emisiones de GEI	Pág. 104	Cuaderno de indicadores			
	305-3: Otras emisiones indirectas (Alcance 3) de GEI	Pág. 104		Información no disponible.		<p>En 2025, Aura Minerals priorizó el fortalecimiento de la robustez metodológica y la confiabilidad de la información relacionada con las emisiones de gases de efecto invernadero, con foco en la validación de los inventarios de Alcances 1 y 2 mediante un proceso de aseguramiento independiente.</p> <p>En lo que respecta al Alcance 3, la Compañía optó por no reportar este indicador en este ciclo, considerando que está en curso una iniciativa estructurante para mejorar su medición. Esta evolución incluye la evaluación e implementación de un enfoque más integrado a los sistemas internos y a las bases de datos de socios y proveedores, con el objetivo de aumentar la trazabilidad, la consistencia metodológica y la calidad de la información utilizada en el cálculo de las emisiones indirectas de la cadena de valor.</p>
GRI 305: EMISIONES 2016	305-4: Intensidad de las emisiones de GEI	Pág. 105	Cuaderno de indicadores			
	305-5: Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)			Información no disponible.		<p>Actualmente, Aura aún no realiza el monitoreo consolidado de las reducciones de emisiones de gases de efecto invernadero reportables en los términos del GRI 305-5. Aunque la Compañía ya desarrolla e implementa iniciativas con potencial para contribuir a la mejora del desempeño climático y energético de sus operaciones, aún se encuentra en proceso de estructuración de una metodología corporativa que permita cuantificar, rastrear y consolidar, de forma consistente y verificable, las reducciones efectivamente atribuibles a estas acciones.</p>
	305-6: Emisiones de sustancias que destruyen la capa de ozono (ODS)		Las emisiones de sustancias que destruyen la capa de ozono (ODS) identificadas en el período están asociadas al gas refrigerante R22 (HCFC-22), utilizado en determinados sistemas de refrigeración y climatización. En el período reportado, la emisión global estimada fue de 173.063,85 tCO ₂ e, calculada con base en las recargas, pérdidas y/o sustituciones registradas en los equipos aplicables.			
	305-7: Emisiones de NOx, SOx y otras emisiones atmosféricas significativas		No se registraron emisiones significativas de NOx y SOx.			

GRI STANDARDS	CONTENIDO	PÁGINA	INFORMACIÓN	MOTIVO	OMISIÓN EXPLICACIÓN	
SEGURIDAD DE DIQUES Y GESTIÓN DE RELAVES						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 57				
	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados	Pág. 57				
	306-2: Gestión de los impactos significativos relacionados con los residuos	Pág. 57				
GRI 306: RESIDUOS 2020	306-3: Residuos generados	Pág. 105	Cuaderno de indicadores			
	306-4: Residuos no destinados a disposición final	Pág. 105	Cuaderno de indicadores			
	306-5: Residuos destinados a disposición	Pág. 106	Cuaderno de indicadores			
GRI 306: EFLUENTES Y RESIDUOS 2016	306-3 Derrames significativos	Pág. 105	En 2025, la Compañía no registró derrames significativos.			
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 105				
	403-1: Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	Pág. 31				
	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Pág. 31				
	403-3: Servicios de salud en el trabajo	Pág. 31				
	403-4: Participación de los trabajadores, consulta y comunicación a los trabajadores referentes a la salud y seguridad en el trabajo	Pág. 31				
	403-5: Capacitación de trabajadores en salud y seguridad en el trabajo	Pág. 31				
	403-6: Promoción de la salud del trabajador	Pág. 31				
	403-7: Prevención y mitigación de impactos de salud y seguridad en el trabajo directamente vinculados a relaciones de negocio	Pág. 31				
	403-8: Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo			Todos los trabajadores, incluidos empleados propios y terceros (contratados), están cubiertos por el sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional de la Compañía. Actualmente, el sistema es gestionado y monitoreado internamente y no ha sido auditado por una tercera parte independiente. La Compañía prevé la realización de una auditoría externa independiente en 2026.		
	403-9 Accidentes de trabajo	Pág. 98	Cuaderno de indicadores			
	403-10 Enfermedades profesionales			Información no disponible.	Evaluaremos la viabilidad de reportar este indicador en el próximo ciclo de reporte.	

GRI STANDARDS	CONTENIDO	PÁGINA	INFORMACIÓN	MOTIVO	OMISIÓN	EXPLICACIÓN
DESARROLLO ECONÓMICO Y RELACIONES COMUNITARIAS						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 109				
	201-1: Valor económico directo generado y distribuido	Pág. 109	Cuaderno de indicadores			
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO 2016	201-3: Obligaciones del plan de beneficio definido y otros planes de jubilación	Pág. 30	La Compañía cuenta con un plan de previsión complementaria voluntario y nacional, en el cual los empleados pueden contribuir del 2% al 6% de su salario. La empresa realiza un aporte equivalente al valor contribuido por el empleado, garantizando paridad. Existe un fondo específico para este fin.			
	201-4: Apoyo financiero recibido del gobierno	Pág. 109	Cuaderno de indicadores			
GRI 202: PRESENCIA EN EL MERCADO 2016	202-1: Proporción entre el salario más bajo y el salario mínimo local, con discriminación por género			Restricciones de confidencialidad		Divulgar estos datos puede comprometer la privacidad de los colaboradores y exponer información sensible que se puede utilizar de forma inadecuada.
	202-2: Proporción de miembros de la dirección contratados en la comunidad local	Pág. 91	Miembros de la dirección: considerados empleados en cargos de Dirección y de Gerencia (GM1). Datos divulgados en el Cuaderno de Indicadores - Sección Empleados.			
GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS 2016	203-1: Inversiones en infraestructura y apoyo a servicios	Pág. 95	Cuaderno de indicadores			
	203-2: Impactos económicos indirectos significativos		La actuación de Aura contribuye de forma significativa al fortalecimiento de las economías locales en las regiones donde está presente. Entre los principales impactos económicos indirectos positivos, se destacan el fortalecimiento de cadenas productivas, el desarrollo de proveedores locales y la generación de empleos directos e indirectos. También se observa la ampliación de la recaudación tributaria, el desarrollo local y la generación de nuevas oportunidades de negocio, además de la cualificación de la mano de obra en las comunidades del entorno. Por otro lado, se reconoce que determinadas transformaciones pueden generar desafíos, como el aumento de la presión sobre servicios públicos, cambios en la dinámica demográfica y económica, y modificaciones en el mercado laboral y en la oferta de bienes y servicios.			
GRI 204: Prácticas de Compra 2016	204-1: Proporción de gastos con proveedores locales	Pág. 95	Cuaderno de indicadores			
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES 2016	413-1: Operaciones con involucramiento de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	Pág. 39	Todas las operaciones comerciales de la Compañía cuentan con acciones de compromiso social, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo orientados a las comunidades locales. En línea con el modelo de gestión descentralizada de Aura, cada unidad posee autonomía para estructurar su estrategia de relacionamiento comunitario y definir iniciativas alineadas a las demandas y prioridades específicas del territorio en el que está inserta. Este enfoque permite una mayor adecuación a las particularidades sociales, culturales y económicas de cada localidad, evitando la replicación de proyectos estandarizados y favoreciendo la construcción de soluciones desarrolladas en diálogo con las comunidades. Las iniciativas implementadas a lo largo del período de reporte pueden consultarse a partir de la página 40 de este informe.			

GRI STANDARDS	CONTENIDO	PÁGINA	INFORMACIÓN	MOTIVO	OMISIÓN EXPLICACIÓN
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES 2016	413-2: Operaciones con impactos negativos significativos, reales y potenciales, en las comunidades locales	Pág. 57	<p>Aura reconoce que sus operaciones pueden generar impactos negativos reales y potenciales sobre las comunidades locales a lo largo de todo el ciclo de vida de las actividades mineras, desde la implementación hasta el cierre de las minas. Entre los principales impactos monitoreados se encuentran las emisiones atmosféricas (polvo y gases), ruidos y vibraciones derivados de las operaciones, alteraciones en el paisaje y en la biodiversidad, además de presiones sobre los recursos naturales, la infraestructura y los servicios públicos locales. También se consideran riesgos socioeconómicos indirectos, como el aumento del costo de vida (especialmente en vivienda y servicios), la dependencia económica de la actividad minera, potenciales conflictos sociales, cambios en la dinámica cultural y riesgos relacionados con la protección de grupos vulnerables, incluida la prevención de la explotación sexual infantil en las áreas de influencia.</p> <p>La Compañía realiza la identificación y evaluación de estos impactos mediante estudios ambientales y sociales, análisis de riesgo y procesos de compromiso con stakeholders. Como parte de su gobernanza, asegura el cumplimiento de las condicionantes ambientales y sociales establecidas en los procesos de licenciamiento, garantizando la implementación de medidas de mitigación, compensación y de los programas sociales exigidos por las autoridades competentes. Además, Aura mantiene mecanismos de diálogo, canales de escucha e iniciativas estructuradas de desarrollo local, con el objetivo de prevenir, mitigar y remediar impactos adversos y fortalecer relaciones transparentes, responsables y de largo plazo con los territorios donde actúa.</p> <p>Las acciones de prevención, mitigación y remediación adoptadas para abordar estos impactos, así como las oportunidades sociales identificadas y promovidas junto a las comunidades, están detalladas en la página 58 de este informe de sostenibilidad.</p>		
RELACIONES LABORALES Y DESARROLLO DE PERSONAS					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 96			
GRI 401: Empleo 2016	401-1: Nuevas contrataciones y rotación de empleados	Pág. 96	Cuaderno de indicadores		
	401-2: Beneficios ofrecidos a empleados a tiempo completo que no son ofrecidos a empleados temporales o de tiempo parcial	Pág. 30			
	401-3: Licencia de maternidad/paternidad	Pág. 97	Cuaderno de indicadores		
GRI 404: Capacitación y Educación 2016	404-1: Promedio de horas de capacitación por año por empleado	Pág. 99	Cuaderno de indicadores		
	404-2: Programas para el perfeccionamiento de competencias de los empleados y de asistencia para la transición de carrera	Pág. 23			
	404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y de desarrollo de carrera			<p>Aura realiza anualmente el ciclo de evaluación de desempeño (Ciclo 360), abarcando a empleados hasta el nivel GM5, además de todos los trainees. Los colaboradores elegibles que no participan en el ciclo son aquellos que no completaron el período mínimo de seis meses desde su admisión hasta la fecha de realización de la evaluación.</p> <p>Como parte de la evolución de las prácticas de gestión de personas, la Compañía prevé ampliar el alcance del ciclo de evaluación a partir de 2026, incluyendo también a los colaboradores hasta el nivel GM6. Para más información sobre el Ciclo 360, consulte la página 32.</p>	

GRI STANDARDS	CONTENIDO	PÁGINA	INFORMACIÓN	MOTIVO	OMISIÓN EXPLICACIÓN
GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2016	405-1: Diversidad en órganos de gobernanza y empleados	Pág. 36	Cuaderno de indicadores		
	405-2: Proporción entre el salario base y la remuneración recibida por las mujeres y la recibida por los hombres			Restricciones de confidencialidad	Divulgar estos datos puede comprometer la privacidad de los colaboradores y exponer información sensible que se puede utilizar de forma inadecuada.
GRI 407: Libertad Sindical y Negociación Colectiva 2016	407-1: Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva puede estar en riesgo		En 2025, no se identificaron operaciones ni proveedores con riesgo significativo relacionado con la restricción de la libertad sindical o la negociación colectiva. La Compañía respeta y apoya los derechos fundamentales de los trabajadores, incluida la libertad de asociación y representación sindical, en conformidad con las legislaciones locales y normas internacionales aplicables. Información complementaria ver GRI 2-30.		
GRI 410: Prácticas de Seguridad 2016	410-1: Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Pág. 100	Cuaderno de indicadores		
GOBERNANZA, ÉTICA Y COMPLIANCE					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 69			
GRI 205: Lucha contra la Corrupción 2016	205-1: Operaciones evaluadas en cuanto a riesgos relacionados con la corrupción	Pág. 69			
	205-2: Comunicación y capacitación en políticas y procedimientos de lucha contra la corrupción		La Compañía aborda temas relacionados con la prevención del soborno y la corrupción mediante capacitaciones periódicas del Código de Conducta, realizadas en el momento de la integración de nuevos colaboradores y en ciclos anuales de actualización. Adicionalmente, estos temas están contemplados en el plan anual de comunicación corporativa y se difunden a todos los colaboradores del grupo. A partir de 2026, la Compañía pasará a reportar de forma estructurada los datos y porcentajes de colaboradores alcanzados por estas comunicaciones y capacitaciones.		
	205-3: Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas		En 2025, no se identificaron casos confirmados de corrupción. Eventuales reportes de esta naturaleza se tratan a través de los canales formales de la Compañía, con investigación conducida por las instancias competentes, incluido el Comité de Ética, garantizando confidencialidad, imparcialidad y la adopción de medidas apropiadas, cuando corresponda.		
GRI 206: Competencia Desleal 2016	206-1: Acciones judiciales por competencia desleal, prácticas de trust y monopolio		En 2025, no se identificaron acciones judiciales interpuestas contra la Compañía relacionadas con competencia desleal, prácticas antimonopolio o monopolio.		
GRI 406: No Discriminación 2016	406-1: Casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas		En 2025, no se registraron casos de discriminación en los canales formales de denuncia de la Compañía. Cabe destacar que, anteriormente, los reportes de esta naturaleza se clasificaban junto con casos de acoso moral y cuestiones conductuales en el Canal de Ética. A partir de 2025, en alineación con las directrices ESG, la Compañía pasó a clasificar la discriminación como una categoría específica de incidente, lo que permite una mayor trazabilidad y transparencia en la gestión de este tipo de ocurrencia.		
INNOVACIÓN, EFICIENCIA OPERATIVA Y COMPETITIVIDAD					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 19			

Sumario SASB

TEMA	CÓDIGO	MÉTRICA	UNIDAD	DATOS 2025
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	EM-MM-110a.1	Emisiones globales brutas del Alcance 1, porcentaje cubierto por regulaciones limitantes de emisiones	tCO ₂ e, (%)	Alcance 1 (tCO ₂ e): 132.368,65 No existen regulaciones limitantes de emisiones vigentes en los países de operación comercial de Aura.
	EM-MM-110a.2	Discusión de la estrategia o plan de corto y largo plazo para gestionar las emisiones del Alcance 1, metas de reducción de emisiones y análisis del desempeño en relación con dichas metas	n/a	
Calidad del Aire	EM-MM-120a.1	Emisiones atmosféricas de los siguientes contaminantes: (1) CO, (2) NOx (excluyendo N2O), (3) SOx, (4) material particulado (PM10), (5) mercurio (Hg), (6) plomo (Pb) y (7) compuestos orgánicos volátiles (COV)	Toneladas (t)	Información no disponible
Gestión de Energía	EM-MM-130a.1	(1) Energía total consumida, (2) porcentaje de electricidad de la red y (3) porcentaje de energía renovable	Gigajoules (GJ), Porcentaje (%)	(1) 1.872.507,52 GJ (2) 100% (3) No hay trazabilidad de la energía renovable
Gestión de Agua	EM-MM-140a.1	(1) Total de agua extraída, (2) total de agua consumida; porcentaje de cada una en regiones con alto o extremadamente alto estrés hídrico de base	(m ³), (%)	Cuaderno de indicadores
	EM-MM-140a.2	Número de incidentes de no conformidad asociados a permisos, estándares y regulaciones de calidad del agua	Número	No hay.
Gestión de Residuos y Materiales Peligrosos	EM-MM-150a.4	Peso total de residuos no minerales generados	Toneladas (t)	Cuaderno de indicadores
	EM-MM-150a.5	Peso total de relaves producidos	Toneladas (t)	Cuaderno de indicadores
	EM-MM-150a.6	Peso total de roca estéril generada	Toneladas (t)	Cuaderno de indicadores
	EM-MM-150a.7	Peso total de residuos peligrosos generados	Toneladas (t)	Cuaderno de indicadores
	EM-MM-150a.8	Peso total de residuos peligrosos reciclados	Toneladas (t)	Cuaderno de indicadores
	EM-MM-150a.9	Número de incidentes significativos asociados a la gestión de materiales y residuos peligrosos	Número	Cero
	EM-MM-150a.10	Descripción de las políticas y procedimientos de gestión de residuos y materiales peligrosos para operaciones activas e inactivas	n/a	Cuaderno de indicadores
Impactos en la biodiversidad	EM-MM-160a.1	Descripción de las políticas y prácticas de gestión ambiental para sitios activos	n/a	
	EM-MM-160a.2	Porcentaje de sitios mineros donde el drenaje ácido de roca es: (1) previsto que ocurra, (2) activamente mitigado y (3) bajo tratamiento o remediación.	Porcentaje (%)	Información no disponible
	EM-MM-160a.3	Porcentaje de reservas (1) probadas y (2) probables en o cerca de sitios con estatus de conservación protegido o hábitat de especies amenazadas.	Porcentaje (%)	Información no disponible

TEMA	CÓDIGO	MÉTRICA	UNIDAD	DATOS 2025
Seguridad, Derechos Humanos y Derechos de los Pueblos Indígenas	EM-MM-210a.1	Porcentaje de reservas (1) probadas y (2) probables en o cerca de áreas de conflicto	Porcentaje (%)	No hay.
	EM-MM-210a.2	Porcentaje de reservas (1) probadas y (2) probables en o cerca de tierras indígenas	Porcentaje (%)	No hay.
	EM-MM-210a.3	Discusión sobre procesos de involucramiento y prácticas de debida diligencia con respecto a los derechos humanos, derechos indígenas y operación en áreas de conflicto.	n/a	No poseemos operaciones en áreas indígenas ni en áreas de conflicto. En relación con los derechos humanos, contamos con una política sobre el tema y estamos en conformidad con el World Gold Council, que realizó una auditoría al respecto y no evidenció ninguna no conformidad, solo oportunidades de mejora.
Relaciones Comunitarias	EM-MM-210b.1	Discusión sobre el proceso para gestionar riesgos y oportunidades asociados a los derechos e intereses de la comunidad	n/a	Sumario GRI GRI 203-2, GRI 413-1 y 413-2
	EM-MM-210b.2	(1) Número y (2) duración de retrasos no técnicos	Número, días	En Minosa, se contabilizaron 9 paralizaciones puntuales en vías públicas, totalizando 18 horas. Cabe resaltar que ninguna de ellas afectó la operación y no tuvo relación con problemas comunitarios, estando más enfocada en personas con intereses particulares, especialmente en la búsqueda de oportunidades de empleo o por incumplimiento de compromisos de terceros para la obtención de apoyo a estas iniciativas mediante paralizaciones en vías públicas.
Prácticas Laborales	EM-MM-310a.1	Porcentaje de la fuerza laboral activa empleada bajo acuerdos colectivos	Porcentaje (%)	99,2% - Todos los empleados están cubiertos por acuerdos de negociación colectiva, excepto aquellos contratados bajo la modalidad de Joven Aprendiz. De acuerdo con las políticas de Aura y las leyes laborales en Brasil, donde existen empleados en la modalidad de Joven Aprendiz, cada empleado posee un contrato individual de trabajo que establece los beneficios y los servicios prestados, en cumplimiento de la legislación laboral.
	EM-MM-310a.2	(1) Número y (2) duración de huelgas y bloqueos	Número, días	No hay.
Salud y seguridad de los trabajadores	EM-MM-320a.1	(1) Tasa de incidencia total, (2) tasa de fatalidad, (3) tasa de cuasi accidentes (NMFR) y (4) promedio de horas de capacitación en salud, seguridad y respuesta a emergencias para (a) empleados directos y (b) empleados contratados	Razón social	Cuaderno de indicadores
Ética Empresarial y Transparencia	EM-MM-510a.1	Descripción del sistema de gestión para la prevención de la corrupción y el soborno a lo largo de la cadena de valor	n/a	Aura cuenta con un programa de compliance estructurado y viene realizando esfuerzos continuos para robustecer esta estructura, que actualmente cuenta con: el Canal de denuncias independiente y anónimo, accesible al público interno y externo; políticas y procedimientos de compliance como el Código de Conducta, la Política Anticorrupción y la Política de Investigación; colaboradores capacitados para la gestión de compliance en cada unidad; y profesionales específicamente designados para la conducción de investigaciones internas. Toda la operación de Aura sigue las directrices de normas contables y de conservación de documentación, conforme a lo establecido en la FCPA y legislaciones similares. Aura también realiza procesos de debida diligencia de integridad para proveedores estratégicos, así como para beneficiarios de donaciones y patrocinios, en todas sus operaciones; esta actividad tiene como uno de sus objetivos verificar el perfil público de estos socios e identificar potenciales riesgos relacionados con la corrupción.
	EM-MM-510a.2	Producción en países que tienen las 20 clasificaciones más bajas en el Índice de Percepción de Corrupción de Transparencia Internacional	Toneladas métricas (t) comercializables	No se aplica.

TEMA	CÓDIGO	MÉTRICA	UNIDAD	DATOS 2025
Gestión de Instalaciones de Almacenamiento de Relaves	EM-MM-540a.1	Tabla de inventario de instalaciones de almacenamiento de relaves: (1) nombre de la instalación (2) ubicación (3) estado de propiedad (4) estado operacional (5) método de construcción (6) capacidad máxima de almacenamiento permitida (7) cantidad actual de relaves almacenados (8) clasificación de consecuencia (9) fecha de la revisión técnica independiente más reciente (10) hallazgos materiales (11) medidas de mitigación (12) EPRP específico del sitio	Varios	Cuaderno de indicadores
	EM-MM-540a.2	Resumen de los sistemas de gestión de relaves y de la estructura de gobernanza utilizada para monitorear y mantener la estabilidad de las instalaciones de almacenamiento de relaves	n/a	Cuaderno de indicadores
	EM-MM-540a.3	Enfoque para el desarrollo de Planes de Preparación y Respuesta a Emergencias (PPREs) para instalaciones de almacenamiento de relaves.	n/a	Cuaderno de indicadores
Producción de (1) minerales metálicos y (2) productos metálicos terminados	EM-MM-000.A		Toneladas métricas (t) comercializables	280.414 GEO
Número total de empleados, porcentaje de contratados	EM-MM-000.B		Número, porcentaje (%)	1.384 empleados 3.947 contratados terceros

Cuaderno de indicadores

SOCIAL

GRI 2-7A

EMPLEADOS POR REGIÓN Y GÉNERO

2023	Hombres	Mujeres	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	Hombres	Mujeres	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

EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO, DE EMPLEO Y DE GÉNERO

2023	Plazo permanente	Plazo temporal	Total
MASCULINO	1.013	2	1.015
FEMENINO	231	12	243
TOTAL	1.244	14	1.258

2024	Plazo permanente	Plazo temporal	Total
MASCULINO	1.146	6	1.152
FEMENINO	248	6	254
TOTAL	1.394	12	1.406

GRI 2-7B I-II

EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO, DE EMPLEO Y REGIÓN

2023	Plazo permanente Tiempo Completo	Plazo temporal Tiempo 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	Plazo permanente Tiempo Completo	Plazo temporal Tiempo 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

Cuaderno de indicadores

SOCIAL

GRI 405-1

DIVERSIDAD EN EMPLEADOS

2023	Hombres	Mujeres	Menos de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años
[C-Level] ¹	-	-	-	-	-
[Directorio - GM]	75,0%	25,0%	0,0%	75,0%	25,0%
[Gerencia - GM1]	73,7%	26,3%	0,0%	94,7%	5,3%
[Jefatura/Coordinación - GM2]	81,9%	18,1%	0,0%	91,6%	8,4%
[Técnica/Supervisión] ²	89,7%	10,3%	0,0%	89,7%	10,3%
[Administrativo]	56,1%	43,9%	4,2%	89,1%	6,7%
[Operativo]	87,3%	12,7%	11,1%	79,6%	9,3%
TOTAL	80,7%	19,3%	7,9%	83,3%	8,8%

2024	Hombres	Mujeres	Menos de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años
[C-Level] ¹	100,0%	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%
[Directorio - GM]	100,0%	0,0%	28,6%	57,1%	14,3%
[Gerencia - GM1]	80,8%	19,2%	0,0%	86,6%	13,5%
[Jefatura/Coordinación - GM2]	73,3%	26,7%	4,4%	87,8%	7,8%
[Técnica/Supervisión] ²	82,5%	17,5%	24,7%	66,7%	8,5%
[Administrativo]	-	-	-	-	-
[Operativo]	-	-	-	-	-
TOTAL	81,9%	18,1%	22,5%	68,8%	8,7%

Nota aclaratoria:
Los datos históricos de 2023 y 2024 se presentan conforme a reportes anteriores. Los datos de 2025 se presentan en las tablas a continuación conforme a una nueva disposición para un mayor detalle de los datos.

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

SASB EM-MM-000.B

EMPLEADOS Y DIVERSIDAD (BRASIL)

2025	HOMBRES				
	< 30 años	Entre 30 y 50 años	> 50 años	PcD	Lugar
Director	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	MUJERES				
	< 30 años	Entre 30 y 50 años	> 50 años	PcD	Lugar
Director	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

Cuaderno de indicadores

SOCIAL

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

SASB
EM-MM-000.B

EMPLEADOS Y DIVERSIDAD (MÉXICO)

2025	HOMBRES				
	< 30 años	Entre 30 y 50 años	> 50 años	PcD	Lugar
Director	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	MUJERES				
	< 30 años	Entre 30 y 50 años	> 50 años	PcD	Lugar
Director	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

EMPLEADOS Y DIVERSIDAD (HONDURAS)

2025	HOMBRES				
	< 30 años	Entre 30 y 50 años	> 50 años	PcD	Lugar
Director	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	MUJERES				
	< 30 años	Entre 30 y 50 años	> 50 años	PcD	Lugar
Director	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

Cuaderno de indicadores

SOCIAL

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

SASB
EM-MM-000.B

EMPLEADOS Y DIVERSIDAD (GLOBAL)

2025	HOMBRES				
	< 30 años	Entre 30 y 50 años	> 50 años	PcD	Lugar
C-level	0	2	1	0	0
Director	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	MUJERES				
	< 30 años	Entre 30 y 50 años	> 50 años	PcD	Lugar
C-level	0	0	0	0	0
Director	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

Cuaderno de indicadores

SOCIAL

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

SASB
EM-MM-000.B

% EMPLEADOS Y DIVERSIDAD (GLOBAL)

2025	HOMBRES				
	< 30 años	Entre 30 y 50 años	> 50 años	PcD	Lugar
C-level	0,0%	0,2%	0,1%	0,0%	0,0%
Director	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	MUJERES				
	< 30 años	Entre 30 y 50 años	> 50 años	PcD	Lugar
C-level	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Director	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 aclaratoria:

- Empleados: incluye trainee y aprendiz; excluye pasantes y terceros
- Empleados Permanentes y a Tiempo Completo: todos, excepto aprendiz
- Empleados Temporales y a Tiempo Parcial: aprendiz
- Empleado local: Apoena (Naturales del estado de Mato Grosso, BR), Almas (Naturales del estado de Tocantins, BR), Borborema (Naturales del estado de Rio Grande do Norte, BR), Aranzazu (Naturales de Zacatecas, MX) y Minosa (Naturales de Honduras). Esta categoría no incluye a empleados del Corporativo.
- Todos los empleados cuentan con garantía de jornada laboral.
- Los datos 'Global' corresponden a la suma de los datos de las operaciones Brasil, México, Honduras y Corporativo
- Datos al 31/12/2025

Descripción de niveles:

- C-level: CEO | COO | CFO
- GM - Director
- GM1 - Gerentes
- GM2 - Coordinadores, Especialistas, Médico del Trabajo, Superintendentes
- GM3 - Ingenieros, Geólogos y Analistas Senior | Jefes
- GM4 - Supervisores
- GM5 - Analistas, Ingenieros y Geólogos Plenos y Junior
- GM6 - Técnicos, Operadores, Electricistas, Soldadores, Asistentes y Auxiliares (niveles I, II y III, conforme plan de cargos) | Coordinadores (México)
- GM7 - Cargos operativos (Sindicalizados) - México

¹Reformulaciones de la información GRI 2-4: cambio en la forma de presentación de los datos.

Cuaderno de indicadores

SOCIAL

GRI 2-8

TRABAJADORES QUE NO SON EMPLEADOS

	2023	2024	2025	
			Hombres	Mujeres
Pasante	1	17	4	8
Tercerizado	3.150	4.978	3.018	929
TOTAL	3.151	4.995	3.022	937

Nota aclaratoria:
- Tercerizados: trabajadores que prestan servicios especializados de minería, como movimiento de mina y sondajes.
- Datos al 31/12/2025

*Reformulaciones de la información GRI 2-4: cambio en la forma de presentación de los datos.

GRI 204-1

GASTOS CON PROVEEDORES LOCALES

	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 aclaratoria:
- El alcance excluye oficinas administrativas. Se refiere únicamente a las operaciones comerciales.
- El concepto de "proveedor local" y el universo total de comparación son definidos individualmente por cada unidad. Esta diferenciación busca asegurar representatividad y coherencia en la medición, respetando las condiciones de suministro, la estructura de proveedores disponibles y las características del entorno regulatorio y cambiario de cada país donde opera Aura:

Apoena: Registrados en la ciudad de Pontes e Lacerda, MT, BR versus compras realizadas en Mato Grosso, Brasil

Almas: Registrados en el estado de Tocantins, BR versus compras realizadas en Brasil

Borborema: Registrados en el estado de Rio Grande do Norte, BR versus compras realizadas en Brasil

Aranzazu: Registrados en el estado de Zacatecas, MX versus todas las compras realizadas por la unidad (cualquier moneda)

Minosa: Registrados en Honduras versus todas las compras realizadas por la unidad (cualquier moneda)

*Reformulaciones de la información GRI 2-4: cambio en las metodologías de medición o en las definiciones utilizadas.

GRI 203-1

INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURA

	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 aclaratoria:
- Recursos (a través de donaciones, patrocinios o aportes directos) aplicados en obras, instalaciones y mejoras físicas y estructurales que benefician a la comunidad local.

INDICADOR AURA

INVERSIONES SOCIALES

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

Nota aclaratoria:
- Recursos (a través de donaciones, patrocinios o aportes directos) en proyectos que promueven el desarrollo humano y los derechos, el desarrollo territorial e institucional, el desarrollo económico y la sostenibilidad ambiental.
- A partir de 2025, presentamos los datos de Inversiones en infraestructura (GRI 203-1) y Sociales de forma separada.

Cuaderno de indicadores

SOCIAL

GRI 401-1 A, 401-1 B

NÚMERO TOTAL, TASA DE NUEVAS CONTRATACIONES DE EMPLEADOS Y TASA DE ROTACIÓN, POR GRUPO ETARIO

	2024				
	Número total	Contrataciones	Tasa de contrataciones (%)	Número total de empleados que dejaron la empresa	Tasa de rotación (%)
Menos de 30 años	304	125	41,1%	68	22,4%
Entre 30 y 50 años	967	223	23,1%	139	14,4%
Más de 50 años	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 Y TASA DE NUEVAS CONTRATACIONES DE EMPLEADOS, POR GÉNERO

	2024				
	Número total	Contrataciones	Tasa de contrataciones (%)	Número total de empleados que dejaron la empresa	Tasa de rotación (%)
Masculino	1.146	287	25,0%	159	13,9%
Femenino	248	71	28,6%	63	25,4%
TOTAL	1.394	358	25,7%	222	15,9%

GRI 401-1 A

NÚMERO TOTAL Y TASA DE NUEVAS CONTRATACIONES DE EMPLEADOS, POR REGIÓN

	2024				
	Número total	Contrataciones	Tasa de contrataciones (%)	Número total de empleados que dejaron la empresa	Tasa de rotación (%)
Brasil	720	293	40,7%	163	22,6%
México	319	48	15,0%	55	17,2%
Honduras	349	17	4,9%	4	1,1%
EE.UU.	6	-	-	-	-
TOTAL	1.394	358	25,7%	222	15,9%

Cuaderno de indicadores

SOCIAL

GRI 401-1

NUEVAS CONTRATACIONES Y ROTACIÓN DE EMPLEADOS

	2025					
	Hombres			Mujeres		
	< 30 años	Entre 30 y 50 años	> 50 años	< 30 años	Entre 30 y 50 años	> 50 años
Nº de nuevas contrataciones durante el año	227	110	13	151	18	1
Nº de rotación durante el año	72	121	58	25	35	10
Total de HeadCounts activos (2025)	2.955	9.339	1.369	989	1.762	144
Turnover por género, por grupo etario	60,7%	14,8%	31,1%	106,8%	18,0%	45,8%
Tasa de desvinculación por género, por grupo etario	29,2%	15,5%	50,8%	30,3%	23,8%	83,3%
Turnover por género	26,4%			49,7%		
Tasa de desvinculación por género	22,0%			29,0%		
Turnover total	30,5%					
Tasa de desvinculación total	23,3%					

Nota aclaratoria:
- HeadCounts activos: incluye trainee; excluye aprendiz, pasante y tercero

*Reformulaciones de la información GRI 2-4: cambio en la forma de presentación de los datos.

GRI 401-3

LICENCIAS DE MATERNIDAD/PATERNIDAD

	2025	
	Hombres	Mujeres
Empleados con derecho a licencia	1.136	248
Empleados que tomaron licencia	70	25
Empleados que regresaron después de la licencia	70	24
Empleados que regresaron y continuaron empleados durante 12 meses	2	8
Empleados elegibles para completar 12 meses después del retorno de la licencia	4	9
Tasa de retorno al trabajo	100,0%	96,0%
Tasa de retención en el trabajo	50,0%	88,9%

Nota aclaratoria:
- Empleados: incluye trainee y aprendiz; excluye pasantes y terceros
- Empleados que tomaron licencia: considera a empleados que estaban en licencia en ese período (2025), independientemente del momento en que iniciaron la licencia
- Empleados que regresaron después de la licencia: empleados que regresaron después de la licencia en ese período (2025)
- Empleados que regresaron y continuaron empleados durante 12 meses: empleados que regresaron y completaron 12 meses de trabajo después de la licencia en ese período (2025)
- Empleados elegibles para completar 12 meses después del retorno de la licencia: empleados que en ese período (2025) completarían 12 meses de trabajo después del retorno de la licencia

- Las operaciones de Brasil y el Corporativo están certificadas por el programa Empresa Ciudadana, que prevé la extensión de las licencias parentales legales, con un incremento de 15 días en la licencia de paternidad y 60 días en la licencia de maternidad.
- En Minosa, la licencia de maternidad totaliza 6 meses, siendo 6 semanas antes del parto y el período restante después del nacimiento.
- En Aranzazu, la legislación prevé 12 semanas de licencia de maternidad (6 semanas antes y 6 semanas después del parto). La unidad concede adicionalmente una extensión de 1 mes.

- La tasa de retención en el trabajo considera únicamente las operaciones de Brasil, incluyendo el Corporativo. En 2026, dicho indicador incluirá las demás operaciones.

Indicador reportado a partir de 2025.

Cuaderno de indicadores

SOCIAL

GRI 403-9

ACCIDENTES DE TRABAJO

	2023		2024		2025	
	Empleados	Terceros	Empleados	Terceros	Empleados	Terceros
Número de muertes	0	0	0	0	0	0
Índice de muertes	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Número de accidentes de trabajo con consecuencia grave, excepto fallecimientos (LTI)	0	0	1	0	0	0
Índice de accidentes de trabajo con consecuencia grave, excepto fallecimientos (LTI)	0,00	0,00	0,31	0,00	0,00	0,00
Número de accidentes de trabajo de notificación obligatoria, incluidos fallecimientos (FI, LTI, RWC, MTC)	5	8	7	12	10	17
Índice de accidentes de trabajo de notificación obligatoria, incluidos fallecimientos (FI, LTI, RWC, MTC)	1,72	1,39	2,15	1,68	2,58	1,66
Número de horas trabajadas	2.908.421	5.755.939	3.260.967	7.150.516	3.876.781	10.271.517

Nota aclaratoria:

- Accidentes con consecuencia grave: se refieren a eventos que resultan en alteraciones permanentes en las condiciones físicas del(a) colaborador(a), como en los casos de baja médica definitiva por invalidez.
- Accidentes de notificación obligatoria: abarcan todos los eventos que, conforme a la legislación vigente, deben ser reportados a las autoridades competentes. Se incluyen en este grupo los accidentes con baja médica laboral, aquellos sin baja médica pero que requieren restricción de actividades laborales y/o tratamiento médico.
- Los índices fueron calculados con base en 1.000.000 de horas trabajadas.
- Los accidentes más frecuentes involucraron lesiones en manos y dedos, derivadas de actividades de mantenimiento, montaje y ajuste de equipos, con ocurrencias de prensado, cortes e impactos, además de accidentes asociados a fallas de equipos y manejo inadecuado de cargas.

A partir de 2025, Aura Borborema pasa a integrar el indicador, lo que también justifica el aumento del número de horas trabajadas de terceros.

*Reformulaciones de la información GRI 2-4: errores en los períodos de reporte anteriores.

Cuaderno de indicadores

SOCIAL

SASB EM-MM-320A.1

SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES

	2025	
	Empleados	Terceros
Número de muertes	0	0
Índice de muertes	0,00	0,00
Número de cuasi accidentes (NM)	50	100
Near Miss Frequency Rate (NMFR)	2,58	1,95
Número total de accidentes registrables (FI, LTI, RWC, MTC)	10	17
All-Incidence Rate (AIR)	0,52	0,33
Horas de capacitación en SSMA y respuesta a emergencias	71.133	129.273

Nota aclaratoria:

- Cuasi accidentes: evento no planificado o no controlado, o una cadena de eventos, que no resultó en lesión registrable, enfermedad, daño físico o daño ambiental, pero que tenía potencial para causar tales impactos en otras circunstancias.
- Accidentes registrables: Se consideran accidentes registrables aquellos de notificación obligatoria, conforme al estándar GRI.
- Los índices fueron calculados con base en 200.000 de horas trabajadas.

Indicador reportado a partir de 2025.

GRI 404-1

PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN POR AÑO, POR EMPLEADO

	Hombres	Mujeres
Director	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 aclaratoria:

- Empleados = incluye trainee y aprendiz; excluye pasante y tercero;
- Este indicador considera únicamente capacitaciones realizadas internamente (in-company). Aura también apoya la capacitación de colaboradores en instituciones externas, como cursos de especialización y posgrado. Para el próximo ciclo de reporte, evaluaremos la viabilidad de divulgar las horas correspondientes a estas capacitaciones.
- El total de horas reportado incluye capacitaciones obligatorias (todas las operaciones) y voluntarias (reporte exclusivo de Borborema y Minosa), como iniciativas de capacitación técnica y desarrollo de liderazgo.

Unidades Aranzazu y Corporativo no incluidas. Reporte previsto a partir de 2026.

Cuaderno de indicadores

SOCIAL

GRI 410-1

PERSONAL DE SEGURIDAD CAPACITADO EN POLÍTICAS O PROCEDIMIENTOS DE DERECHOS HUMANOS

	2024			2025		
	Nº total	Nº de capacitados	Tasa de capacitación (%)	Nº total	Nº de capacitados	Tasa de capacitación (%)
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 aclaratoria:

- Datos recolectados a partir de 2024. En 2025, incluidos Apoena, Almas y Borborema.
- Se consideran empleados propios y terceros responsables de la seguridad patrimonial de la unidad.
- Se considera la capacitación obligatoria de vigilancia, que contempla Derechos Humanos en su contenido (Apoena y Borborema).

*Reformulaciones de la información GRI 2-4: cambio en las metodologías de medición o en las definiciones utilizadas.

Cuaderno de Indicadores

AMBIENTAL

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

CONSUMO DE ENERGÍA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

	2023	2024	2025
FUENTES NO RENOVABLES	743.474,10	893.965,81	1.194.107,80
DIÉSEL (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
ELETRICIDAD (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 aclaratoria:

- En 2025, la Compañía no registró consumo de combustibles provenientes de fuentes renovables.
- El aumento del volumen en el consumo total se explica por la incorporación de Borborema en este indicador.
- Los datos fueron verificados conforme a los controles internos de consumo.
- La Compañía no realiza la venta de energía bajo ninguna forma (electricidad, calefacción, enfriamiento o vapor) en ninguna de sus unidades operativas.
- Para la conversión de las unidades de consumo de combustible (litros) y energía eléctrica (MWh) a gigajoules (GJ), se adoptaron los factores de conversión oficiales del Balance Energético Nacional (BEN) 2025, utilizando $3,6 \times 10^6$ para la conversión de kilovatio-hora a joules y 35,50 para la conversión de litros a gigajoules.
- La conversión de acetileno de masa (kg) a volumen (l) se calculó utilizando la densidad del gas conforme al NIST (National Institute of Standards and Technology), igual a $1,0967 \text{ kg/m}^3$. Con base en este valor, el factor de conversión adoptado es de $911,82 \text{ l/kg}$, obtenido mediante la relación $(1 / 1,0967) \times 1000$.

A partir de 2025, los combustibles GLP, Gasolina, Etanol y Acetileno pasan a integrar el indicador.

Cuaderno de Indicadores

AMBIENTAL

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

CAPTACIÓN DE AGUA (MEGALITROS)

	2023		2024		2025	
	Todas las áreas	Áreas con estrés hídrico	Todas las áreas	Áreas con estrés hídrico	Todas las áreas	Áreas con estrés hídrico
Agua de superficie	786,0	0,0	1.683,1	0,0	1.597,0	0,0
Agua subterránea	1.059,1	1.045,9	993,7	980,6	1.621,0	0,0
Agua de mar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Agua producida	2.864,2	0,0	0,0	0,0	3.755,1	352,4
Agua de terceros	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 aclaratoria:

- Las mediciones de captación de agua se realizan mediante instrumentación y se monitorean periódicamente, en conformidad con las exigencias legales de cada país donde opera Aura. Todas las captaciones están debidamente autorizadas y cumplen con la legislación ambiental vigente.
- El aumento en el volumen de captación en 2025 se debe principalmente a: (i) inclusión de la unidad de Borborema en el período de reporte; y (ii) divulgación del agua producida, entendida como el agua retornada del dique de relaves o proveniente de estaciones de tratamiento de aguas residuales (ETE), conforme la unidad.
- En relación con las áreas con estrés hídrico, en 2025 solo Borborema está clasificada como "Medium-High", conforme al Aqueduct Water Risk Atlas (2025). La variación en relación con el período anterior se debe a la actualización de esta clasificación, que anteriormente consideraba la unidad de Aranzazu con base en la misma fuente.

Detalles de captación por región:

- Brasil:
 - a) Almas, TO: Captación superficial en río, destinada al abastecimiento del proceso productivo. Parte del agua utilizada en el procesamiento se envía junto con los relaves al dique y posteriormente se recupera y recircula al proceso;
 - b) Apena, MT: Captación subterránea mediante pozos, debidamente regularizada ante las autoridades competentes. Parte del agua utilizada en el procesamiento se envía junto con los relaves al dique y posteriormente se recupera y recircula al proceso;
 - c) Borborema, RN: Reaprovechamiento de agua de reúso, mediante una Estación de Tratamiento de Efluentes (ETE) in situ, reduciendo la necesidad de captación de fuentes naturales.
- México: El agua fresca es captada del subsuelo mediante pozo profundo, con licencia emitida por la autoridad hídrica federal. Parte del agua utilizada en el procesamiento es enviada junto con los relaves al dique para que sea posteriormente recuperada y recirculada al proceso productivo.
- d) Honduras: no hay captación de agua para uso en el proceso productivo, que utiliza predominantemente agua de lluvia. La captación externa se limita al agua del río Lara, destinada a usos no procesuales, como riego de vías, lavado de equipos y actividades de apoyo operativo y doméstico.

*Reformulaciones de la información GRI 2-4: errores en los períodos de reporte anteriores.

Cuaderno de Indicadores

AMBIENTAL

GRI 303-4

DESCARGA DE AGUA POR FUENTE (MEGALITROS)

	2023		2024		2025	
	Todas las áreas	Áreas con estrés hídrico	Todas las áreas	Áreas con estrés hídrico	Todas las áreas	Áreas con estrés hídrico
Agua de superficie	194,8	0,0	108,3	0,0	251,0	0,0
Agua subterránea	0,0	0,0	45,3	0,0	43,2	0,0
Agua de mar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Agua de terceros	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 aclaratoria:

- Descarga de agua superficial:

Ocurre en Almas (Brasil), referente al agua de la cava, que es captada y devuelta al curso hídrico sin uso, con control de calidad; y en Minosa (Honduras), referente al agua proveniente del patio de lixiviación (originada exclusivamente por precipitación), tratada en una estación adecuada y descargada con autorización gubernamental, conforme a la legislación vigente.

- Descarga de agua subterránea:

Ocurre en Apoena (Brasil), correspondiente al efluente generado en la oficina corporativa, destinado a la Estación de Tratamiento de Efluentes (ETE) de la propia unidad y, posteriormente, dirigido a un sumidero, segunda etapa de tratamiento.

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

CONSUMO DE AGUA (MEGALITROS)

	2023		2024		2025	
	Todas las áreas	Áreas con estrés hídrico	Todas las áreas	Áreas con estrés hídrico	Todas las áreas	Áreas con estrés hídrico
TOTAL DE AGUA CONSUMIDA	1.650,4	1.045,9	2.478,2	980,6	6.930,0	355,8

Nota aclaratoria:

- El consumo de agua de las operaciones en Brasil y México se calcula conforme a la metodología del GRI (captación menos descarga).

- Para la operación de Honduras, esta metodología no es aplicable debido a la incorporación de agua pluvial en el proceso de lixiviación. En esta unidad, el consumo se considera equivalente al volumen de captación.

- En función de esta adaptación, el consumo total consolidado no es completamente comparable con la metodología estándar del GRI.

*Reformulaciones de la información GRI 2-4: cambio en las metodologías de medición o en las definiciones utilizadas.

Cuaderno de Indicadores

AMBIENTAL

INDICADOR AURA

EFICIENCIA OPERACIONAL DEL AGUA

	2025
Agua total consumida (ML)	22.499,19
Agua reciclada (ML)	20.627,71
Eficiencia Operacional - recirculación (%)	92%

Nota aclaratoria:
 - El agua total consumida presentada arriba se refiere exclusivamente al proceso de beneficio (hidrometalurgia) de las unidades.
 - Todas las operaciones de AURA cuentan con recirculación de agua en sus procesos de hidrometalurgia, garantizando eficiencia operacional, reducción de costos y mitigación del impacto social.

Indicador reportado a partir de 2025.

GRI 304-3

HÁBITATS PROTEGIDOS O 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 y área de compensación	Reserva Legal reubicada, APP	APP, ARL, ARLREM	ANP	NA
Área de recuperación en hotspot	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Área de recuperación en wilderness	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Área de recuperación permanente	0,00	10,67	34,73	0,73	22,39
Área de recuperación provisional	0,00	0,00	0,00	0,00	44,26

Nota aclaratoria:
 APP: Área de protección permanente (Brasil)
 ARL: Área de reserva legal (Brasil)
 ARLREM: Área de reserva legal reubicada (Brasil)
 ANP: Área Natural Protegida (México)
 ACPF: Área Certificada de Protección Forestal (Honduras)

GRI 304-4

ESPECIES EN LA LISTA ROJA DE LA IUCN (2019)

	2025
Nº de especies en categorías de amenaza	14

Nota aclaratoria:
 - Se reportan únicamente las categorías de amenaza (riesgo de extinción): EX — Extinct; EW — Extinct in the Wild; CR — Critically Endangered; EN — Endangered; VU — Vulnerable;
 - En Aranzazu, no se identificaron especies clasificadas en la Lista Roja de la IUCN (2019). Sin embargo, se registraron 12 especies listadas en la NOM-059-SEMARNAT-2010, conforme a estudios ambientales y levantamientos de biodiversidad realizados en el marco del licenciamiento ambiental.

GRI 305-1, 305-2, 305-3 SASB EM-MM 110A1

EMISIONES DE GEI

	2023	2024	2025
EMISIONES DIRECTAS (ALCANCE 1)1	56.474,79	130.336,88	132.368,65
Total de emisiones (tCO2e)	54.142,24	121.045,15	104.186,37
Total de emisiones biogénicas (tCO2e)	2.332,55	9.291,73	28.182,28
EMISIONES INDIRECTAS (ALCANCE 2)2	27.997,99	6.169,55	40.695,20
Total de emisiones (tCO2e)	27.997,99	6.169,55	40.695,20
Total de emisiones biogénicas (tCO2e)	0,00	0,00	0,00

Nota aclaratoria:
 1 - Gases incluidos en el cálculo: CO2, CH4 y N2O.
 2 - Gases incluidos en el cálculo: CO2.
 3 - Gases incluidos en el cálculo: CO2, CH4 y N2O.
 Alcance 2: Local-based
 La metodología adoptada sigue el GHG Protocol.

Cuaderno de Indicadores

AMBIENTAL

GRI 305-4

INTENSIDAD Y EVOLUCIÓN DE LAS EMISIONES GEI

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

Nota aclaratoria:

- La emisión específica considera Alcance 1 y 2.
- Evolución de CO₂ en relación con el año base sectorial (2022).
- El aumento en la intensidad de las emisiones a lo largo de los años refleja la evolución y madurez del inventario, impulsado por la mejora en la calidad del reporte, la identificación de nuevas fuentes de emisión y una mayor precisión en la recolección de datos.

*Reformulaciones de la información GRI 2-4: cambio en las metodologías de medición o en las definiciones utilizadas.

GRI 306-3

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

RESIDUOS GENERADOS, POR COMPOSICIÓN

	2023		2024		2025	
	Destinados	No destinados	Destinados	No destinados	Destinados	No destinados
Residuos peligrosos (t)	608,00	0,00	207,86	483,36	567,49	155,32
Residuos peligrosos (%)	27%	0%	32%	47%	31%	14%
Residuos no peligrosos (t)	1.626,00	0,00	434,67	548,51	1.255,74	920,22
Residuos no peligrosos (%)	73%	0%	68%	53%	69%	86%
TOTAL	2.234,0	0,0	642,5	1.031,9	1.823,2	1.075,5

Nota aclaratoria:

- Alcance: Excluye efluentes y relaves de minería.
- Residuos peligrosos: Clase I — sólidos contaminados, aceite usado, residuos de servicios de salud, madera, escoria, crisoles, copelas y ceniza, suelo con hidrocarburos, productos de limpieza.
- Residuos no peligrosos: Clase IIA y Clase IIB — orgánicos, reciclables, no reciclables, chatarra metálica, residuos de construcción civil (palets, madera no tratada, escombros), residuos equiparables a residuos sólidos urbanos, neumáticos.

*Reformulaciones de la información GRI 2-4: cambio en la forma de presentación de los datos.

GRI 306-4

SASB EM-MM-150A.8

RESIDUOS NO DESTINADOS, POR RECUPERACIÓN

	2024		2025	
	Dentro de la organización	Fuera de la organización	Dentro de la organización	Fuera de la organización
RESIDUOS PELIGROSOS				
Preparación para reutilización (t)	17,57	68,20	0,00	147,94
Reciclaje (t)	0,00	75,75	0,00	0,00
otras operaciones de recuperación (t)	5,09	316,75	0,00	7,38
RESIDUOS NO PELIGROSOS				
Preparación para reutilización (t)	0,00	306,50	0,00	415,10
Reciclaje (t)	0,00	40,12	453,77	0,00
otras operaciones de recuperación (t)	221,26	0,00	11,23	0,00
TOTAL	243,9	788,0	51,4	1.024,2

Nota aclaratoria:

- Alcance: Excluye efluentes y relaves de minería.
- Reutilizados: aceite usado, correas, neumáticos, madera, aceite de mantenimiento, chatarra metálica, cartón y aluminio.
- Reciclados: papel, plástico, metales, vidrio y orgánico (mezcla para compostaje).
- Otros tipos de recuperación: venta de aceite lubricante a socios, producción de fertilizantes (residuos orgánicos).

*Reformulaciones de la información GRI 2-4: cambio en la forma de presentación de los datos.

Cuaderno de Indicadores

AMBIENTAL

GRI 306-5

RESIDUOS DESTINADOS, POR DISPOSICIÓN

	2024		2025	
	Dentro de la organización	Fuera de la organización	Dentro de la organización	Fuera de la organización
RESIDUOS PELIGROSOS				
Incineración - sin recuperación de energía (t)	0,00	0,00	0,00	2,52
Incineración - con recuperación de energía (t)	18,05	0,02	0,00	367,20
Confinamiento en vertedero (t)	38,93	109,73	49,19	128,76
Otras operaciones de disposición (t)	0,00	41,13	19,79	0,03
RESIDUOS NO PELIGROSOS				
Incineración - sin recuperación de energía (t)	0,00	0,00	72,88	0,00
Incineración - con recuperación de energía (t)	112,52	0,00	0,00	299,58
Confinamiento en vertedero (t)	0,00	73,00	0,00	883,28
Otras operaciones de disposición (t)	14,52	233,83	0,00	0,00
TOTAL	184,02	457,71	141,86	1.681,37

Nota aclaratoria:

- Alcance: Excluye efluentes y relaves de minería.
- Incinerados: residuos clase I, residuos de servicios de salud y madera
- Enviados a vertedero: Residuos equiparables a residuos sólidos urbanos, residuos no reciclables; cauchos y envases contaminados (vertedero clase I).
- Otros tipos de disposición: suelo con hidrocarburos previamente tratado, depositado en área de descarte.

*Reformulaciones de la información GRI 2-4: cambio en la forma de presentación de los datos.

SASB EM-MM-150A.6

PESO TOTAL DE ROCA ESTÉRIL GENERADA (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 aclaratoria:

No hay generación de roca estéril en Aranzazu, mina subterránea.

Cuaderno de Indicadores

AMBIENTAL

SASB EM-MM-540A.1

EM-MM-150A.5

TABLA DE INVENTARIO DE INSTALACIONES DE ALMACENAMIENTO DE RELAVES

	Apoena	Almas	Borborema	Aranzazu	
Nombre de la instalación	Dique EPP	Dique de Almas	Dique Borborema	Pila de relaves	Dique TD5
Ubicación	Pontes e Lacerda, MT, BR	Almas, TO, BR	Currais Novos, RN, BR	Currais Novos, RN, BR	Concepción del Oro, MX
Estado de propiedad	AURA Apoena responsable por la instalación	AURA Almas responsable por la instalación	AURA Borborema responsable de la instalación	AURA Borborema responsable de la instalación	AURA Aranzazu responsable por la instalación
Estado operacional	En operación	En operación	En operación	En operación	En operación
Método de construcción	<i>Aguas abajo</i>	<i>Aguas abajo</i>	Etapa única	Apilamiento de relaves desaguados	<i>Aguas abajo</i>
Capacidad máxima de almacenamiento permitida (m³)	17.600.000,00	12.637.352,00	750.000,00	6.168.048,00	6.883.367,00
Cantidad actual de relaves almacenados (m³)	11.499.844,40	4.152.916,00	229.259,00	214.282,00	4.727.705,00
Clasificación de consecuencia	DPA ALTO	DPA Medio	DPA Medio	No aplicable	<i>Muy Alta</i>
Fecha de la revisión técnica independiente más reciente	Evaluación independiente realizada mensualmente	Evaluación independiente realizada mensualmente	sep/25	En implementación	Evaluación independiente realizada mensualmente
Hallazgos materiales	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay
Medidas de Mitigación	No aplicable	No aplicable	No aplicable	No aplicable	No aplicable
EPRP específico del sitio	Plan de emergencia	Plan de emergencia	Plan de emergencia	No aplicable	Plan de emergencia

Nota explicativa:
 - Los diques Cabeceiras, Dique de Finos, Casarão y Longa Vida, ubicadas en la ciudad de Vila Bela da Santíssima Trindade/MT/BR, están en mantenimiento.
 - Los diques TD1/2, TD3, TD4 y TD5 old, ubicadas en México, están en proceso (proyecto y ejecución) de cierre.
 - La capacidad máxima de almacenamiento permitida de Borborema considera el volumen de agua y de sedimentos, considerando la característica técnica del dique.

Cuaderno de Indicadores

AMBIENTAL

SASB EM-MM-540A.2

SISTEMAS DE GESTIÓN DE RELAVES Y DE LA ESTRUCTURA DE GOBERNANZA

2025

- SIGBAR (Sistema Integrado de Gestión de Diques de Relaves) en todas nuestras instalaciones de almacenamiento de relaves, desarrollado por Geoconsultoria;
 - Sistema de monitoreo en línea (Sentinel): presenta en tiempo real todos los datos relacionados con las estructuras geotécnicas;
 - Engineer of Record (EoR): responsable técnico designado para todos los diques de relaves en operación (visita presencial cada 3 o 6 meses);
 - Consultor externo independiente que evalúa mensualmente y de forma remota (por radar satelital, piezómetros, hitos topográficos e informes de inspección) las condiciones de seguridad de todos los diques en operación;
 - Declaración de Condición de Estabilidad, emitida dos veces al año por consultor independiente, para todos los diques en operación;
 - Declaración de Condición Operacional, emitida una vez al año por empresa especializada independiente;
 - Ingenieros geotécnicos en todas las unidades operacionales, dedicados a la gestión de las instalaciones de almacenamiento de relaves;
 - Un especialista corporativo con enfoque en estructuras geotécnicas;
 - Comité de Seguridad mensual (participación de la Dirección Ejecutiva) para reporte y seguimiento de las condiciones de seguridad de nuestras estructuras geotécnicas.
- Todos los diques de relaves cumplen rigurosamente la legislación local (país donde opera) y buscan seguir las mejores prácticas internacionales para el sector minero.

SASB EM-MM-540A.3

ENFOQUE PARA EL DESARROLLO DE PLANES DE PREPARACIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIAS (PPRES)

2025

Dique EPP: El PAEBM establece los procedimientos de preparación y respuesta a emergencias del dique de relaves, en conformidad con la legislación vigente (ANM n° 95). Por tratarse de una estructura clasificada con DPA Alto, seguimos íntegramente todos los requisitos legales aplicables. El plan abarca el dique en todas las fases de su ciclo de vida. Se definen escenarios de riesgo, criterios de activación, responsabilidades, rutas de evacuación y sistemas de alerta. También se realizan simulacros y ejercicios prácticos, con la participación de empleados, contratistas, autoridades y comunidades locales, garantizando el conocimiento y la adecuada actuación en situaciones de emergencia.

Dique de relavesde Relaves Almas: desarrolla sus Planes de Preparación y Respuesta a Emergencias (PPRES) de forma estructurada, en conformidad con la legislación vigente en Brasil, en especial la Resolución ANM n° 95/2022 y de manera integrada al Plan de Seguridad de Diques (PSB). Los planes se desarrollan de acuerdo con los análisis de riesgo y estudios de la mancha de inundación (Dam Break), siendo la carta de riesgo el documento que presenta los niveles de control (atención, alerta y emergencia) para piezómetros, medidores de nivel de agua, hitos superficiales y medidores de caudal empleados en el monitoreo de la seguridad del dique, y el PAEBM (Plan de Acción de Emergencia para Diques de Minería) el documento que establece los procedimientos para la detección de situaciones de emergencia, así como las acciones que se deben adoptar en dichos escenarios. El plan contempla medidas preventivas, correctivas y los procedimientos de notificación a las partes interesadas y a las comunidades potencialmente afectadas, con el objetivo de asegurar rapidez y eficacia en la contención de daños y en la corrección de anomalías que puedan generar situaciones de emergencia a lo largo de la vida útil de la estructura. El PAEBM es periódicamente revisado y actualizado, con la realización de capacitaciones, pruebas de los sistemas de alerta y simulaciones internas, de modo que se garantice la preparación de los involucrados. Estas acciones tienen como objetivo reducir riesgos y mitigar las consecuencias de eventuales eventos de emergencia, asegurando el registro formal de las actividades y la mejora continua de los procedimientos.

Dique de Finos, Borborema: El PAEBM establece los procedimientos de preparación y respuesta a emergencias para diques de minería, en conformidad con la legislación vigente (ANM n° 95/220). Por tratarse de una estructura clasificada con DPA Medio, seguimos íntegramente todos los requisitos legales aplicables y exigidos. El plan abarca el dique en todas las fases de su ciclo de vida.

Dique de Aranzazu - TD5: Aranzazu: Actualmente, el plan de emergencia elaborado en 2020 por la empresa Geoingeniería León, que consideraba la etapa 1, está siendo actualizado. La actualización se basa en las nuevas condiciones del depósito, considerando las etapas 2 y 3 de la expansión del dique de relaves TD5. Este plan está en proceso de revisión interna por los departamentos de seguridad y operaciones del dique de relaves.

Cuaderno de indicadores

GOBERNANZA

GRI 2-27

CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGULACIONES

	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 pagadas	R\$ 71.000,00	\$198.471,68	\$7.876,13
Número total de sanciones no monetarias	0	0	0

Nota aclaratoria:
 - Definición de casos significativos de no conformidad: Actas de infracción confirmadas y no formales, es decir, no materiales.
 - Desde 2024, los valores se presentan en USD (moneda oficial de los documentos financieros divulgados por la Compañía), conforme a la variación cambiaria promedio anual.

GRI 2-10 | 405-1

ESTRUCTURA DE GOBERNANZA Y COMPOSICIÓN

Miembro	Cargo	Función Ejecutiva	Independencia	Género	Grupo de Edad
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN					
Bruno Mauad	Miembro	No	Independiente	Masculino	Entre 30 y 50 años
Paulo Carlos de Brito	Presidente	No	-	Masculino	Más de 50 años
Paulo Carlos de Brito Filho	Miembro	No	-	Masculino	Entre 30 y 50 años
Pedro João Zahran Turqueto	Miembro	No	Independiente	Masculino	Entre 30 y 50 años
Richmond Fenn	Miembro	No	Independiente	Masculino	Más de 50 años
Stephen Keith	Miembro	No	Independiente	Masculino	Más de 50 años
COMITÉ DE AUDITORÍA					
Bruno Mauad	Miembro	No	Independiente	Masculino	Entre 30 y 50 años
Pedro João Zahran Turqueto	Miembro	No	Independiente	Masculino	Entre 30 y 50 años
Stephen Keith	Presidente	No	Independiente	Masculino	Más de 50 años
COMITÉ DE GOBERNANZA CORPORATIVA, REMUNERACIÓN Y NOMBRAMIENTO					
Paulo Carlos de Brito Filho	Presidente	No	-	Masculino	Entre 30 y 50 años
Bruno Mauad	Miembro	No	Independiente	Masculino	Entre 30 y 50 años

GRI 201-1

VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO (EN MILES)

	2024	2025
VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO	\$594.163	\$921.733
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	\$385.586	\$502.674
Costos operativos	\$240.874	\$272.731
Salarios y beneficios	\$40.172	\$43.406
Pagos a proveedores de capital	\$42.693	\$115.814
Depreciación y amortización	\$61.847	\$70.723
VALOR ECONÓMICO RETENIDO	\$208.577	\$419.059

Nota aclaratoria:
 Presentación de valores y desagregación conforme a lo presentado en el DMPL.

GRI 201-4

APOYO FINANCIERO RECIBIDO DEL GOBIERNO

2025	BRASIL	MÉXICO	HONDURAS
Beneficios y créditos fiscales	\$9.811.072,89	\$1.024.548,00	\$8.498.001,84
Subvenciones para inversión, investigación y desarrollo y otros tipos de concesiones relevantes	\$2.073.427,10	\$-	\$-

Informar cuáles son los tipos de apoyo recibidos y reportados arriba:
 - El indicador no incluye Apoena. Será reportado a partir del próximo ciclo.
 - Tipos de apoyo recibidos: Brasil (IN 2121, RECAP, DRAWBACK, PROINDÚSTRIA y Beneficio de Reinversión del 30% del IRPJ sobre la utilidad de explotación descontado del IRPJ Q4); México (incentivo fiscal relativo a la compra de diésel); Honduras (exención del Impuesto sobre Ventas, exención de Activo Neto y Contribución Solidaria e incentivo fiscal bajo el RIT).

Declaración de Aseguramiento Independiente



DECLARACIÓN DE VERIFICACIÓN

INTRODUCCIÓN

Bureau Veritas Quality International (BVQI), establecido en Alameda Xingu, 350 – Alphaville Industrial, Barueri, 3ª planta, São Paulo, registrado en el Registro Nacional de Personas Jurídicas bajo el CNPJ Nº 72.368.012/0002-65, declara, a efectos debidos, que **AURA MINERAIS PARTICIPAÇÕES LTDA.** (AURA MINERALS) establecida en Av das Nações Unidas – 14261 - conj torre A - esc 06-118 – Vila Gertrudes / São Paulo - 04794-000 - Brasil, registrada en el Registro Nacional de Personas Jurídicas bajo el CNPJ Nº 10.496.047/0001-41, autorizada a publicar en todos sus títulos y sitios web el extracto de la Declaración de Verificación como sigue:

"Bureau Veritas Quality International, basándose en los procesos y procedimientos descritos en su Informe de Verificación, declara que, para cumplir con los estándares y principios de la *Iniciativa Global de Reporte™* para la Información de Sostenibilidad, no hay pruebas de que el Informe de Sostenibilidad 2025 de AURA MINERALS sea materialmente incorrecto, que no represente de forma justa los datos e información de AURA MINERALS o que no haya sido preparado conforme a las especificaciones de la *Iniciativa Global de Reporte™*."

ALCANCE

El alcance de este trabajo se limita a verificar los resultados evaluados en el Informe de Sostenibilidad 2025 presentado por AURA MINERALS. Se verificaron los siguientes:

- Producto/Servicio: Verificación del cumplimiento de las normas y principios de la *Iniciativa Global de Reporte™* para la Información de Sostenibilidad.
- Año de referencia: 2025
- Fuente de datos: Relatório de Sustentabilidade 2025 da AURA MINERAIS.

LIMITACIONES Y EXCLUSIONES

Este trabajo se realizó 100% de forma remota, con reuniones de aclaración relacionadas con la selección de criterios y la forma de evaluación, cruce y consolidación de la base de datos con la auditora principal Mariana de Oliveira Klein y los empleados de AURA MINERALS, respectivamente. No hubo visitas presenciales ni entrevistas con los interesados en los estudios de caso ni con los responsables del monitoreo.

El periodo límite establecido en este trabajo en relación con el análisis documental y la hoja de cálculo consolidada fue del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025.

Los criterios de elegibilidad y exclusión para evaluar a los interesados en el estudio de caso se definieron previamente entre (cliente) y Bureau Veritas, y este documento no incluye el análisis de su aplicabilidad.

Así, la obra presenta algunos puntos débiles o atención, que son los siguientes:

- El análisis, completación y consolidación de datos se realiza manualmente, lo cual puede estar sujeto a errores humanos.

MÉTODO DE TRABAJO

El trabajo se llevó a cabo en las siguientes etapas:

- Reunión de inicio;
- Análisis del material enviado previamente por AURA MINERALS;
- Preparación de una lista de verificación para solicitar documentos complementarios;
- Análisis de los documentos enviados;



- Validación de la metodología;
- Preparación del informe que contiene todo el análisis realizado y la validación de los resultados;
- Preparación de la Declaración de veracidad de la metodología/resultados;
- Revisión técnica del informe y la declaración.

Cabe señalar que todas las actividades se llevaron a cabo de forma remota, sin visitas presenciales y/o entrevistas con las partes interesadas en este estudio.

RESPONSABILIDADES DE AURA MINERALS Y BUREAU VERITAS

La presentación de toda la documentación relacionada con el Alcance era responsabilidad exclusiva de AURA MINERALS. El auditor era responsable de verificar y analizar la documentación y las acciones realizadas de forma remota y, con ello, validar la propuesta dentro del alcance.

CONCLUSIÓN

Según nuestro entendimiento, el Informe de Sostenibilidad 2025 de AURA MINERALS presenta los impactos de las actividades de la empresa de manera equilibrada.

Una oportunidad de mejora es establecer objetivos relacionados con la gestión del agua; así como describir las acciones relacionadas con la fauna en la unidad Miosa.

Las inconsistencias encontradas en el Informe se ajustaron durante el proceso y se corrigieron satisfactoriamente.

Como resultado de nuestro proceso de verificación, no nos ha llegado a conocimiento nada que pueda indicar que:

- La información proporcionada en el Informe no es equilibrada, consistente ni fiable.
- AURA MINERALS no ha establecido sistemas adecuados para recopilar, compilar y analizar datos cuantitativos y cualitativos utilizados en el Informe.
- El Informe no se adhiere a los Principios para la Definición de Contenido y Calidad del Estándar GRI para la Información de Sostenibilidad.

VALIDEZ

Esta declaración de verificación no tiene fecha de caducidad. Sin embargo, la validación/verificación se realizó conforme al estudio presentado por AURA MINERAIS, realizado del 09/03/2026 al 13/03/2026.

Cabe señalar que, en caso de cualquier modificación, inclusión o exclusión significativa de datos/información actualmente establecidos y validados en relación con el alcance de esta Declaración, debe realizarse una nueva verificación.



DECLARACIÓN DE INDEPENDENCIA E IMPARCIALIDAD

Bureau Veritas es una empresa independiente, con más de 198 años de experiencia en la verificación de Sistemas de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Sostenibilidad. Cuenta con un Sistema de Gestión de Calidad certificado, que garantiza el cumplimiento ético, profesional y legal. Su equipo actúa de forma independiente, sin vínculo con AURA MINERAIS. Además, aplica un estricto Código de Ética para garantizar altos estándares de integridad y profesionalidad.

Al final del proceso y la verificación, se generaron informes detallados de verificación, que se mantuvieron como un registro en nuestro Sistema de Gestión.

CONTACTO

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

São Paulo, 23 de abril de 2026.

Mariana de Oliveira Klein

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

Nicole P. Gonçalves

Nicole Pervelli Gonçalves
Responsable de Sostenibilidad Técnica
Bureau Veritas Quality International

Créditos

AURA

Equipo de Personas, Comunicación y ESG

También agradecemos el apoyo y la dedicación de las áreas corporativas y operativas de AURA que formaron parte del proceso de revisión, recolección, aseguramiento y verificación de la información que compone este documento.

Contenido, edición, diagramación y traducción

BHPress

Aseguramiento externo

Bureau Veritas

Fotografía

Banco de imágenes AURA

aura^{o.}
360° MINING



www.auraminerals.com