



Relatório de
Sustentabilidade
2023



Sumário

Boas-vindas

Destaques do ano **4**

Mensagem do CEO **6**

Sobre o relatório **7**

Nosso jeito de ser

Somos a Aura **9**

Nossa jornada pela sustentabilidade **14**

Nossa governança **16**

Nossas frentes de atuação

Nossas operações **23**

Resultados financeiros **27**

Inovação e tecnologia **28**

Cuidamos das pessoas

Nosso time **30**

Saúde e segurança ocupacional **37**

Comunidade e meio ambiente

Relacionamento com as comunidades **43**

Gestão ambiental **50**

Agenda climática **51**

Recursos naturais e biodiversidade **53**

Estruturas geotécnicas **55**

Sumário de conteúdo GRI **58**

Créditos **67**



Boas-vindas

Destques do ano



Colaboradores:

1.258

colaboradores fazem parte do nosso time



Operação:
início da

operação comercial de Almas, em Tocantins



Governança:
revisão completa do

Código de Ética

para incorporar temas relacionados à diversidade e aos direitos humanos



Saúde e segurança:

zero acidente

com afastamento e zero fatalidade



Consolidação:

Programa Aura de Portas Abertas

visitas no intuito de aproximar o público do processo de mineração



Demos início à

consolidação da nossa estratégia ESG

Destques do ano



Fornecedores:

40%
das compras

são feitas com parceiros locais



Boas ideias:

360 ideias

inscritas no Prêmio Inovação, 70% a mais que em 2022



Regras que salvam vidas

novo conceito mais abrangente sobre regras de segurança



Porta de entrada:

40%
dos *trainees* contratados
são mulheres



Fortalecer a cultura:

guia de comunicação organizacional e baralho da cultura, ações para potencializar a

disseminação da cultura

Aura 360



Transparência:

Selo Empresa Socialmente Responsável (ESR)

conquistado pela Aura em Honduras e México, pelas práticas responsáveis e sustentáveis nas operações

Mensagem do CEO

GRI 2-22

A Aura é uma empresa que tem apresentado forte crescimento em sua trajetória, de 136 mil Oz em 2017 a 236 mil Oz em 2023, com perspectivas para atingir cerca de 450 mil nos próximos anos, fruto de várias decisões, entre elas, a de optar por uma estratégia clara sobre o perfil de ativos que buscamos, do fortalecimento do balanço financeiro e de uma cultura organizacional forte. Encontrar, minerar e fornecer os mais importantes e essenciais minérios que permitem ao mundo e à humanidade criar, inovar e prosperar. Não temos a meta de sermos os maiores, mas os melhores em tudo o que fizermos.

A nossa estratégia é apoiada nos valores que compõem uma mandala (abrange colaboradores, comunidade, meio ambiente e Companhia), símbolo da Cultura Aura 360, que vem sendo construída desde 2017, quando começamos o processo de transformação da empresa.

Adotamos uma gestão descentralizada para dar mais autonomia às nossas unidades distribuídas pelas Américas e trazer agilidade e assertividade nas tomadas de decisões. Esse

modelo, somado a uma cultura organizacional forte, consolidada em todos os níveis, traz práticas e valores que tornam o ambiente de trabalho ideal para termos as pessoas certas nos lugares certos.

Os resultados financeiros, os reconhecimentos da nossa atuação e o ambiente de trabalho seguro e sem qualquer acidente com afastamento durante o ano são fruto da dedicação dos nossos 1.258 colaboradores próprios. Em 2023, decidimos aprimorar a nossa estratégia Aura 360 (inclui temas ambiental, social e governança), traçando planos para os próximos cinco anos e fazendo uma revisão da nossa atuação.

Entendemos que a geração de valor em longo prazo depende de uma relação harmônica e responsável com os territórios no entorno das nossas operações, com especial atenção às comunidades e povos locais. O desenvolvimento sustentável aplicado aos negócios é o modelo no qual o crescimento econômico, a proteção ambiental e a inclusão social estão em harmonia e equilíbrio.

Desse modo, temos o claro objetivo de executar os projetos do portfólio colocando as pessoas em primeiro lugar, com respeito e cuidado às comunidades e ao meio ambiente, por meio de uma gestão inovadora, dos valores e práticas de nossa mandala, bem como contribuir para um setor mais sustentável. Os resultados obtidos até agora confirmam a nossa evolução nessa direção.

Vamos em frente e siga conosco nesta leitura!
Rodrigo Barbosa, CEO





Sobre o relatório

GRI 2-2, 2-3

Com atuação transparente e responsável, publicamos o nosso quarto Relatório de Sustentabilidade reforçando nossos compromissos para o mercado e com nossos grupos de interesse.

A publicação faz parte de um ciclo de relatos anuais e contém informações relevantes sobre as nossas atividades no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023. Os dados divulgados incluem as organizações no Brasil - Mineração (Apoena, Mato Grosso) e Aura Almas Mineração S.A. (Almas, Tocantins), bem como Minerales de Occidente S.A. (Minosa - San Andrés, Honduras) e Aranzazu Holding S.A. de C.V. (Aranzazu, México).

O conteúdo foi elaborado com base nas diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), versão 2021, reconhecidas como melhores práticas globais para o relato público de diferentes impactos econômicos, ambientais e sociais. As informações levam em consideração a nossa matriz de materialidade, com oito temas prioritários.

Buscamos avançar em nossa agenda de sustentabilidade, aprimorando a comunicação com os públicos interessados, além de fortalecer nossa gestão de temas econômicos, sociais e ambientais. Dúvidas ou sugestões relacionadas a esta publicação podem ser enviadas para o e-mail: info@auraminerals.com. Outras informações podem ser acessadas em nosso [site](#) e em nossas páginas do [LinkedIn](#), [Facebook](#), [Instagram](#) e [X \(ex-Twitter\)](#).



Saiba mais:
auraminerals.com

Nosso jeito de ser

- ▶ SOMOS A AURA
- ▶ NOSSA JORNADA PELA SUSTENTABILIDADE
- ▶ NOSSA GOVERNANÇA

Somos a Aura

GRI 2-1, 2-2, 2-6

Somos uma mineradora focada no desenvolvimento e na operação de projetos de ouro e cobre, metais básicos e preciosos nas Américas. A nossa atuação acontece por meio de subsidiárias em quatro operações gerando duplo valor, aos acionistas e às comunidades onde atuamos, por meio da nossa responsabilidade socioambiental.

- **Minas de ouro:** Minosa (San Andrés), em Copán (Honduras); Apoena, em Mato Grosso; Almas, em Tocantins, ambas no Brasil.
- **Minas de cobre e ouro:** Aranzazu, em Zacatecas, no México.

Estamos estruturando os projetos de Matupá (MT) e demos início à construção da mina Borborema, no Rio Grande do Norte. As nossas atividades são desenvolvidas de acordo com os princípios da mineração responsável – Responsible Gold Mining Principles (RGMP) – do World Gold Council (WGC), e somos signatários do Pacto Global das Nações Unidas (ONU).

A Aura Minerals Inc. está listada na bolsa de valores de Toronto (Toronto Stock Exchange) e na brasileira B3, e tem ações negociadas nos Estados Unidos (OTCQX).

Nos guiam em nossas ambições e atuação:



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



Visão: ser uma das mineradoras mais confiáveis, responsáveis, respeitadas e orientadas por resultados.



Valores: Pessoas em primeiro lugar; Respeito e Cuidado; Gestão Ética e Inovação.



Uma cultura forte

Com a entrada do CEO Rodrigo Barbosa em 2017, começamos o processo de transformação para consolidarmos a Cultura Aura 360 em todos os níveis organizacionais. Para isso, temos como bússola a mandala Aura 360, que reúne práticas, valores e públicos de interesse, orientando nossas tomadas de decisões.

Essa representação, criada em 2017 e amadurecida ao longo dos anos, mostra a nossa estratégia como Companhia, colocando as pessoas em primeiro lugar; o cuidado com o meio ambiente e o relacionamento com as comunidades; e a entrega dos resultados que precisamos. A Cultura Aura 360 fundamenta também a nossa gestão inovadora e descentralizada.

As práticas e valores que compõem a mandala direcionam nosso comportamento, o diálogo com as equipes e o nosso jeito de fazer negócios para que todos prosperem juntos (*leia mais sobre a Cultura Aura 360 na p.30*).

Cultura Aura 360



Um olhar para o futuro

Estamos comprometidos com a abordagem transversal da sustentabilidade na empresa e, por meio da estratégia Aura 360, nos empenhamos em devolver valor aos públicos com os quais nos relacionamos (colaboradores e comunidades) e considerar os impactos no meio ambiente. Assim, a cultura Aura 360 está interligada aos cenários ambiental, social e de governança.

Essa conexão nos impulsionou a elaborar um plano para os próximos cinco anos, revisar a nossa atuação por meio de parceria com uma consultoria e estabelecer um processo que abrange planejamento, diagnóstico, reflexão estratégica, *roadmap* e monitoramento. Buscamos certificações relevantes para nossos negócios, como a do Conselho Mundial do Ouro e a integração contínua do conceito Aura 360 com uma gestão sustentável, demonstrando o nosso compromisso em sermos agente de transformação e promovemos uma cultura empresarial sustentável e responsável.

Onde estamos

GRI 2-6

Nossa sede está localizada nas Ilhas Virgens Britânicas e nossos escritórios corporativos em Miami (EUA) e São Paulo. Já as nossas minas estão distribuídas pelas Américas (Honduras, México e Brasil) na produção de ouro e cobre.

Parcerias que fortalecem GRI 2-28

Por acreditarmos que parcerias fortalecem a atuação das empresas, participamos das associações Women in Mining e World Gold Council e somos signatários do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU).

Unidades, ativos e projetos

- Operação
- ◊ Cuidado e manutenção
- Projetos de crescimento
- Projetos de exploração
- ▲ Escritórios corporativos



Linha do tempo



Sete anos de trajetória e muitos planos para nos tornarmos não a maior, mas a **melhor mineradora** do mercado.

Elaborada a **primeira versão da mandala** e início da consolidação de uma **nova cultura**.

Reestruturação do portfólio de ativos com a venda do projeto Serrote da Laje e a fusão com a Rio Novo Gold (proprietária dos projetos Almas, Matupá e Tolda Fría).

2016

Conselho de Administração inicia **processo de transformação** na Companhia.

2017

2018

Reativação das operações em Aranzazu (México).

Avanços na governança corporativa e no conceito da **Cultura Aura 360**.

Aquisição da **mina de Gold Road** (EUA).

Re-IPO no Brasil: primeira mineradora de ouro a **entrar na B3**.

2020

2021

Interrupção das operações em Gold Road.

Divulgação do **primeiro Relatório de Sustentabilidade**.

Lançamento da **Política de Direitos Humanos**.

2022

Venda da mina de **Gold Road** (EUA).

Construção do projeto **Almas** (Brasil).

Aumento do portfólio de ativos com a aquisição do projeto **Borborema** (Brasil).

Divulgação do **segundo Relatório de Sustentabilidade**.

Adesão ao **RGMP** (Princípios Responsáveis da Mineração de Ouro), do World Gold Council.

Definição dos **temas materiais e críticos** para a Política de Direitos Humanos.

2023

Começo da operação em **Almas** (TO) e início a construção da mina **Borborema** (RN).

Divulgação do **terceiro Relatório de Sustentabilidade**.

Recebimento da **carta** do segundo ano de auditoria do World Gold Council.

Contratação de **ponto focal** corporativo para gestão sustentável e direitos humanos.

Revisão e aprovação do **Código de Conduta**, com inclusão de temas relacionados a meio ambiente, governança e social.

2024

A empresa adere ao **Pacto Global da ONU**.

Estruturação do **Guia Aura 360** com diretrizes ligadas aos aspectos ambiental, social e de governança.

Estruturação do programa de **diversidade**.

Revisão da estratégia de emissões de gases de efeito estufa e mudanças climáticas e planejamento de novas iniciativas sustentáveis.

Nossa jornada pela sustentabilidade

GRI 2-22, 3-1

A nossa matriz de materialidade, composta por oito temas e construída em 2022, orienta as nossas. A definição dos tópicos materiais foi baseada nas estratégias que abordam questões relacionadas a meio ambiente, sociedade, aspectos econômicos e de governança, bem como em documentos setoriais e entrevistas conduzidas com públicos internos e externos.

Os temas conectados aos colaboradores, à Companhia, à comunidade e ao meio ambiente pautam as nossas iniciativas com base nos princípios éticos e de *compliance*, observando constantemente o impacto que todas essas ações podem gerar na reputação da empresa e de todos nós. O sucesso dos negócios só é sustentável quando a sociedade e o meio ambiente também prosperam.







Em nossa jornada pela sustentabilidade, concluímos a segunda etapa da [Certificação World Gold Council](#), avançando nas práticas responsáveis e sustentáveis da mineração e rumo à plena conformidade com os Princípios de Exploração Responsável do Ouro (RGMP na sigla em inglês), que tem como objetivo primordial promover práticas sustentáveis e responsáveis dentro da indústria de mineração de ouro em escala global.

Isso se traduz em estabelecer padrões que abordem tanto questões ambientais quanto sociais e de governança, garantindo transparência e prestação de contas por parte das empresas envolvidas. Nesse processo, em 2023, apresentamos o resultado da auditoria Ano 2, que demonstrou progressos na redução de impactos ambientais, investimentos no bem-estar e desenvolvimento das comunidades e melhorias na transparência das operações.



Nossos temas materiais GRI 3-2, 3-3

Temas materiais	Descrição
 <p>1. Segurança e saúde dos trabalhadores</p>	<p>A meta zero incidente demonstra como esse tema é importante. O Sistema Integrado de Gestão Aura (SIGA) tem diretrizes para a prevenção de acidentes e para a construção de um ambiente seguro de trabalho. A gestão do SIGA é acompanhada por comitês formados por profissionais de todos os níveis.</p>
 <p>2. Desenvolvimento e retenção de talentos</p>	<p>Formação, reconhecimento, promoção e meritocracia são a base desse item, além dos esforços para a construção de um ambiente de trabalho agradável e diverso. Nesse sentido, a Aura atua para gerar oportunidades para mulheres. Também investe em planos de carreira e sucessão, programas de treinamento e programas de qualidade de vida e bem-estar.</p>
 <p>3. Água e efluentes</p>	<p>O compromisso da Aura é garantir o uso sustentável da água em suas operações, com o objetivo de preservar o meio ambiente e respeitar o direito humano a esse insumo. A companhia prioriza a gestão da pegada hídrica de suas operações e fortalece a gestão dos recursos hídricos nas comunidades.</p>
 <p>4. Gestão de estruturas geotécnicas</p>	<p>É um sistema de gestão baseado no conjunto de leis dos países em que a Companhia está presente e nas melhores práticas de mercado. Inclui capacitações, instrumentação, parâmetros de controle e reportes técnicos. O plano contém o <i>dam break</i> (área de afetação das estruturas) e o Plano de Atendimento e Emergência (PAE)</p>

Temas materiais	Descrição
 <p>5. Mudança climática</p>	<p>No contexto da crise climática, a Aura amplia o uso de energias renováveis em suas operações, em projetos de eficiência energética e no acompanhamento das próprias emissões, o que é feito de forma automatizada. De acordo com o World Gold Council, o perfil de emissões da companhia é baixo, mas há o compromisso de reduzir ainda mais.</p>
 <p>6. Comunidades (Direitos Humanos)</p>	<p>A Política de Direitos Humanos da Aura será revisada em 2024, e reforça o compromisso com a Declaração Universal dos Direitos Humanos e com as leis dos países em que opera, além de outros documentos que balizam esse tema, incluindo a relação de respeito aos povos indígenas e às comunidades locais e tradicionais.</p>
 <p>7. Relação com os stakeholders</p>	<p>A relação saudável com todos os públicos é prioridade na Aura, e isso começa com o mapeamento dos impactos e benefícios de todas as atividades, em um ciclo que vai das ações preliminares de cada projeto até o encerramento da operação.</p>
 <p>8. Ética nos negócios</p>	<p>O Comitê de Ética da Aura, formado pelo CEO e por profissionais de áreas e unidades diferentes, recebe, avalia e propõe medidas para as denúncias recebidas. O canal de ética foi criado em 2019 e é gerenciado por empresa independente, garantindo o anonimato das denúncias recebidas.</p>

Nossa governança GRI 2-9

Relacionamento com os *stakeholders*

GRI 2-29

Engajamos nossos *stakeholders* compostos por público diversos (colaboradores, parceiros de negócios, organizações da sociedade civil, imprensa, governos, comunidades locais e grupos vulneráveis) empregando comunicação acessível e transparente, inovação e responsabilidade social. Com as autoridades fiscais, abordamos questões fiscais e tributárias por meio de aderência a regulamentos e mudanças na legislação, seja em diálogos abertos ou por meio de auditorias independentes. **GRI 207-3**

Dessa maneira, queremos construir relações duradouras, aprimorar tomadas de decisão e da gestão de riscos, bem como atender investidores, promover a sustentabilidade e fortalecer a reputação da empresa.

As nossas práticas de governança corporativa priorizam a transparência com nossos públicos de relacionamento e o mercado. Entendemos que negócios só podem evoluir se forem observados o respeito às legislações, à ética e à integridade nas relações internas e externas.

As nossas tomadas de decisão são conectadas à cultura Aura 360 e nossos compromissos, bem como responsabilidade corporativa, seguem as diretrizes aplicáveis às empresas de capital aberto. Temos diversas políticas que orientam nossas práticas e relacionamentos com os *stakeholders*. A gestão dos impactos ambientais e sociais fica sob a incumbência da Coordenação de ESG e Gerência de Legal e Compliance, responsáveis por formular e aplicar estratégias de sustentabilidade, bem como identificar riscos e oportunidades relacionados ao tema. A cada três meses, o Conselho de Administração é informado sobre esses estudos e análises. **GRI 2-13**

O Conselho, em conjunto com a Diretoria Executiva, administra a Companhia seguindo as diretrizes e as atribuições estabelecidas em nosso Estatuto Social, como avaliação de impactos, riscos e oportunidades decorrentes de questões sociais, ambientais e econômicas que afetam os nossos negócios. O Conselho é assessorado por três comitês: Comitê de Auditoria; Comitê de Governança Corporativa, Remuneração e Nomeação, e Comitê de Ética. Tanto o Conselho quanto a alta liderança estudam ou são atualizados em relação à sustentabilidade, bem como são avaliados por esse desempenho. **GRI 2-17**



Acesse nossas políticas clicando [aqui](#).

Conselho de Administração

GRI 2-10, 2-12, 2-14, 2-18

Tem a responsabilidade de orientar e gerir temas estratégicos por meio da aprovação de planos de negócio, políticas orçamentárias, contratos com partes relacionadas, consolidação de demonstrações financeiras anuais, gestão de preocupações cruciais e gerenciamento de impactos econômicos, ambientais e sociais, controle e gestão de risco fiscal, entre outras atividades previstas no Estatuto Social da Companhia. O Conselho também analisa e aprova informações relacionadas aos temas materiais e divulgadas em relatórios. **GRI 207-2**

O Conselho de Administração é composto por sete membros, sendo cinco deles membros independentes. O processo de nomeação, que ocorre por meio de assembleia, envolve o Comitê de Governança Corporativa, Remuneração e Nomeação, que avalia perfil de competências e disponibilidade de tempo e dedicação dos membros cujo mandato é de dois anos com possibilidade de reeleição. O presidente do Conselho não ocupa cargo executivo na empresa. **GRI 2-11**

Presidente: Paulo Carlos Brito

Conselheiros:

- **Bruno Mauad**
membro independente
- **Pedro João Zahran Turqueto**
membro independente
- **Stephen Keith**
membro independente
- **Fabio Ribeiro**
membro independente
- **Richmond Fenn**
membro independente
- **Paulo Carlos de Brito Filho**





Diretoria Executiva

A Diretoria é eleita pelo Conselho de Administração para mandato unificado de dois anos. De acordo com o Estatuto Social, cabe à Diretoria a administração dos negócios sociais, sendo de sua competência a responsabilidade de garantir a conformidade com a legislação, acordos e deliberações estabelecidos pelos órgãos diretivos. Ao órgão compete gerenciar os negócios, elaborando e apresentando ao Conselho de Administração o planejamento estratégico e os planos operacionais, além de emitir regimentos internos e regulamentos relativos à administração da Companhia, bem como garantir que os compromissos estejam alinhados às estratégias, às políticas e às operações da organização. **GRI-2-24**



Nossa Diretoria Executiva é responsável por **gerenciar os negócios**, traçar o **planejamento estratégico** e os planos operacionais para a Companhia

Presidente e CEO: Rodrigo Barbosa

Diretores Corporativos:

- **Kleber Cardoso**
CFO
- **Glauber Luvizotto**
COO
- **Richard Massari**
Diretor de Excelência Operacional e Inovação

Diretores Operacionais:

- **Frederico Silva**
Unidade Apoena, Brasil
- **Henrique Rodrigues**
Unidade Aranzazu, México
- **Wilton Muricy**
Unidade Minosa, Honduras
- **Gabriel Sapucaia**
Unidade Almas, Brasil

Comitês de assessoramento

Para aprimorar a governança, nosso Conselho de Administração conta com o assessoramento de:

- **Comitê de Auditoria:** composto integralmente por conselheiros independentes, trata de questões de governança corporativa, gerenciamento de riscos e práticas anticorrupção. Revisa as demonstrações financeiras intermediárias e anuais, a fim de garantir a integridade das informações submetidas à aprovação do Conselho.
- **Comitê de Governança Corporativa, Remuneração e Nomeação:** analisa as políticas e práticas de remuneração, garantindo que a Companhia execute um planejamento adequado a respeito da remuneração de executivos. Anualmente, avalia a atuação do Conselho de Administração, bem como de seus conselheiros e comitês de assessoramento. Faz revisão e acompanhamento e verifica as divulgações públicas do Código de Conduta da Aura. Monitora as políticas de governança corporativa e suas respectivas práticas, realizando observações e sugestões quando pertinente, e assegura que conselheiros recém-admitidos sejam orientados de forma adequada em relação à atuação de cada órgão da governança, bem como dos demais membros do Conselho.
- **Comitê de Ética:** é composto pelo CEO da Companhia, pelo Head de Compliance e por um membro de cada unidade de negócio. O comitê é responsável pelos processos de apuração que envolvam alegações relacionadas a fraude (envolvendo valores acima de US\$ 10 mil), corrupção, suborno e assédio sexual; além daquelas relacionadas aos funcionários da sede corporativa da Companhia, diretores de operações, membros do Departamento de Compliance e do Conselho de Administração e qualquer outra alegação que possa afetar a reputação e a imagem da Companhia. O comitê supervisiona as investigações internas dos temas conduzidas por times locais e emite recomendações e possíveis sanções. O Comitê, bem como os gestores responsáveis por investigações, possui liberdade para contratação de equipe externa para apoiar as apurações a fim de garantir que o processo seja conduzido de forma imparcial e de acordo com as melhores práticas do mercado, sempre baseadas em fatos e evidências concretas.



Ética e **compliance**

GRI 3-3, 2-15, 2-23, 2-27

Acreditamos que a condução de um negócio só se faz com postura ética e conformidade com leis e regulamentações. Nesse sentido, a Cultura Aura 360 faz da gestão ética um dos pilares da Companhia, independentemente da região de atuação, presente em nossa rotina de trabalho por meio de ações de conscientização e capacitação, e a disseminação dos valores e compromissos. Adotamos uma política de tolerância zero para não conformidades com leis e regulamentos.

Em 2023, as iniciativas de maior destaque foram a realização de capacitações para *compliance officers* e membros do Comitê de Ética; revisão e atualização do plano anual de treinamento e comunicações, com produção de material para capacitações; redação da Política de Gestão e Fornecedores; e a aprovação da Política de Doações e Patrocínios. **GRI 207-1**

Durante o ano, houve também a manutenção do processo contínuo de gestão dos riscos relacionados à corrupção (suborno, propina, identificação de fornecedores e agentes intermediários de alto risco, mapeamento de conflito de interesses e gerenciamento de doações beneficentes) em todas as operações da companhia. **GRI 205-1**

Código de Conduta revisado

Também em 2023, o Código de Conduta da Aura foi revisado para incluir temas importantes relacionados a diversidade e direitos humanos e adequar o documento para atender às melhores práticas e à legislação vigente. O nosso código se estende ao relacionamento com fornecedores, acionistas, órgãos governamentais e comunidades com as quais atuamos, englobando os valores que são fundamentais para a empresa.

Além do código, possuímos um conjunto de políticas (Direitos Humanos, Antissuborno e Anticorrupção, Doações e Patrocínios, Investigação) e regulamentos de responsabilidade corporativa que compõem o sistema de integridade, para que colaboradores, executivos e diretores estejam em conformidade com os valores fundamentais para a empresa e as legislações dos países onde operamos.

Nossas políticas e nossos procedimentos são bem claros quanto a conflito de interesses, e, para garantir a difusão da informação, o público interno recebe divulgação e treinamento constantes,

assim como temos também um sistema de autodeclaração de conflitos. Comunicações relacionadas a preocupações cruciais são feitas por meio de relatórios e apresentações com participação ativa da alta liderança. **GRI 2-16**



Revisamos nosso Código de Conduta buscando avançar em temas de diversidade e direitos humanos, em linha com as melhores práticas e a legislação vigente

Canal de **Ética** GRI 2-25, 2-26

Estamos aptos a receber denúncias de infração ao Código de Ética ou outras condutas, de forma anônima, por meio do nosso Canal de Ética. Os relatos recebidos são geridos por empresa independente e especializada, com sigilo absoluto, e encaminhados para o Comitê de Ética que, conforme indicado na Política de Investigação, fica responsável pela gestão de casos de alto impacto e atua como supervisor nos casos de investigação conduzidos pelas unidades de negócio. Em 2023, o Canal de Ética apresentou os números abaixo, sendo 98% das denúncias concluídas.

Total de Denúncias	Encerradas	Sob Análise
64	63	1

O canal atende aos públicos internos, como colaboradores e terceiros, e externos, como fornecedores, comunidades, prefeituras e associações do Brasil, dos Estados Unidos e do Canadá, de Honduras e do México.



Sites (24 horas)

<https://canaldeetica.com.br/aura>

<https://ethicschannel.com/aura>

Telefones (segunda a sexta-feira, das 8h às 18h)

Brasil: 0800-738-4809

Estados Unidos e Canadá: +1 866-881-9982

Honduras: 800-2791-9501

México: 800-099-0320



Gestão de riscos

Atuamos constantemente na identificação e mitigação de riscos relacionados aos nossos negócios, em todas as áreas de operação. Dessa forma, os riscos ambientais, patrimoniais e de segurança são identificados logo no início dos projetos para que possamos implementar soluções para atenuá-los ou compensá-los. O nosso compromisso é o de reparar qualquer impacto causado por nossas operações, bem como nos mantermos próximos das lideranças locais, governamentais e da sociedade civil, para acolhermos as reclamações e resolvê-las da melhor forma possível.

Olhar socioambiental

Focamos no crescimento responsável e sustentável, operando com os **mais altos padrões ambientais e de segurança**.

A photograph of three Aura employees standing on a rocky, gravelly hillside. They are all wearing safety gear: white hard hats, safety glasses, and high-visibility work clothes. The employee on the left is a woman in a blue and orange long-sleeved shirt and purple pants. The employee in the middle is a man in a blue and orange long-sleeved shirt and blue jeans. The employee on the right is a woman in a blue and orange long-sleeved shirt and purple pants. They are all smiling and looking towards the camera. The background shows a clear blue sky and a green hillside in the distance.

Nossas frentes de atuação

- ▶ NOSSAS OPERAÇÕES
- ▶ RESULTADOS FINANCEIROS
- ▶ INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

Nossas operações

Time e cultura fortes, balanço financeiro robusto e projetos de alta qualidade são os pilares que sustentam nosso crescimento. Queremos ser uma das mineradoras mais respeitadas do mercado, e, para isso, nossos resultados não estão dissociados de padrões ambientais e de segurança, responsabilidade social e engajamento dos nossos colaboradores orientados por nossa Cultura Aura 360 (*leia mais em Cuidamos das pessoas*).

Somos oficialmente auditados por duas empresas *big four* (uma brasileira e uma canadense). Estamos sujeitos a regras e supervisão das bolsas de valores do Brasil (B3) e do Canadá (TSX), bem como dos órgãos reguladores dos dois países (Ontario Securities Commission, no Canadá, e CVM, no Brasil).

O nosso portfólio é focado nas produções de ouro e cobre, que correspondem a 70% e 30% do faturamento da Companhia,

respectivamente. As nossas unidades estão distribuídas pelas Américas e adotamos uma gestão descentralizada que traz agilidade e assertividade na tomada de decisões. Dessa maneira, também ficamos mais perto do objetivo de conquistar a produção de 450 mil onças de ouro equivalente (GEO) anuais até 2025. Para isso, temos quatro operações:



Geramos valor aos acionistas ao mesmo tempo que **criamos relações positivas** com nosso público e a legislação vigente

Brasil

Almas (Tocantins)

Em operação desde 2023, o ativo é constituído por três minas a céu aberto e uma planta de processamento. O nosso objetivo é explorar os depósitos de ouro Paiol, Cata Funda e Vira Saia situados nos 15 km de extensão do Almas Greenstone Belt (cinturão de rochas). Embora iniciada há pouco tempo, temos previsão de aumentar a capacidade de produção em 2024.

45 a 53 mil onças de ouro por ano, em média, de produção até o quinto ano de operação

Brasil

Apoena (Mato Grosso)

O Complexo Ernesto e Pau-a-Pique, pertencente à nossa subsidiária Apoena S.A., é composto por uma planta de processamento ligada às minas a céu aberto de Lavrinha, Japones, NOSDE e Ernesto, e o depósito subterrâneo de Pau-a-Pique, em manutenção.

46 a 56 mil onças de ouro no ano

México

Aranzazu (Zacatecas)

A mina subterrânea de ouro, prata e cobre é pertencente à Aranzazu Holding S.A., nossa subsidiária integral. Pertencente à Aura desde 2008, a operação ficou paralisada entre 2014 e 2018 para obras de reengenharia e reestruturação de entradas e zonas de produção. Trata-se de uma mina com uniformidade de produção e com reposição dos recursos lavrados. A mina Aranzazu está em atividade desde 1962 e documentos apontam que a mineração no local teve início há mais de 500 anos.

94 a 108 mil onças de ouro equivalente produzidas no ano

Honduras

Minosa (San Andrés)

Desde 2009, operamos nesta unidade com métodos convencionais de perfuração e desmonte, carga e transporte, e produção de minério entre 5 e 7 Mtpa. A mina pertence à nossa subsidiária integral Minerales de Occidente S.A., cujas atividades de exploração tiveram início na década de 1930.

60 a 75 mil onças de ouro equivalente produzidas no ano



Projetos de crescimento

Temos alguns projetos estratégicos em diferentes fases de desenvolvimento. Todos eles são importantes para alcançarmos o nosso objetivo de fornecer minérios que proporcionam inovação e prosperidade.



Em **Borborema**, estamos construindo o projeto cujo início da produção é esperado para o primeiro trimestre de 2025. Já em **Matupá**, temos a expectativa de anunciar a construção durante o segundo semestre de 2024, com início da produção previsto para o fim de 2025

Brasil

Borborema (Rio Grande do Norte)

Na região do Seridó, o projeto que reúne três concessões de lavras por uma área de 29 km² avança de acordo com o planejado, e a construção foi iniciada em 2024, com expectativa de produção de 80 mil onças por ano. O início da operação na mina a céu aberto está previsto para o primeiro trimestre de 2025. O projeto é considerado um *case* de mineração responsável, em razão das alternativas encontradas para a escassez hídrica, como a utilização de efluentes líquidos produzidos na região. A água de reúso, proveniente da rede de esgoto, contribuirá para resultados positivos para a comunidade e o município, ao mesmo tempo que vai viabilizar a operação do projeto Borborema.

Matupá (Mato Grosso)

O Estudo de Viabilidade confirmou a previsão de vida útil de sete anos para essa mina a céu aberto, em fase de pedido de licença para instalação. O início da construção está planejado para o terceiro trimestre de 2024 e o das operações, para o quarto trimestre de 2025. Matupá tem grande potencial geológico na região.

Projetos de exploração

Aura Carajás (Pará)

Em 2023, obtivemos a licença de exploração da Serra da Estrela, região dos Carajás, que abriga diversos depósitos de óxido de ferro, cobre e ouro. O projeto está em fase de pesquisa geológica.

Colômbia

Tolda Fría (Caldas)

O projeto está em fase de exploração, e, para isso, estão sendo conduzidos estudos geológicos e técnicos para avaliar o potencial da área de 6.624 hectares.



Parcerias na cadeia de valor

Atuamos com fornecedores ativos em nossa base e buscamos construir com este público relações de parceria e confiança, valores que refletem diretamente na qualidade dos serviços que prestamos. Parte da nossa cadeia é composta por empresas especializadas em indústrias de grande porte do setor de mineração que fornecem bombas, produtos químicos e peças de equipamentos móveis.

Temos como estratégia aumentar o percentual de compras dos fornecedores locais (alcançou 40% em 2023) como forma de estabelecermos vínculos, incentivar o empreendedorismo e fortalecermos a economia nas regiões onde atuamos. Esse relacionamento também inclui capacitações e adequação à Política de Direitos Humanos e Código de Conduta. Nas unidades Minosa, Aranzazu e Apoena está em curso a revisão de políticas e procedimentos voltados para a contratação de fornecedores sob o critério social. **GRI 414-2**

Proporção de gastos com fornecedores locais¹ GRI 204-1

	2021	2022	2023
Brasil	5,35%	20,51%	15%
México	4,64%	17,50%	38%
Honduras	67%	65,04%	89,79%

¹Para o cálculo do indicador foram consideradas apenas as unidades em operação importantes, que incluem fábricas e plantas de produção.

Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais¹ GRI 414-1

	2022				2023			
	ALMAS	APOENA	MINOSA	ARANZAZU	ALMAS	APOENA	MINOSA	ARANZAZU
Total de novos fornecedores que foram considerados para contratação	10	33	409	253	90	623	-	-
Total de novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	4	33	184	183	21	154	-	-
Percentual de novos fornecedores contratados com base em critérios sociais	40%	100%	44%	72%	23,33%	24,72%	-	-

¹ Na unidade Apoena, os fornecedores estavam localizados em Pontes e Lacerda. Em Almas, a região de contratação foi Maranhão, Tocantins, Piauí e Bahia (Matopiba). Em Minosa e Aranzazu os critérios estão sendo reavaliados e, por isso, não há dados disponíveis..

Resultados financeiros

Em 2023, tivemos um cenário marcado por produção de 235,856 GEO, com desafios e avanços do ponto de vista técnico. Concluímos o bem-sucedido projeto Almas (a nova operação representa incremento de 50 mil onças, com 17 anos de vida útil) e o Estudo de Viabilidade de Borborema, cuja construção está em curso e a produção prevista para 2025.

O nosso desempenho está alinhado à estratégia dos negócios e ao relacionamento próximo com os fornecedores, proporcionando que nossos números ficassem em:



US\$
416,8 milhões
de receita líquida



US\$
28 milhões
em dividendos



US\$
134,1 milhões
de Ebitda ajustado



6%
de *dividend yield*



US\$
31,9 milhões
de lucro líquido



US\$
88 milhões
de geração de caixa

Inovação e tecnologia

Nossa Cultura Aura 360 direciona a empresa a buscar pela inovação em suas operações, inclusive, por meio de tecnologias que geram impacto positivo em todos os eixos da nossa mandala: para a Companhia, os colaboradores, as comunidades nas quais atuamos e para o meio ambiente.

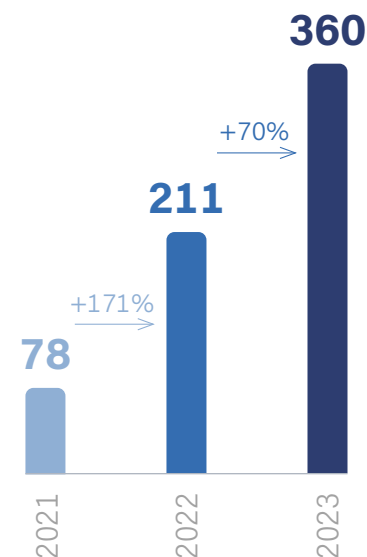
Dessa maneira, engajamos nossa equipe a embarcar nessa jornada conosco e a participar do Programa de Inovação Aura. Em 2023, tivemos 360 ideias inscritas para o Innovation Awards, 70% a mais que em 2022. As 41 ideias finalistas foram avaliadas considerando o grau de inovação, o impacto e a escalabilidade por um comitê composto pela diretoria e gerência da área corporativa e das unidades, demonstrando o nosso compromisso em inserir a inovação como um dos valores da Aura 360.

Temos um programa global de melhoria contínua direcionado a iniciativas com impacto financeiro, como a redução de custo e aumento de produtividade, totalizando mais de US\$ 6 milhões em 2023. Durante o ano, a nossa Jornada

de Dados levantou informações relevantes em diferentes camadas de decisão (da operação ao *C-Level*), por meio de *dashboards*, distribuídos e customizados para cada público-alvo. Assim, dados diários, metas e projeção de produção ficaram acessíveis em telas de TVs nas unidades e nos escritórios corporativos.

Estamos preparando a empresa para os desafios e oportunidades da inteligência artificial (IA) e novas tecnologias. Nesse sentido, lançamos o Programa Aura Digital, impulsionados pela revolução digital na Companhia, em 2022, e pelo ChatGPT da OpenAI. Desenhamos nossa estratégia digital focada em excelência operacional e integração dos processos críticos nas áreas de operações e *back-office*, bem como com as fundações tecnológicas (infraestrutura, Data and Analytics – D&A – e cibersegurança) para suportar o programa.

Programa de Inovação Aura ideias recebidas





Cuidamos das pessoas

- ▶ NOSSO TIME
- ▶ DIVERSIDADE E INCLUSÃO
- ▶ SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

Nosso time

GRI 2-7

Na Aura, temos a convicção de que o sucesso é fruto do trabalho coletivo e do crescimento individual. Por isso, valorizamos o desenvolvimento de cada pessoa que faz parte do nosso time e investimos na sua formação e qualificação contínua, buscando oferecer oportunidades de evolução profissional. Nossa cultura organizacional Aura 360 orienta nossas ações e define 15 comportamentos que esperamos dos nossos colaboradores para que vivenciem as práticas da nossa mandala. Esse é um processo que iniciamos em 2017, com a mudança acionária da nossa Companhia e que seguimos aperfeiçoando.

Para consolidar a Aura 360 em todos os níveis da organização, realizamos um diagnóstico de cultura que nos mostrou os pontos fortes e os aspectos a serem melhorados. Com base nesse diagnóstico, estabelecemos rituais que fazem parte da rotina de todas as unidades e escritórios da Companhia.



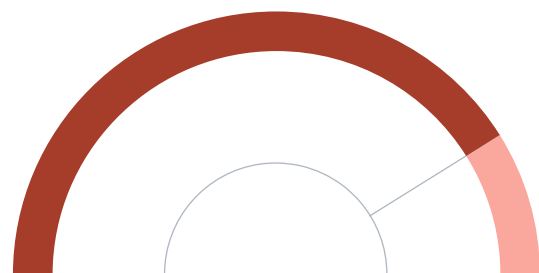
Em 2023, seguimos em frente com o processo de consolidação da **cultura Aura 360**



Empregados por tipos de contrato e gênero¹ GRI 2-7

2022²

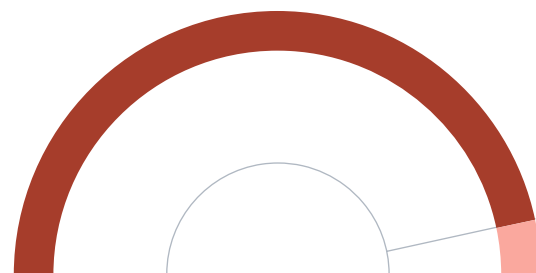
Prazo indeterminado



945 Homens
201 Mulheres

Total: 1.149

Prazo determinado³



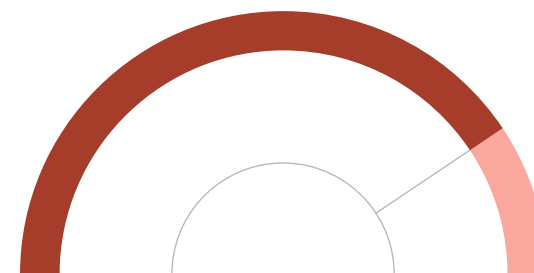
2.776 Homens
181 Mulheres

Total: 2.957

Total 2022:
4.106

2023

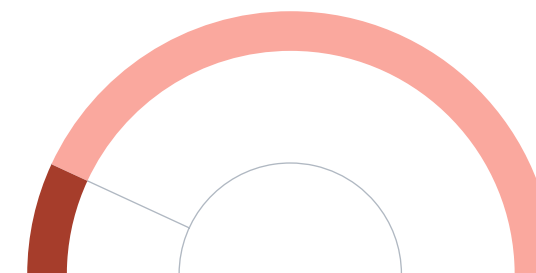
Prazo indeterminado



1.013 Homens
231 Mulheres

Total: 1.244

Prazo determinado



2 Homens
12 Mulheres

Total: 14

Total 2023:
1.258

¹ Em 2022, foram considerados terceiros e empregados próprios nos cálculos. Com a revisão do indicador em 2023, foram considerados apenas os empregados.

² Em 2022, os trainees foram incluídos na categoria empregados devido à modalidade de contratação.

³ Em 2022, tínhamos um maior volume de empregados contratados por prazo determinado por conta da construção da operação de Almas (TO), iniciada em 2021 e concluída no ano seguinte.

Empregados por tipos de contratos e região¹ GRI 2-7

Região	2022			2023		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Brasil	482	1.262	1.744	570	14	584
México	343	1.031	1.374	322	0	322
Honduras	316	664	980	346	0	346
EUA	8	0	8	6	0	6
Total	1.149	2.957	4.106	1.244	14	1.258

¹ Em 2022, foram considerados terceiros e empregados próprios nos cálculos. Em 2023, houve uma revisão do indicador, e a empresa considerou apenas os funcionários próprios.

Trabalhadores por categoria funcional¹ GRI 2-8

	2021	2022	2023 ²
Aprendizes	12	43	13
Trainees	0	0	11
Estagiários	2	0	1
Terceirizados	-	-	3.150
Total	24	43	3.175

¹ Categorias que não configuram vínculo empregatício.

² Incluída a categoria terceirizados em 2023, ano em que a metodologia para o reporte ao indicador foi modificada.

Empregados sem garantia de carga horária por gênero¹ | por gênero GRI 2-7



¹ Dados reportados a partir do ciclo 2023.

Empregados por tipo de emprego e região GRI 2-7

Região	2022			2023		
	Período integral	Período parcial	Total	Período integral	Período parcial	Total
Brasil	482	0	482	570	14	584
México	343	0	343	322	0	322
Honduras	316	0	316	346	0	346
EUA	8	0	8	6	0	6
Total	1.149	0	1.149	1.244	14	1.258

Dinâmicas para fortalecer a cultura

Em 2023, implantamos duas ações para potencializar a disseminação da Cultura Aura 360: um guia de comunicação da cultura organizacional e o baralho da cultura, dinâmicas que permitem a troca de exemplos e informações por meio de cartas sorteadas. O ano também foi um período para fortalecer o Ciclo 360 para todos os níveis de colaboradores, que são avaliados em um processo maduro baseado na meritocracia, confiança e transparência.

A nossa atuação é descentralizada em alguns aspectos, e, dessa maneira, as unidades têm autonomia para desenvolver iniciativas relacionadas à capacitação dos colaboradores. Sabemos que as pessoas são a alavanca de crescimento da Companhia e, por isso, implementamos iniciativas que potencializam o desenvolvimento delas, como um treinamento no México para fortalecimento da liderança feminina e qualificação em Almas da mão de obra local em aspectos de segurança. A nossa principal porta de entrada para a empresa é composta pelos programas Jovens Aprendizes, de Estágio e *Trainee*. Em 2023, dos 11 *trainees* contratados, 40% deles são mulheres.

Para que o nosso time se desenvolva profissionalmente, disponibilizamos uma série de treinamentos internos por meio de um leque de

assuntos (técnicos, gerenciamento de projetos, comunicação eficaz, ética e direitos humanos etc.) e apoio financeiro para capacitações externas. Proporcionamos aos colaboradores um pacote de benefícios, como planos de saúde e odontológico, licenças-maternidade e paternidade, seguro de vida, auxílio alimentação, entre outros. **GRI 401-2, 404-2**

A nossa política de remuneração engloba salário-base, remuneração variável e pacote de benefícios, que inclui previdência privada com contribuições de 6% da parte do colaborador e da empresa. **GRI 201-3**

Adotamos uma postura flexível em relação a bônus de atração e incentivos ao recrutamento. Os pagamentos de rescisão são feitos de acordo com a legislação e a devolução de bônus e incentivo (*clawback*) também segue a linha de flexibilidade da empresa. Para os integrantes do alto escalão e executivos, a remuneração está associada à gestão dos impactos econômicos, sociais e ambientais. Para o ciclo 2024, revisaremos a nossa política de remuneração a fim de que esteja alinhada às práticas de mercado e objetivos da empresa. Esse processo envolve o Comitê de Remuneração, consulta aos *stakeholders* e negociações sindicais. **GRI 2-19, 2-20**

Nossa cultura em oito rituais



1. Aura Aprende: iniciativas de aprendizagem feitas de colaboradores para colaboradores.



2. Transformação Cultural de Segurança: estruturação de um plano para promover a cultura de prevenção de incidentes e gestão de riscos.



3. Divulgação de Oportunidades Internas: transparência na divulgação de vagas abertas para todos os nossos colaboradores, fomentando o crescimento profissional e a meritocracia.



4. Trilhas de Carreira: transparência nos requisitos e desenho dos caminhos possíveis de carreira em nossas operações.



5. Trocando Experiências: encontros trimestrais entre áreas e unidades para ampliar o conhecimento organizacional e a integração.



6. Diálogo Trimestral: eventos presenciais nas unidades, envolvendo todos os níveis organizacionais, para a divulgação de resultados e melhores práticas internas.



7. Café com o Diretor de Operação: diálogos com a liderança para estreitar o relacionamento com todos os níveis de cada operação.



8. Educação Profissional e Empreendedorismo: programa de formação das comunidades que visa fortalecer a mentalidade empreendedora.

Número total de empregados e contratados no período por faixa etária GRI 401-1

Faixa etária	2022 ¹			2023		
	Número total	Contratações	Taxa (%)	Número total	Contratações	Taxa (%)
Abaixo de 30 anos	317	134	42	99	6	6,06
Entre 30 e 50 anos	744	189	25	1.027	18	1,75
Acima de 50 anos	88	13	15	132	0,5	0,38
Total	1.149	336	29	1.258	25	1,95

¹ Dados monitorados a partir de 2022.

Número total de empregados e contratações no período, por gênero¹ GRI 401-1

Gênero	2021			2022			2023		
	Número total	Contratações	Taxa (%)	Número total	Contratações	Taxa (%)	Número total	Contratações	Taxa (%)
Homens	2.953	113	0,04	945	258	0,27	1.015	20	1,97
Mulheres	304	20	0,06	204	78	0,38	243	5	2,06
Total	3.257	133	0,04	1.149	336	0,29	1.258	25	1,99

¹ Em 2021, os terceiros foram considerados no cálculo. Em 2022 e 2023, apenas colaboradores próprios foram incluídos no cálculo.

Número total de empregados contratados, por região¹ GRI 401-1

Região	2021			2022			2023		
	Número total	Contratações	Taxa (%)	Número total	Contratações	Taxa (%)	Número total	Contratações	Taxa (%)
Brasil	1.090	121	0,11	482	209	0,43	584	18	3,08
Honduras	772	0	0	343	46	0,13	346	3	0,87
México	1.292	12	0,01	316	81	0,26	322	4	1,24
EUA	103	0	0	8	0	0	6	0	0
Total	3.257	133	0,04	1.149	336	0,29	1.258	25	1,99

¹ Em 2021, os terceiros foram considerados no cálculo. Em 2022 e 2023, apenas colaboradores próprios foram incluídos no cálculo.

Percentual de empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional de gênero¹ GRI 404-3

	2022		2023	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretoria	5	3	100	100
Gerência	26	5	100	100
Chefia/Coordenação	56	10	30,64	55,56
Técnica/Supervisão	0	0	15,34	28,04
Administrativo	0	0	75	75
Operacional	0	0	0	0
Total	95	21	30,64	55,56

Diversidade e **inclusão** GRI 405-1

Nosso objetivo é ter uma equipe cada vez mais plural, contribuindo para que tenhamos pessoas com pontos de vista diversos, potencializando a tomada de decisão dentro da Companhia. A diversidade é uma das práticas da cultura Aura 360, por isso atuamos em três frentes:

1. Reconhecimento e compromisso com o tema;
2. Educação sobre os diferentes tipos de diversidade (treinamentos e *workshops* para quebrar vieses);
3. Políticas e benefícios (propiciar a retenção de talentos com o olhar para a inclusão de grupos sub-representados).

A inclusão de gênero também é uma pauta frequente na empresa. Somos signatários da Women in Mining (WiM) – movimento que tem como objetivo a ampliação e o fortalecimento da participação das mulheres no setor de mineração –, queremos promover locais de trabalho respeitosos e inclusivos e estimular o investimento no público feminino das

comunidades em que atuamos. Trabalharemos no segundo semestre de 2024 para o levantamento dessas informações e a elaboração de um plano de diversidade para a Aura.

Em 2023, realizamos a segunda edição do Papo de Mina, em Apoena (MT), que reuniu 63 colaboradoras em torno do tema “Mulher no mercado de trabalho”, com a participação da promotora de Justiça Mariana Batizoco, da delegada Lícia Juliane e da jornalista Rosângela Alves. A proposta foi abordar caminhos e conquistas profissionais em setores distintos. Nessa mesma unidade, implantamos a sala de amamentação (para que as mães possam retirar e armazenar o leite para levarem no fim do dia) e atividades especiais no Dia das Mães; Dia das Mulheres e campanha Outubro Rosa (prevenção ao câncer de mama).



A segunda edição do **Papo de Mina** contou com **63 participantes** e teve como tema a mulher no mercado de trabalho

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por gênero GRI 405-1

Gênero	2021	2022	2023
Homens	100%	100%	100%
Mulheres	0	0	0

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança, por faixa etária GRI 405-1

Faixa etária	2021	2022	2023
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	57,14%	57,14%	85,71%
Acima de 50 anos	42,86 %	42,86 %	14,29%

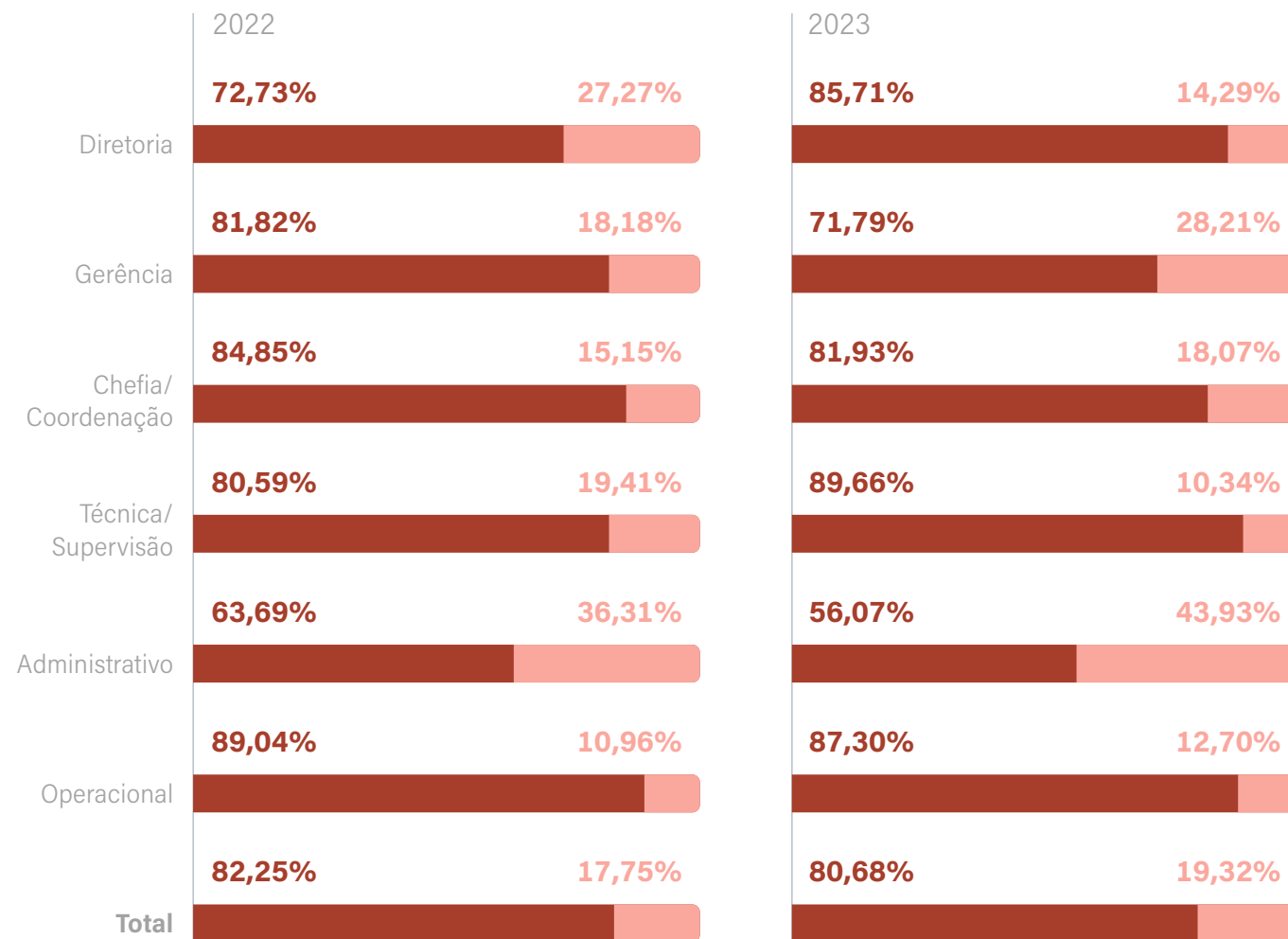
Percentual de empregados, por categoria funcional e faixa etária¹ GRI 405-1

Categoria funcional	2023		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Diretoria	0	71,43%	28,57%
Gerência	0	94,87%	5,13%
Chefia/Coordenação	0	91,57%	8,43%
Técnica/Supervisão	0	89,66%	10,34%
Administrativo	4,18%	89,12%	6,69%
Operacional	11,08%	79,58%	9,34%
Total	7,87%	83,31%	8,82%

¹ Dados monitorados a partir de 2023.

Percentual de empregados que recebem análises de desempenho¹

| Por categoria funcional de gênero GRI 404-3



Homens

Mulheres

¹ Dados monitorados a partir de 2022.



Saúde e segurança ocupacional

GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-10

A segurança e a saúde dos nossos colaboradores são um valor para nós da Aura. Desde o início dos projetos, realizamos análises para gerenciamento de risco e para definição dos métodos de prevenção para nossos trabalhadores, parceiro de negócios e ativos. A determinação é: se não for seguro, não faça e procure auxílio para comunicar a observação e tornar o ambiente seguro. A saúde e segurança dos trabalhadores e parceiros são intrínsecas nas tomadas de decisão para o negócio.

Investimos na prevenção de acidentes, estabelecendo e monitorando os treinamentos sobre prevenção e riscos, obrigatórios por legislação de acordo com leis de cada país. Atuamos também para ampliar de forma constante as tecnologias que reduzem riscos, em ambientes seguros para os colaboradores e parceiros, e são realizadas campanhas para melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida dos colaboradores, os incentivando ao engajamento de programas

relacionados ao bem-estar (atividades físicas e nutrição), campanhas de vacinação, assistência psicológica etc.

Encerramos 2023 sem fatalidades e sem ocorrências de acidentes com afastamento, o que demonstra o fortalecimento da Cultura Aura 360: orienta atitudes diárias para que cada colaborador cuide de si, dos outros e permita ser cuidado. O nosso Sistema Integrado de Gestão Aura (SIGA) nos direciona nesse sentido com diretrizes e procedimentos de gerenciamento de riscos para toda nossa equipe e terceiros, sejam permanentes ou temporários.



Em 2023, a **segurança** foi uma das frentes mais importantes do **Programa Cultura 360**

Analisar riscos

Nosso programa de gerenciamento de riscos faz uma análise proativa de perigos na área de Saúde e Segurança, que abrange tanto atividades rotineiras quanto não rotineiras, realizadas periodicamente ou em caso de mudanças necessárias. Implementamos esse processo em todas as localidades onde operamos, em conformidade com as legislações trabalhistas e as melhores práticas do setor.

Nas unidades, a área de Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Qualidade (SSMA) lidera essa iniciativa, colaborando com outros setores para formar um time multidisciplinar. Juntos, são conduzidos levantamentos e avaliações de riscos específicos que resultam na definição de controles para os riscos identificados, seguindo a hierarquia de proteção adequada. O objetivo principal é eliminar os riscos ou implementar medidas de engenharia e, quando necessário, complementar com treinamentos, procedimentos e equipamentos de proteção coletiva e individual (EPC e EPI).

Todos os colaboradores passam por avaliações de saúde e treinamentos de segurança e operacionais. Também são avaliadas as exposições ao risco das atividades, incluindo quedas, lesões, acidentes com veículos e exposição a substâncias químicas e agentes biológicos, entre outros.

Possuímos uma robusta estrutura de governança na área de Segurança e Saúde, operando por meio de comitês de SSMA. Esse formato inclui comitês bem definidos e uma metodologia de análise crítica tanto da gestão consolidada da Aura quanto de cada unidade individual.

O CEO lidera o Comitê Corporativo de SSMA, contando com a participação de toda a alta liderança. Diretores de Operação e gerentes de área conduzem os comitês de SSMA em cada unidade, promovendo a integração de informações, a tomada de decisões, o compartilhamento de lições aprendidas e a disseminação de boas práticas internas e externas.

Além desses fóruns, cada unidade possui um Comitê de Riscos Críticos, composto por níveis operacionais que discutem riscos específicos com potencial de causar acidentes fatais, estabelecendo medidas de prevenção e monitoramento desses controles críticos.

Em todas as nossas operações, implementamos um programa abrangente de controle de saúde ocupacional, com apoio de ambulatórios e profissionais de saúde especializados.



Treinar para prevenir

Fazemos treinamentos voltados a saúde e segurança, conforme o mapeamento de riscos ocupacionais nos ambientes de trabalho. Eles acontecem de acordo com as normas legais de cada país, bem como as inspeções, análises de riscos, procedimentos do SIGA e gestão de segurança. Quando ocorrem acidentes graves ou incidentes com alto potencial de gravidade, toda liderança é comunicada e são tomadas ações de contingenciamento, atendimento à emergência, de acordo com o Plano de Atendimento a Emergências da Unidade, e posteriormente a condução da análise do acidente.



Regras que **salvam vidas**

A segurança foi uma das frentes de trabalho do Programa Cultura 360, com diversas ações ao longo do ano. Uma delas foi a revisão das Regras de Ouro que passou a se chamar Regras que Salvam Vidas. Essa mudança ressignifica o conceito de forma abrangente, pois regras quando seguidas salvam vidas. O novo nome proporcionou melhor engajamento do nosso público (colaboradores e parceiros de negócios) para o cumprimento dessas normas que previnem acidentes, sejam eles simples, graves ou fatais. Os pressupostos que nortearam a revisão desse programa foram:

- Todos os acidentes de trabalho são evitáveis;
- Comprometimento da liderança;
- Bloquear fatalidades nos riscos críticos já conhecidos;
- Respeito e compromisso com saúde e segurança;
- Padrões e regras de segurança devem ser aplicados de maneira consistente para garantir a operação segura em todas as unidades de negócio (disciplina operacional);
- Estabelecer disciplina e gestão de consequências para violações graves relacionadas aos controles críticos.

O processo de revisão foi participativo, conduzido por representantes de todas as unidades e com aprovação final do Comitê Corporativo de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA), que validou as **oito Regras que Salvam Vidas**:



1. Nunca atue sob o efeito de álcool e drogas

Nunca trabalhe sob o efeito de álcool, drogas ou substâncias que diminuam a aptidão para o trabalho.



2. Siga o controle de energias perigosas

Identifique todas as fontes de energia, trabalhe com a condição zero risco de deliberação de energias de equipamentos, máquinas e circuitos. Certifique-se que a energia tenha sido liberada/armazenada antes de iniciar o trabalho (travamento, etiquetagem, teste). Em caso de atividades que devam ser realizadas com fontes energizadas, deverão ser realizados a análise e o controle específico do risco.



3. Segurança de máquinas e equipamentos

Máquinas e equipamentos devem estar em plenas condições de integridade para seu funcionamento. Para intervenções, utilize os EPI previstos na análise de risco. É proibido realizar atividade com máquinas e equipamentos expostos ao risco provocado por partes móveis.



4. Segurança em içamento de carga

Certifique-se que o engajamento e os dispositivos de içamento estejam em boas condições de uso, realize o bloqueio/isolamento da zona de queda de carga, nunca se posicione embaixo de cargas e não realize atividade sem autorização nem treinamento.



5. Segurança de equipamentos móveis e veículos de transporte

Só opere/dirija equipamentos e veículos com autorização, licença e treinamento. Todo equipamento/veículo deve ser bloqueado quando não estiver operante. Todos os ocupantes dos equipamentos/veículos devem utilizar cinto de segurança.



6. Segurança em espaço confinado

Ao entrar em espaço confinado sempre esteja com o treinamento válido, autorizado, acompanhado da permissão de entrada, EPI apropriados e com o monitoramento da atmosfera.



7. Segurança em trabalho em altura

Ao executar trabalho em altura (maior ou igual a 1,80 m) sempre esteja treinado, autorizado, com permissão de trabalho e EPI e sistema de proteção contra quedas para a atividade apropriada.



8. Risco geotécnico - cavas, mina subterrânea e pilhas

Nunca ultrapasse uma área interditada pelo setor de geotecnia. Somente entre em áreas restritas com a autorização formal do setor responsável e/ou acompanhamento. No caso de escavações, não entre na abertura se não estiver autorizado nem houver contenção e suporte.

Trabalhadores cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança GRI 403-8

	2022		2023	
	Empregados	Trabalhadores ¹	Empregados	Trabalhadores ¹
Número total de indivíduos	1.149	2.957	1.258	3.175
Número de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	407	1.146	1.258	3.175
Percentual de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	35,42	38,76	100	100

¹ Dados monitorados a partir de 2022.

Acidentes de trabalho¹ GRI 403-9

	2022		2023	
	Empregados	Trabalhadores ¹	Empregados	Trabalhadores ¹
Número de horas trabalhadas	2.888.791	6.798.796	3.286.458	7.324.724
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	2	0	0
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0,29	0	0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (inclui óbitos)	12	28	5	9
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (inclui óbitos)	4,15	4,12	1,49	1,19

¹ A base de número de horas trabalhadas é 1.000.000.



Comunidade e meio ambiente

- ▶ AGENDA CLIMÁTICA
- ▶ RECURSOS NATURAIS E BIODIVERSIDADE



Relacionamento com as comunidades

GRI 203-1, 413-1, 3-3: TEMA MATERIAL (INVESTIMENTO SOCIAL NAS COMUNIDADES)

Buscamos impactar positivamente as comunidades e o meio ambiente. Para que isso aconteça, investimos em ações sociais, na formação pessoal e profissional de jovens, na educação, na geração de empregos e engajamento do nosso time em iniciativas relacionadas ao tema material para a empresa.



O diálogo com nossos *stakeholders* **impulsiona o desenvolvimento** dos locais onde atuamos, prática fundamental para a Companhia

Tão importantes quanto os projetos e a integração dos colaboradores para que essas iniciativas aconteçam, as parcerias possibilitam construir novos planos, uma visão de futuro e um legado positivo para os lugares onde atuamos e com as pessoas com quem nos relacionamos. Nossas diretrizes de atuação estão focadas em três pontos:



1. Relacionamento com *stakeholders*, diálogo e mecanismos de reclamação

Temos em cada operação profissionais responsáveis por manter diálogos com as partes interessadas. Mantemos vários canais de comunicação (telefones, *e-mails* e *ofícios*) e todas as mensagens recebidas são avaliadas e respondidas. Em 2023, recebemos 47 interações, 38 delas foram resolvidas e as demais não foram atendidas porque eram de natureza pessoal ou política, fora do escopo de ação da empresa. **MM7**

Como parte da política de transparência da Aura, o Programa Portas Abertas recebe moradores das comunidades, estudantes, jornalistas e governo para que conheçam os projetos da Companhia e recebam informações transparentes sobre os desafios técnicos e socioambientais enfrentados no dia a dia, além das medidas adotadas para mitigá-los. É um programa que aproxima a empresa das comunidades, e em 2023 proporcionou cem visitas.



2. Desenvolvimento Econômico Local

Estimulamos o desenvolvimento econômico local com capital semente, modelo de financiamento dirigido a projetos empresariais em estágio inicial ou zero, por meio da capacitação da população e de pequenos negócios.

Em Almas, no Tocantins, houve esforços para a qualificação de mão de obra local, com a identificação de lacunas de desenvolvimento e a criação de uma grade para a capacitação, com aprendizados que envolvem desde a área de segurança até questões comportamentais.

Em Mínoza (San Andrés), Honduras, 90% dos colaboradores são da comunidade. Na região, um dos principais problemas era a falta de vagas de trabalho, e, para avançar nessa questão, foram desenvolvidos projetos para acesso a empregos, sempre a partir de um relacionamento direto com a comunidade. Em 2023, a unidade investiu aproximadamente US\$ 1 milhão em serviços locais e projetos de infraestrutura.



3. Investimento Social e Humano

Articulamos parcerias com o poder público e a iniciativa privada para impulsionarmos o desenvolvimento dos municípios nos quais atuamos. Dessa forma, fomentamos a criação de serviços básicos nas áreas da saúde, infraestrutura (inclui moradia adequada) e educação.

Seguimos as legislações necessárias e os rituais propostos pelos órgãos responsáveis por comunidades quilombolas ou povos indígenas, com os quais nos relacionamos no Brasil, México e em Honduras. O respeito aos direitos humanos é orientado por nossa política sobre o tema, pois é um princípio fundamental que orienta nossas tomadas de decisão e parcerias estratégicas com instituições públicas e parceiros de negócios.

Iniciativas locais

Brasil

A unidade de Almas adotou iniciativas de engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento comunitário. Houve a qualificação profissional de cem pessoas por meio de cinco cursos (relacionados a preparo de bebidas e alimentação) em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI). Contribuímos também para a construção de pontes de acessos para as comunidades quilombolas São Joaquim (TO) e Baião (PA), e a reforma do posto de saúde da cidade de Almas. No mesmo município, apoiamos a primeira feira de gastronomia (que movimentou mais de R\$ 200 mil durante os três dias de evento e beneficiou mais de 30 feirantes) e de agronegócio, que atraiu 15 mil visitantes em cinco dias.

Em Apoena, um dos destaques é o programa Portas Abertas: a cada dois meses a operação é aberta para visitas e bate-papos com a população. Em 2023, a unidade recebeu instituições federais de educação e Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE). Durante o ano foi realizado um programa de educação ambiental na rede municipal de ensino, com capacitação de professores em escolas municipais na fabricação de brinquedos com itens recicláveis. No segundo momento do programa, as escolas foram equipadas com coletores de recicláveis.



Nosso **apoio ao desenvolvimento local** se reflete em diferentes projetos, incluindo ações de qualificação profissional, infraestrutura e relacionamento





Outros destaques durante o ano em Apoena:

- Programa de formação em coleta seletiva e reciclagem para professores;
- Instalação de coletores nas escolas;
- Doação dos antigos móveis dos escritórios para instituições locais, como Polícia Militar, Corpo de Bombeiros, associações de bairro e instituições religiosas;
- Programa de Educação Ambiental Recicla em parceria com rede de ensino municipal de Pontes e Lacerda. Na primeira etapa tivemos uma oficina para confecção de brinquedos recicláveis, com a participação de 14 professores. Na segunda etapa, ocorreram palestras para crianças e entrega de coletores de resíduos para nove escolas beneficiadas;
- Projeto de Voluntariado Aura do Bem, com ação de revitalização da horta do Lar dos Idosos;
- Dia da Árvore: portas abertas para alunos da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) terem a oportunidade de conhecer a operação e o viveiro de mudas e também realizar o plantio de 350 espécies ameaçadas de extinção;
- Programa Jovem Aprendiz: 24 jovens atuaram na unidade de Pontes e Lacerda;
- Prêmio Destaque Conexão Salto Alto 2023 por ser a empresa que mais contrata mulheres na região. Na nossa unidade em Apoena 25% da força de trabalho é composta por mulheres. A média do setor da mineração no Brasil é de 17%;
- Doação de recursos para compra de uniformes e alimentação de 60 estudantes participantes do Programa PM Júnior no município de Pontes e Lacerda;
- Doação de 200 mudas de plantas frutíferas à Escola Vale do Sol;
- Prêmio ACEPL (Associação Comercial e Empresarial de Pontes e Lacerda) de Responsabilidade Social e de Diversidade & Inclusão.

Programa de parceria com o Sistema S, com cursos e capacitações locais em Almas:

- Programa Portas Abertas para a comunidade;
- Programa Jovem Aprendiz;
- Qualificação e Capacitação de mão de obra local;
- Geração de emprego e renda na feira gastronômica do Tocantins;
- Apoio às comunidades locais e originárias;
- Participação na Feira Agrosudeste e Agrotins, inserindo o ramo de mineração para mostrar as relevantes iniciativas para a economia local;
- Programa de Voluntariado.

Honduras

A mina de San Andrés fica em uma região em que a riqueza natural contrasta com as dificuldades econômicas e sociais enfrentadas pela população. Nesse cenário, a Fundação San Andrés, criada em 2022, como um braço social da unidade Minosa, é um importante ponto de apoio para o desenvolvimento local e para a construção de um futuro próspero. Por meio de alianças estratégicas, a fundação atua em seis eixos com seus respectivos programas:



Saúde

Programa: Saúde da família

Projetos: cinco brigadas médicas e fortalecimento dos centros de atenção comunitários.

Destaques

- Serviços odontológicos
- Atendimentos oftalmológicos
- Consultas ginecológicas
- Exames de citologia
- Atendimentos pediátricos
- Consultas de otorrinolaringologia
- Consultas gerais
- Kits de medicamentos



Educação

Programa: Educando gerações, transformando comunidades

Projetos: doações de materiais escolares, bolsas de estudo, formação técnica para jovens, pequenos empresários, grandes líderes – empreendedorismo escolar.



Água e saneamento

Programa: Água limpa, comunidades saudáveis

Projetos: construção de sistemas de abastecimento de água e saneamento nas casas.



Empoderamento econômico e social

Programa: Comunidades prósperas

Projetos: instalação de padaria e loja de bolos, produção diversificada de hortaliças, empoderamento econômico feminino por meio do cultivo de café.

Oficinas desenvolvidas

- Mentalidade empreendedora
- Planejamento estratégico e teoria organizacional
- Projeto e gerenciamento de modelo de negócios
- Mercado e vendas
- Orçamento de custos e conceitos contábeis
- Formalização empresarial
- Design de crachá comercial
- Oficina de produção de tortas doces
- Oficina de biscoitos amanteigados
- Oficina de bolo na caneca
- Geleias e doce de leite
- Pickles



Meio Ambiente

Programa: Comunidades verdes

Projetos: instalação de unidades de reciclagem nas escolas.



Infraestrutura

Programa: Construindo comunidades

Projetos: escolas, melhorias nas casas e na infraestrutura comunitária.



Nossa atuação social por meio da **Fundación San Andrés** nos permite colaborar e contribuir ativamente para a promoção da sustentabilidade e a geração de impactos sociais positivos nas comunidades locais. Além disso, alianças estratégicas possibilitam implementar programas e projetos que impulsionam o desenvolvimento equitativo em áreas rurais e ampliam oportunidades.



Em Honduras, promovemos ações voltadas aos pilares de **saúde, educação, água e saneamento, desenvolvimento, meio ambiente e infraestrutura**

Em 2023

60 iniciativas sociais

30 mil pessoas
impactadas

Até 2030

Desenvolver **240**
iniciativas sociais

Impactar
180 mil pessoas
com programas de
investimento social

Reconhecimento social

Em Honduras, a Aura conquistou o Selo de Empresa Socialmente Responsável (ESR), da Fundação Hondurenha de Responsabilidade Social, que premia empresas que alcançam índice mínimo de 80% na análise de sete temas: governança, direitos humanos, práticas trabalhistas, práticas operacionais justas, meio ambiente, questões relacionadas ao consumidor e participação ativa na comunidade. A Aura atingiu 94% em seu primeiro ano de avaliação.

O reconhecimento mostra os nossos esforços em incorporar práticas responsáveis e sustentáveis nas operações, sempre com um olhar cuidadoso e atencioso para as comunidades.

México

A unidade de Aranzazu também possui o selo ESR em reconhecimento de suas atividades. Neste caso, o selo é emitido pelo Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI). Durante 2023, as ações de engajamento e programas de desenvolvimento comunitário estiveram voltados para: criação de um centro esportivo que atende mais de 200 crianças; entrega de alimentos para idosos, no programa de reparos de casas; e envolvimento das crianças da comunidade em torno dos embaixadores ambientais para o plantio de árvores. Há um trabalho em andamento para desenvolver fornecedores locais, treinar mão de obra em ofícios que envolvam mulheres na mineração, bem como programa de voluntariado.

- Formação de 300 crianças na área esportiva;
- Formação de crianças na área ambiental;
- Apoio à Fundación Betesda, que presta serviços a pessoas com deficiência na comunidade.





Por meio do **SIGA**, mantemos nosso alinhamento a **elevados padrões ambientais** em nossas operações. Parte da Cultura Aura 360, a preservação do meio ambiente é uma prioridade na Companhia

Gestão ambiental

Na Aura, a geração de valor é percebida como um conceito abrangente, que vai além de aspectos econômicos para integrar também a agenda ambiental. Nosso compromisso com a preservação do meio ambiente e com a mitigação dos nossos impactos integra nossa mandala e é parte fundamental da Cultura Aura 360, o que se reflete em nossas ações e relacionamentos na cadeia de valor.

O respeito e o cuidado com o meio ambiente são valores organizacionais e fazem parte do nosso dia a dia. Contamos com protocolos, processos e diretrizes alinhados às legislações vigentes nos países onde atuamos. Esses mecanismos e ferramentas integram o Sistema Integrado de Gestão Aura (SIGA). Em todas as nossas atividades, como exploração, construção e operação, o SIGA possui ferramentas estabelecidas para o monitoramento e gerenciamento de temas ambientais, tais como a gestão de produtos químicos, de água e efluentes, gerenciamento de resíduos e reabilitação de áreas degradadas.

Entre os fatores que contribuem para o avanço da agenda ambiental na Companhia, destaca-se o Comitê de SSMA como forma de engajar a nossa liderança que acompanha mensalmente

a evolução dos nossos principais indicadores, como consumo de combustível, água e energia e geração de resíduos. Com apoio desses dados, a tomada de decisão é assertiva para orientar nossas operações e assegurar o atingimento de metas e objetivos traçados.

O olhar para a sustentabilidade ambiental, incluindo o uso eficiente de recursos, a redução de desperdícios e a proteção de recursos naturais, entre outras questões, é o ponto de partida em todos os nossos projetos. Graças à integração entre nossas áreas e os processos de gestão e monitoramento operacional estabelecidos no SIGA, estamos preparados para não só atender a critérios complexos de licenciamento, como também propor soluções para superar os desafios que surgem nas localidades onde operamos.

Exemplos dessas práticas são a recirculação de água em nossas unidades por meio de circuitos fechados e o reaproveitamento de quase sua totalidade nas unidades; o reaproveitamento de madeira, após tratamento, para doações ou mesmo em nossas operações; e o controle total em nossa gestão de resíduos, com segregação, classificação e destinação correta, com apoio inclusive de parcerias locais.

Agenda climática

GRI 3-3

Nossa jornada na agenda climática conta com marcos importantes nos últimos anos. Sabemos que ainda estamos no início desta jornada, mas com avanços importantes. O tema mudanças climáticas identificado em nossa matriz de materialidade, em 2022, ganhou ainda mais tração na Companhia. Desde então, com apoio de ferramenta digital, temos avançado na gestão e mensuração de dados relacionados às emissões de gases de efeito estufa (GEE) da Companhia.

A ferramenta possibilita integrar em uma plataforma única os inventários de GEE das nossas operações em três países diferentes. Assim, podemos acompanhar os dados e monitorar nossa evolução, calibrando nossa gestão de mudanças climáticas de forma assertiva e transparente.

Sabemos dos nossos desafios sobre o tema e evoluímos em relação ao primeiro inventário realizado em 2020. Nesse momento, estamos em processo de revisão e aprimoramento do sistema de coleta de dados para darmos os próximos passos na nossa estratégia climática.

Estabelecemos uma meta de redução de 5%, em 2023, das nossas emissões absolutas totais de GEE com o ano-base de 2020, nosso primeiro inventário, porém, não conseguimos atingi-la. Contratamos uma consultoria especializada que está nos apoiando na revisão da estratégia climática, um processo que torna nossa gestão mais madura e mantém a transparência com nossos *stakeholders*.

Demos foco nas ações de eficiência energética, tanto nos equipamentos de transporte e estacionários movidos por combustíveis fósseis quanto nos alimentados por energia elétrica. Soluções implementadas como sistema de despacho para melhorar a eficiência de movimentação de equipamentos autopropelidos no transporte de material, treinamentos contínuos com operadores e automatização e instalação de temporizadores em equipamentos elétricos para redução do consumo, foram algumas das iniciativas e investimento para reduzir emissões com foco em combustível fóssil e consumo de energia.



Nosso olhar para as emissões das unidades operativas **é integrado**. Em uma plataforma única, **monitoramos os inventários de GEE** nos três países onde operamos



Consumo de energia por fonte (GJ) GRI 302-1

	2023
Eletricidade	489,84

Consumo total de energia dentro da organização¹ (GJ) GRI 302-1

	2023
Combustíveis não renováveis	743.474,30
Eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor	489,84
Total	743.964,50

¹ Primeiro ciclo do relato. A Aura não realiza venda de excedentes de eletricidade, aquecimento, refrigeração ou vapor autogerado.

Total de emissões diretas de gases de efeito estufa - Escopo 1¹ GRI 305-1

	2021	2022	2023 ²
Total de emissões de escopo 1, em tCO ₂ e ²	46.940,21	30.328,57	-
Total de emissões biogênicas de Escopo 1, em toneladas	-	1.050,92	-

¹ Considerando os gases CO₂, CH₄ e N₂O, com 2020 estabelecido como ano-base para o primeiro cálculo do inventário. A metodologia adotada segue o GHG Protocol, complementada por diretrizes da Ley General de Cambio Climático (México), SIN - Brasil e diretrizes do IPCC. A consolidação das emissões é feita sob a abordagem de controle operacional, refletindo a adesão a padrões reconhecidos internacionalmente e específicos da legislação mexicana em relação aos fatores de emissão e potenciais de aquecimento global.

² Os dados de 2023 referentes às emissões diretas e indiretas (indicadores 305-1 e 305-2) não estavam disponíveis no momento do fechamento deste relatório, pois o Inventário de Gases de Efeito Estufa da empresa costuma ser lançado no segundo semestre.

Total de emissões indiretas de gases de efeito estufa provenientes de aquisição de energia - Escopo 2¹ GRI 305-2

	2021	2022	2023 ²
	25.939,87	40.959,65	-

¹ A Aura adota o método de controle operacional para calcular as emissões de escopo 2, concentrando-se exclusivamente no Dióxido de Carbono (CO₂). 2020 é o ano-base para o cálculo inicial do inventário de emissões selecionado devido à marcação como o primeiro ano de realização do inventário. A revisão do ano-base foi necessária pela mudança de fornecedores e pelas diferenças resultantes na cobertura de dados. Para determinar os fatores de emissão e potenciais de aquecimento global (GWP), a Aura Minerals recorre ao Sistema Integrado Nacional e às orientações da Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales do México, garantindo a precisão e a consistência na gestão e no relato de suas emissões.

² Os dados de 2023 referentes às emissões diretas e indiretas (indicadores 305-1 e 305-2) não estavam disponíveis no momento do fechamento deste relatório, pois o Inventário de Gases de Efeito Estufa da empresa costuma ser lançado no segundo semestre.

Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa - Escopo 3¹ GRI 305-3

	2021	2022	2023 ²
Total de emissões de escopo 3, em tCO ₂ e	106.621,43	92.848,76	-
Total de emissões biogênicas de escopo 3, em toneladas	-	9,22	-

¹ A Aura Minerals calculou as emissões de escopo 3 considerando gases como CO₂ e CH₄ em categorias como bens e serviços adquiridos, setor de combustível e energia, transporte upstream, resíduos operacionais, viagens de negócios, transporte de empregados e ativos arrendados. O ano-base de 2020 marca o início do inventário de emissões. Foram utilizadas diretrizes do SIN e da Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales do México, com a metodologia do GHG Protocol e a Ley de Gases Invernaderos, garantindo precisão e adequação nos cálculos das emissões.

² Os dados de 2023 referentes às outras emissões indiretas de GEE não estavam disponíveis no momento do fechamento deste relatório, pois o Inventário de Gases de Efeito Estufa da empresa costuma ser lançado no segundo semestre.



Recursos naturais e biodiversidade

Gestão hídrica

GRI 3-3, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5

Conscientes dos impactos das nossas atividades, empregamos avaliações ambientais e respeitamos as legislações específicas em nossa gestão hídrica. A nossa captação de água é de superfície e subterrânea e nossas operações estão localizadas nas bacias Aquífero el Guadalupe Garzarón (México); Bacia hidrográfica Lempa (Honduras); Bacia hidrográfica Alto Guaporé (MT, Brasil); e Bacia hidrográfica do Manoel Alves (TO, Brasil). Não tivemos impactos significativos relacionados ao armazenamento de água em nossas unidades, evitamos o descarte em áreas de estresse hídrico e priorizamos ao máximo as iniciativas de reaproveitamento nas operações, chegando a uma média de 90% de aproveitamento das águas utilizadas. Em 2023, atingimos um índice de 65% de recirculação da água da barragem para o processo de beneficiamento de minério em toda a Aura.

Monitoramos constantemente a qualidade e o descarte dos efluentes em atenção às legislações locais e padrões de melhores práticas internacionais. A reutilização de efluentes pela Aura na região do Seridó, no Rio Grande do Norte, e o modelo de recirculação de água na operação de Almas, no Tocantins, são exemplos de ação da Companhia para a preservação de fontes de água. É nessa região do Rio Grande do Norte que está o projeto Borborema, no município de Currais Novos, padrão de gestão sustentável do setor. A empresa é parceira da cidade no tratamento de esgoto para o efluente tratado ser utilizado como água no processo de beneficiamento do minério. Essa iniciativa deixará de utilizar água nova no processo.

Descarte total de água em todas as áreas¹ (ML) GRI 303-4

	2022	2023 ²
Água de superfície	885,3	548.809,5
Água subterrânea	144,4	34.769,7
Total	1.029,7	583.579,3

¹ Fonte: água doce.

² Em 2023, houve o descarte de 0,99 ML de outro tipo de fonte.

Captação total de água em todas as áreas¹ (ML) GRI 303-3

	2022	2023
Água de superfície	885,3	313,4
Água subterrânea	1.003,7	1.058,1
Água produzida	0	2.864,2
Água de terceiros	0	3
Total	1.889	4.238,7

¹ Fonte: água doce.

Consumo total de água (ML)¹ GRI 303-5

Índice	2022		2023	
	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico
Captação total de água	1.889	1.003,7	325.762,2	1.058,1
Descarte total de água	144,4	0	34.914,5	0
Consumo de água	1.744,6	1.003,7	290.847,7	0

¹ Em 2023, foram incluídos os dados referentes às águas de superfície.



Biodiversidade

Atuamos para incorporar conhecimentos científicos e tradicionais na elaboração de estratégias de adaptação e propostas voltadas à gestão de ecossistemas e avaliação ambiental. Temos como premissa em nossas operações a proteção da fauna e flora locais, com iniciativas de monitoramento e recuperação.

No Rio Grande do Norte, a empresa foi reconhecida pela Secretaria do Meio Ambiente e Recursos Hídricos do Estado do Rio Grande do Norte (SEMARH-RN) como *case* de sucesso na reposição florestal e no combate à desertificação na região. Até o momento, mais de 13 mil mudas foram plantadas pela Aura.

Estruturas geotécnicas

GRI 3-3

Políticas, diretrizes, mecanismos e dados que compõem o SIGA estão entre as medidas para prevenir ou mitigar os impactos negativos potenciais (poluição do ar e sonora, vibrações no solo, perda da biodiversidade, por exemplo) gerados pelas estruturas geotécnicas. Há monitoramento *on-line* e capacitação sobre o tema na Companhia, a fim de disseminar protocolos e conhecimento.

As barragens de rejeitos estão localizadas em Aranzazu, Apoena e Almas, e áreas de lixiviação estão na unidade San Andrés. Essas construções (planejadas e edificadas por empresas de engenharia que seguem as melhores práticas globais) foram erguidas pelo método de alteamento a jusante, seguem padrões de gerenciamento de segurança e risco, possuem estabilidade satisfatória e cumprem a legislação vigente.

Os dados relacionados aos controles do nível dessas estruturas, inspeções de campo, entre outros, são coletados mensalmente e analisados por consultorias especializadas e independentes, que emitem relatórios sobre as condições de segurança e eventuais recomendações.



A gestão de estruturas geotécnicas, tema material da Companhia, envolve **capacitações, instrumentação, parâmetros de controle e reportes técnicos**

Gestão de resíduos

GRI 306-1, 306-2, 306-4, 306-5

A Companhia dispõe de processos definidos para separação, armazenamento, tratamento e descarte, com colaboradores e parceiros capacitados. A Aura acompanha tendências e boas práticas do setor a fim de identificar oportunidades e superar desafios ligados à gestão de resíduos.

Rejeitos e estéril gerados em nossas operações são gerenciados e armazenados em linha com as melhores práticas de gerenciamento de estruturas geotécnicas. Em 2023, o volume desses materiais alcançou 22 mil m³ ante os 12.543 m³ em 2022, aumento ocasionado por todas as unidades estarem em operação. **MM3**

A destinação de materiais e resíduos (perigosos e não perigosos) é realizada por meio de diretrizes de controle e em conformidade com as legislações locais. Nas operações de Aipoena (Mato Grosso) e Minosa (San Andrés), somos signatários do Código Internacional de Cianeto (International Cyanide Management

Code). O programa de certificação de melhores práticas, incluindo o gerenciamento de resíduos contaminados, é voluntário e se destina a contribuir para aprimorar a gestão do cianeto.

Cada unidade faz a gestão de resíduos conforme a complexidade e necessidade de estratégias especializadas. Porém, por meio do Programa de Gestão de Resíduos Sólidos, implantado em 2022, a Companhia registrou a redução de 3% na geração em comparação ao ciclo anterior. **MM11**



Resíduos perigosos gerados¹ (t) GRI 306-3

Tipos de resíduos perigosos	2022	2023
Classe I	569	608
Total	569	608

¹ Resíduos com exceção de efluentes. Dados monitorados a partir de 2022.

Resíduos não perigosos gerados¹ (t) GRI 306-3

Tipos de resíduos não perigosos	2022	2023
Classe IIA	304	1.042
Classe IIB	709	584
Total	1.013	1.626

¹ Resíduos com exceção de efluentes. Dados monitorados a partir de 2022.

Total de resíduos gerados, por composição¹ (t) GRI 306-3

Tipos de resíduos perigosos e não perigosos	2022	2023
Resíduos perigosos	569	608
Resíduos não perigosos	1.013	1.626
Total	1.582	2.234

¹ Dados monitorados a partir de 2022.

Resíduos perigosos destinados para disposição final¹ (t) GRI 306-5

Tipos de resíduos perigosos	2022	2023
Classe I	569	608
Total	569	608

¹ Resíduos com exceção de efluentes. Dados monitorados a partir de 2022.

Resíduos não perigosos destinados para disposição final¹ (t) GRI 306-5

Tipos de resíduos não perigosos	2022	2023
Classe IIA	304	1.042
Classe IIB	709	584
Total	1.013	1.626

¹ Resíduos com exceção de efluentes. Dados monitorados a partir de 2022.

Total de resíduos destinados para disposição final, por composição em toneladas métricas¹ GRI 306-5

Tipos de resíduos	2022	2023
Classe I	569	608
Classe IIA	304	1.042
Classe IIB	709	584
Total	1.582	2.234

¹ Resíduos com exceção de efluentes. Dados monitorados a partir de 2022.



Sumário de Conteúdo GRI

Sumário de Conteúdo GRI

Declaração de uso

A Aura Minerals relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de relato: 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023 com base nas Normas GRI.

GRI 1 usada

GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI/ OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
Conteúdos gerais			
	2-1 Detalhes da organização	9	
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	A Aura Minerals possui participação majoritária nas subsidiárias Aranzazu Holding S.A. de CV, Mineração Apoena S.A., Aura Almas Mineração S.A. e Minerales de Occidente S.A. de CV, incluindo todas no seu relato financeiro e de sustentabilidade. O relato foi ajustado para refletir participações minoritárias e apresenta abordagens diferenciadas no tratamento de temas materiais e capítulos ao longo do documento.	
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	O período relatado abrange de 01/01/2023 a 31/12/2023. O relatório financeiro é divulgado trimestralmente pelo time de Relações com Investidores, disponível na página de RI do nosso site enquanto o relatório de sustentabilidade mantém sua periodicidade anual. Para mais informações sobre o relatório ou aspectos da estratégia e gestão da sustentabilidade da organização, os interessados podem entrar em contato através do e-mail info@auraminerals.com .	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-4 Reformulações de informações	Não houve reformulação de informações em relação ao ciclo anterior.	
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	9, 11	
	2-7 Empregados	30, 31, 32	8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	32	8
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	16	5, 16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	17	5, 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	17	16

NORMA GRI/ OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	17	16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	16	
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	17	
	2-15 Conflitos de interesse	20	16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	20	
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	16	
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	17	
	2-19 Políticas de remuneração	33	
	2-20 Processo para determinação da remuneração	33	
	2-21 Proporção da remuneração total anual	Informações não reportadas por questões de confidencialidade.	
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	6, 14	
	2-23 Compromissos de política	20	16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	18	
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	21	
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	21	16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	No México, a companhia enfrentou questões significativas de não conformidade com leis e regulamentos, resultando em uma multa no valor de R\$ 71 mil e sanções não monetárias.	
	2-28 Participação em associações	11	
2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	16		
2-30 Acordos de negociação coletiva	Em 2023, 99,52% dos funcionários foram abrangidos por acordos de negociação coletiva.	8	

NORMA GRI/ OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
Temas materiais			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	14	
	3-2 Lista de temas materiais	15	
Ética nos Negócios			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	20	
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	20	16
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	A Aura Minerals não possui ações judiciais pendentes ou encerradas no período do relatório relacionadas a concorrência desleal, práticas de truste e de monopólio.	16
GRI 207: Tributos 2019	207-1 Abordagem tributária	20	1, 10, 17
	207-2 Governança, controle e gestão de riscos fiscais	17	1, 10, 17
Mudanças Climáticas			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	51	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	A Aura não mapeou os riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas porque a estratégia para o tema está sendo revisada.	8
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	52	7, 8, 12, 13
	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	52	3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	52	3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	52	3, 12, 13, 14, 15

NORMA GRI/ OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	56	3, 6, 11, 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	56	3, 6, 8, 11, 12
	306-3 Resíduos gerados	57	3, 6, 11, 12
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	56	3, 11, 12
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	56, 57	3, 6, 11, 12, 15
Suplemento setorial de mineração - Administração de materiais	MM11 Programas e progressos relacionados à administração de materiais	56	
<i>Gestão de Stakeholders</i>			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	16	
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	26	8
GRI 207: Tributos 2019	207-3 Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações quanto a tributos	16	1, 10, 17
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	As regras variam conforme a localização das unidades. O contraste mostra a importância da adoção de ações próprias para compensar a falta de regras ambientais.	
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	A companhia não realiza avaliações para identificar impactos ambientais causados pelos fornecedores.	
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	A Aura Minerals não teve operações que apresentaram riscos de ocorrência de casos de trabalho infantil ou de trabalhadores jovens expostos a trabalho perigoso.	5, 8, 16
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	A Aura Minerals preserva e promove um ambiente de trabalho ético, respeitoso e seguro, alinhado com os mais altos padrões de direitos humanos e práticas laborais responsáveis.	5, 8

NORMA GRI/ OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
Suplemento setorial de mineração - Direitos indígenas	MM5 Número total de operações localizadas em territórios de povos indígenas ou adjacentes a eles, e número e percentual de operações ou locais onde há acordos formais com comunidades de povos indígenas	A Aura não tem operações em territórios de povos indígenas nem acordos formais com essas comunidades, resultando em 0% de operações ou locais envolvidos.	
Suplemento setorial de mineração - Comunidades locais	MM6 Número e descrição de conflitos significativos relativos ao uso da terra e aos direitos consuetudinários de comunidades locais e povos indígenas	Não identificamos registros de conflitos relacionados às comunidades locais e povos indígenas nas operações do México e Honduras.	
	MM7 Até que ponto mecanismos para encaminhamento de demandas e queixas foram usados para resolver conflitos relativos ao uso da terra, direitos consuetudinários de comunidades locais	44	
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	26	5, 8, 16
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	26	5, 8, 16
Desenvolvimento e Retenção de Talentos			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	35	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-3 Obrigação do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	33	8, 12
	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	34	4, 5, 8, 10
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	33	3, 5, 8

NORMA GRI/ OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	33	8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	34, 36	5, 8, 10
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	35	5, 8
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não houve registro de caso de discriminação na Aura no último ano.	5, 8
Suplemento setorial de mineração - Relações trabalhistas	MM4 Número de greves e locautes com duração de mais de uma semana, discriminados por país	Em Almas, não houve nenhum dos dois movimentos. Em Aranzazu, não houve greves, embora uma mina próxima operada pelo grupo Newmont tenha enfrentado paralisação por três meses; em Minosa, houve 64 locautes e nenhuma greve.	
Investimento Social nas Comunidades			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	43	
GRI 410: Práticas de segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	Nenhum membro, seja empregado direto ou de empresas contratadas, recebeu capacitação formal em políticas ou procedimentos de direitos humanos. O processo será implementado em 2024 para atender também os requisitos dos RGMPs.	16
	GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	43
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	A Companhia identifica impactos negativos nas operações em Almas (TO) afetando áreas rurais e urbanas. Em Minosa há riscos potenciais de poluição, alterações no uso da terra, perda da biodiversidade e conflitos sociais. Em Aranzazu, os impactos também estão relacionados à poluição sonora e ambiental.	1, 2
Saúde e Segurança dos Trabalhadores			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	37	

NORMA GRI/ OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	37	8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	37	8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	37	8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	37	8, 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	37	9
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	37	3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	37	8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	41	8
	403-9 Acidentes de trabalho	41	3, 8, 16
	403-10 Doenças profissionais	37	3, 8, 16
Gestão da Água			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	53	
	303-1 Interação com a água como um recurso compartilhado	53	6, 12
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	53	6
	303-3 Captação de água	53	6
	303-4 Descarte de água	53, 54	6
	303-5 Consumo de água	53, 54	6

NORMA GRI/ OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
Gestão de Estruturas Geotécnicas			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	55	
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	43	5, 9, 11
Suplemento setorial de mineração - Efluentes e resíduos	MM3 Quantidades totais de estéril, rejeitos e lamas e seus riscos associados	56	
Suplemento setorial de mineração - Mineração artesanal e de pequena escala	MM8 Número (e percentual) de unidades operacionais da empresa onde ocorre mineração artesanal e de pequena escala (MAPE) no local ou adjacente a ele, os riscos associados e as medidas adotadas para gerir e mitigar esses riscos	A Mineração Artesanal e de Pequena Escala (MAPE) não ocorre dentro das instalações da Aura. Contudo, em áreas de pesquisa, onde a Aura não exerce controle total, a detecção de atividades de MAPE resulta na comunicação imediata aos órgãos competentes para que as medidas apropriadas sejam tomadas.	
Suplemento setorial de mineração - Planejamento de encerramento	MM10 Número e percentual de operações com planos para o encerramento das atividades	Tanto em 2022 quanto em 2023, 100% de suas operações, sendo cinco em 2025 e quatro em 2023, contavam com planos de fechamento estabelecidos. Além disso, a provisão financeira destinada ao fechamento das operações estava registrada em US\$ 58.741.260,23 em 2022, tendo uma redução para US\$ 46.953.980,95 em 2023, valores que estão devidamente explicados nas demonstrações financeiras da empresa.	

Créditos

Coordenação

Coordenação Corporativa de ESG

Aura Minerals

Gestão de projeto, Consultoria GRI, Conteúdo e Design

grupo report

www.gruporeport.com.br

Imagens

Banco de imagens Aura Minerals

Revisão

Alícia Toffani