

CÓDIGO DE CONDUCTA



aura 
360° MINING

ÍNDICE

Mensaje de nuestro CEO	3
1. Introducción	4
2. Nuestros Valores.....	5
2.1 Personas en primer lugar	6
2.1.1 Ambiente de trabajo seguro.....	6
2.1.2 Nuestros Proveedores y Parceros de Negocios.....	6
2.2 Respeto y Cuidado.....	6
2.2.1 Nuestra relación con la Comunidad.....	6
2.2.2 Nuestra relación con el Medio Ambiente	7
2.2.3 Respeto a los Derechos Humanos	7
2.3 Gestión Ética e Innovación	7
2.3.1 Ambiente de trabajo inclusivo	7
2.3.2 Repudio a actos de Corrupción y Ventajas Indebidas. .8	
2.3.3 Obsequios, Regalos y Hospitalidades	8
2.3.4 Donaciones y Patrocinio.....	9
2.3.5 Conflicto de Intereses.....	9
2.3.6 Recursos y Registros da Aura.....	10
2.3.7 Imagen de Aura.....	10
2.3.8 Protección de datos.....	10
2.3.9 Honestidad y Transparencia en los Negocios	11
3. Denuncias e Investigación.....	12
4. Gestión de Consecuencias	13
5. Leyes Aplicables.....	14
6. Definiciones	15
7. Término de Aceptación	17

MENSAJE DE NUESTRO CEO



Queridos amigos,

Bienvenidos al nuevo Código de Conducta de Aura.

Todos nosotros somos responsables por la construcción de Aura que queremos. Esta construcción es colaborativa, es realizada todos los días a partir de la interacción que todos nosotros tenemos con colegas, clientes, autoridades, proveedores y todos aquellos con quienes interactuamos.

El nuevo Código de Conducta es una evolución natural y necesaria de nuestra cultura Aura 360. Tan importante como QUÉ hacemos es CÓMO lo hacemos, y es fundamental que seamos fieles a los valores que nos trajeron hasta aquí.

Nuestro nuevo Código establece, de manera clara y directa, principios que deben guiarnos en todo lo que hacemos en Aura. El compromiso con los estándares éticos más avanzados atrae a los mejores y más diversos profesionales, proveedores eficientes e inversores leales. No queda otro camino si queremos seguir siendo los mejores en lo que hacemos.

Si acaso vos quedáis sabiendo o sois testigo de una mala conducta por parte de empleados o terceros, contáctenos a través del Canal Ético. El canal es estrictamente confidencial y se puede acceder a él a través del teléfono o sitio web indicado en este código, dependiendo de la unidad de negocio.

Nuestra cultura es reconocida por permitir una mirada más amplia y cuidadosa a los impactos y beneficios de todo lo que hacemos. Cuento con usted para que, también en la ética, seamos ejemplo de los cambios positivos que queremos para el mundo.

Un abrazo,

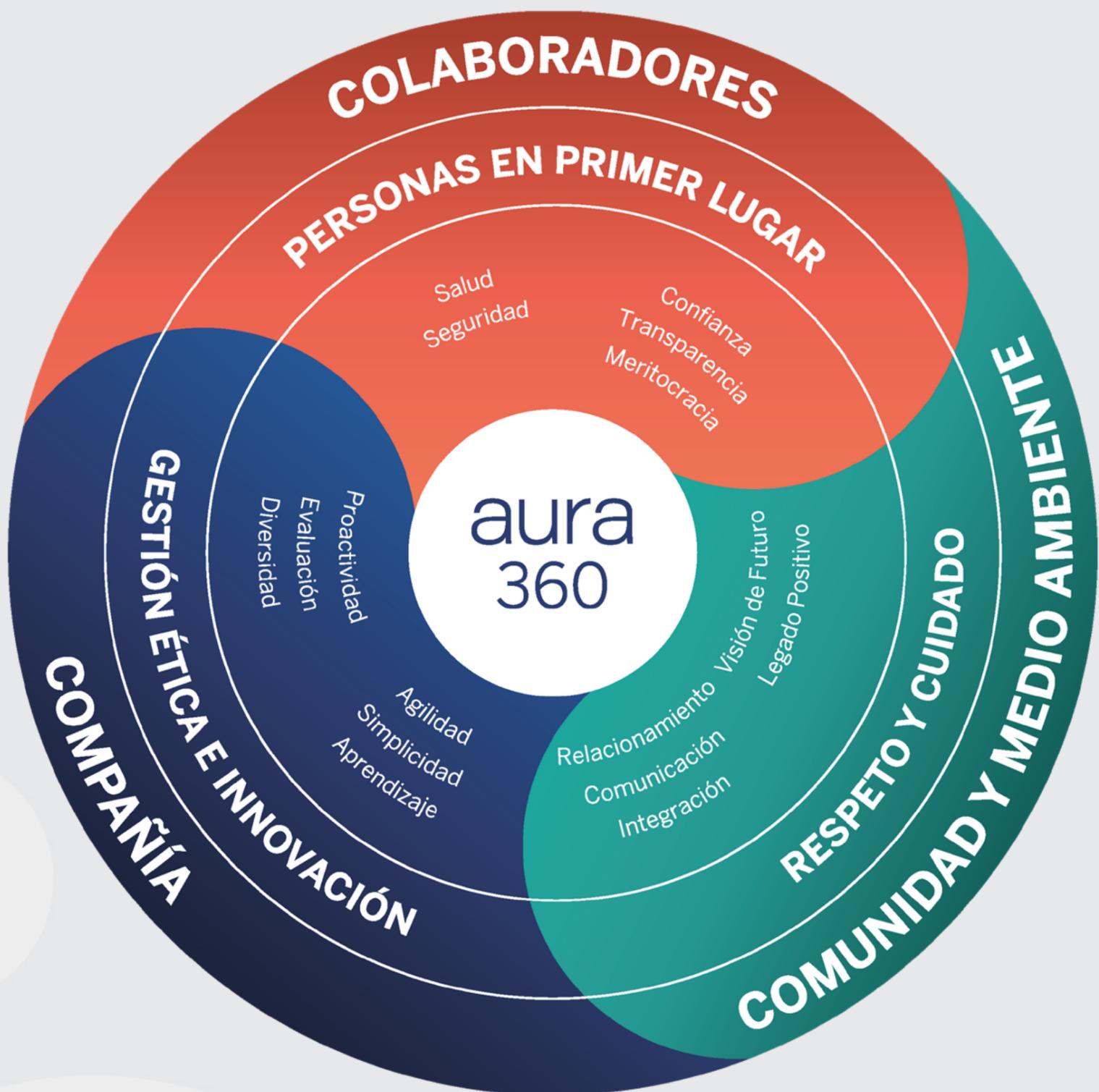
Rodrigo Barbosa



1. INTRODUCCIÓN

Aura Minerals Inc. es una compañía minera enfocada en el desarrollo y operación de proyectos de oro y cobre en las Américas.

Nuestra cultura, representada por Aura 360, tiene un punto de vista más amplio y cuidadoso hacia los impactos y beneficios de todo lo que hacemos, primero en los Empleados, por las comunidades y el medio ambiente, hasta llegar a la propia Compañía.



2. NUESTROS VALORES

El Código de Conducta de Aura tiene como objetivo consolidar y presentar los principios y estándares de conducta que Aura espera de sus Empleados, Administradores, Proveedores y Parceros Comerciales con base en los valores que guían toda la operación de la Compañía.

El Código es un documento de principios y, por lo tanto, no tiene como objetivo listar todas las acciones diarias de nuestros Colaboradores. Si tienes alguna pregunta sobre algún tema relacionado con el Código, no dudes en contactar al equipo de Compliance.

Por lo tanto, el Código se aplica a Aura, y cada operación es responsable por divulgarlo y garantizar que sea aplicado por todos los Empleados de la Compañía.

Las normas de este Código deben ser respetadas por todos los profesionales de Aura, independientemente de su nivel jerárquico o puesto de trabajo. Ninguna persona tiene la autoridad para violar o solicitar que otra persona viole cualquier disposición de este Código.

El Código de Conducta de Aura también debe ser leído por los Proveedores y Parceros Comerciales de la Compañía.

CANAL DE ÉTICA

Creado en 2019, el Canal de Ética de Aura es administrado por una empresa independiente y está preparado para recibir denuncias y reclamaciones de todas nuestras unidades en Brasil, Colombia, Honduras, México y EEUU. Este canal es válido para todos los interesados y garantiza el anonimato de las denuncias.

Se puede acceder al Canal de Ética de Aura a través de la página web o por teléfono. El incumplimiento de los principios de este Código podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias, aplicables a los Empleados de Aura y a sus Proveedores. Si tomas conocimiento de alguna violación a este Código, contáctenos a través del Canal de Ética, dependiendo del país de la unidad de negocio y/o planta.

País	Teléfono	Site
 Brasil	0800-738-4809	ethicschannel.com/aura
 Colômbia		
 EUA	1-866-881-9982	
 Honduras	800-2791-9501	
 México	800-099-0320	

2.1 PERSONAS EN PRIMER LUGAR

2.1.1 AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO

En Aura las personas siempre son la prioridad, porque la salud, la seguridad y la calidad de vida son innegociables. Aura se compromete a dar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos. El cumplimiento de las leyes y normas de seguridad y salud en el trabajo aplicables en cada una de sus operaciones es innegociable, buscando la mejora constante de la gestión para asegurar el mantenimiento del más alto estándar de seguridad.

Todos los Empleados deben conocer de los riesgos para la salud y la seguridad relacionados con sus actividades, y deben negarse a realizar tareas que puedan ponerlos en riesgo incontrolado para su salud o seguridad.

Las actividades operacionales de Aura, especialmente las realizadas en minas, necesitan que todos los Empleados estén atentos y debidamente capacitados y legalizados. Por lo tanto, en el desempeño de sus actividades profesionales, los Empleados tienen estrictamente prohibido el uso o estar bajo los efectos del alcohol o las drogas.

2.1.2 NUESTROS PROVEEDORES Y PARCEROS DE NEGOCIOS

Consideramos que el respeto mutuo entre las partes, la honestidad y la transparencia son esenciales para negociaciones justas. Por esta razón, las relaciones con Proveedores y Parceros Comerciales siempre están guiadas por la calidad, la eficiencia de costos, la confiabilidad técnica y financiera, la integridad y el respeto a las leyes, así como por las buenas prácticas en relación con la competencia leal, el antimonopolio y el antidumping.

Es fundamental para Aura que sus Proveedores y Parceros Comerciales se guíen por los mismos principios éticos, de seguridad y de respeto, al medio ambiente y a la comunidad que guían las operaciones de la Compañía.

Además de este Código, los Proveedores y Parceros Comerciales deben prestar atención a la **Política Antisoborno y Anticorrupción y a la Política de Derechos Humanos**, disponibles en el sitio web de Aura.

2.2 RESPETO Y CUIDADO

2.2.1 NUESTRA RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

Buscamos interactuar con las comunidades donde operamos de manera armónica y respetuosa, protegiendo sus tradiciones, culturas y valores, así como el medio ambiente, las leyes aplicables y las mejores prácticas del mercado respecto a responsabilidad social. Para ello, Aura busca colaborar activamente con el desarrollo local de las comunidades, con el fin de generar un impacto positivo y sostenible, buscando comprender cómo sus actividades pueden afectar el medio ambiente y a los miembros de la comunidad en la que opera, gestionando los riesgos e impactos identificados.

Aura apoya la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas y el principio de Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI)

y cuenta con la participación activa de todas las comunidades y pueblos indígenas del área de influencia directa en todas las etapas de los proyectos y tomadas de decisiones que influyen en su cultura y tradiciones.

2.2.2 NUESTRA RELACIÓN CON EL MEDIO AMBIENTE

Comprender y trabajar para mitigar los impactos ambientales es el compromiso de Aura. Esta relación ética y sostenible con el medio ambiente abarca todas las etapas de los proyectos, desde la planificación hasta el final de las operaciones. Con un Sistema de Gestión Ambiental (SIGA) robusto e integral, el enfoque de Aura va más allá de los aspectos legales: abarca responsabilidades desde las etapas iniciales hasta el post-cierre de operaciones. Contamos con un sólido Sistema de Gestión Ambiental (SIGA) que va más allá de lo meramente legal, abarcando temas estratégicos para la preservación del medio ambiente. Temas como Cambio Climático, Gestión del Agua, Monitoreo de Estructuras Geotécnicas, Protección de la Biodiversidad y Gestión Responsable de Residuos están intrínsecamente incorporados a nuestro propósito, que es operar de manera sustentable, con responsabilidad en el uso de los recursos naturales y observando los posibles efectos en la vida de las comunidades.

Todos los Empleados y Proveedores de Aura deben realizar sus actividades y deberes de acuerdo con las leyes aplicables y los estándares de la industria relacionados con la prevención de impactos ambientales.

2.2.3 RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Aura se compromete a llevar a cabo sus operaciones de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos, las leyes de los países en los que opera, los Principios Orientadores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, los Responsible Gold Mining Principles (RGMPs) y el Conflict-Free Gold Standard del World Gold Council.

Para llevar adelante a este compromiso, Aura busca activamente evaluar acciones en sus operaciones que puedan perjudicar a los derechos humanos, trabajando junto con stakeholders para identificar los principales desafíos en sus proyectos y, más específicamente, en los lugares donde se desarrollan las operaciones de minería, de construcción y restauración, si están llevando a cabo o están en planificación.

Aura no tolera ninguna forma de trabajo similar a la esclavitud o el trabajo infantil en sus operaciones, que violen las leyes locales e internacionales que protegen a los trabajadores, ni tolera a los Proveedores que utilizan este tipo de mano de obra.

Para más informaciones, consulte la **Política de Derechos Humanos**.

2.3 GESTIÓN ÉTICA E INNOVACIÓN

2.3.1 AMBIENTE DE TRABAJO INCLUSIVO

Aura busca mantener el respeto por cada individuo, independientemente de sus diferencias culturales, discapacidades, género, color, etnia, nacionalidad, creencias religiosas o políticas, orientación sexual e identidad de género, así como cual-

quier otra condición. Deben respetarse las opiniones individuales de todos, siempre que no atenten contra la dignidad del otro.

Tenemos el compromiso de crear un ambiente de trabajo donde personas de todos los orígenes se sientan bienvenidas y acogidas.

Este compromiso se verifica en la postura de Aura de no tolerar ninguna forma de acoso, moral o sexual, abuso de poder, discriminación, prejuicio, racismo, homofobia, machismo, intimidación, hostilidad y consternación de cualquier naturaleza.

Si eres víctima o testigo de este tipo de situación, no te calles, denuncie por el **Canal de Ética**.

2.3.2 REPUDIO A ACTOS DE CORRUPCIÓN Y VENTAJAS INDEBIDAS

La corrupción es el acto de dar, prometer, ofrecer, facilitar o autorizar la transferencia, directa o indirectamente, de Algo de Valor indebido a un Agente Público o parcerero comercial.

La corrupción desvía recursos y perjudica la integridad de las decisiones gubernamentales, reforzando ciclos de falta de confianza y generando daños a la Compañía. También viola los principios de gobierno corporativo en los procesos internos, generando pérdidas, daños a la reputación de Aura y otros problemas. Las operaciones de esta naturaleza están expresamente prohibidas por los principios de Aura y las leyes de los lugares en los que operamos.

Aura también prohíbe el pago de tasas de facilitación, entendidas como transferencias de valores a Agentes Públicos para que cumplan con sus funciones.

En el trato con funcionarios públicos, los Colaboradores de Aura deberán observar lo dispuesto en la **Política Antisoborno e Anticorrupción**. En toda y cualquiera relación con entidades gubernamentales y/o Agentes Públicos deben estar debidamente documentadas y disponibles para futuras consultas.

Aura también rechaza la recepción u oferta de cualquier cosa de valor a competidores o parceros comerciales. Los Administradores, Empleados y Proveedores tienen el deber de conducir sus negociaciones de manera ética y transparente, valorando siempre el desarrollo de la Empresa.

2.3.3 OBSEQUIOS, REGALOS Y HOSPITALIDADES

Los obsequios y/o regalos, a los efectos del Código de Conducta, son artículos de escaso valor económico y se distribuyen de forma general, como cortesía. Las hospitalidades, a su vez, son gastos con transporte, alimentación, alojamiento, entretenimiento, cursos y otros, otorgados a agentes públicos o privados.

Recibir u ofrecer a terceros obsequios, regalos u otros beneficios debe limitarse a US\$100, o valor equivalente en moneda local. Los beneficios que superen esta cantidad deben rechazarse y devolverse. Cuando no sea posible rechazarlos y devolverlos, se deberán remitir al área de Compliance.

Invitaciones a eventos, viajes a workshops y otros semejantes deben reportarse al liderazgo directo para su evaluación y aprobación.

El ofrecimiento de regalos, obsequios y hospitalidades a Agentes Públicos debe ser aprobado por el área de Compliance y está sujeto a las leyes del lugar de la transacción y a los lineamientos Anticorrupción de Aura.

2.3.4 DONACIONES Y PATROCINIO

Una de las formas de apoyar a las comunidades locales es a través de alianzas estratégicas con gobiernos locales, entidades no gubernamentales o personas físicas. A través de estas alianzas, la Compañía contribuye a las comunidades mediante la transferencia de recursos o servicios financieros, intelectuales o materiales, formalizados en forma de donaciones o patrocinios.

Estas actividades deben seguir las directrices establecidas en la **Política de Donaciones y Patrocinios** con el fin de garantizar que se cumpla su propósito y que los recursos de Aura se utilicen para promover el desarrollo de las comunidades en las que opera. Tal como se describe en la política, cualquier donación o patrocinio debe ser previamente aprobado por la Alta Dirección y el área de Compliance.

Sin embargo, enfatizamos que Aura no participa en actividades políticas partidistas y no realiza donaciones a partidos o candidatos en ningún lugar. Los Empleados que deseen participar en este proceso deberán hacerlo de forma individual, sin mencionar el nombre ni los recursos de la Compañía, fuera de su lugar y horario de trabajo. Además, los Empleados que encuadren en el concepto de persona expuesta políticamente deberán notificarlo al área de Compliance.

2.3.5 CONFLICTO DE INTERESES

Un conflicto de intereses surge cuando los intereses personales de un empleado afectan (o tienen el potencial de afectar) su objetividad e independencia en un tema determinado. Ejemplos comunes de conflictos de intereses incluyen:

- Buscar oportunidades comerciales para beneficio personal o para beneficiar a familiares o amigos cercanos mediante el uso de información interna de Aura;
- Mantener inversiones, directas o indirectas, en empresas que fueron contratadas para ser un Proveedor de Aura;
- Mantener trabajos o afiliaciones externas que afecten o interfieran con el trabajo realizado con la Compañía;
- Ofrecer y actuar para garantizar empleo en Aura a familiares, amigos o parejas románticas;
- Relación afectiva entre Empleados con subordinación jerárquica directa o indirecta.

Se debe informar cualquier situación que pueda representar un conflicto de intereses, incluidas situaciones no presentadas en los ejemplos mencionados. En el caso de una relación afectiva con un compañero de trabajo, el empleado en cuestión deberá denunciar el hecho al departamento de Recursos Humanos.

En situaciones en las que los Empleados de Aura involucrados en procesos de contratación, ya sea de empleados o de proveedores, presenten un conflicto de intereses, se deberá informar inmediatamente al área de Compliance.

En caso de conflicto de interés de algún miembro de los órganos deliberativos de Aura, como el Consejo de Administración y el Comité de Ética, la persona con el conflicto deberá informar al órgano sobre la situación, declinar el derecho de voto y abandonar la sala durante la deliberación del tema del conflicto.

2.3.6 RECURSOS Y REGISTROS DA AURA

El uso de los recursos y sistemas de Aura, como equipos, materiales y registros, debe realizarse de manera consciente y responsable, durante el horario laboral y únicamente para fines corporativos.

Los Empleados de Aura deben proteger los activos de la empresa contra pérdidas, daños, robo, mal uso y desperdicio.

No se tolerarán casos comprobados de fraude, robo y daño intencional a los activos y registros de Aura, tales como falsificación de documentos (informes de medición, facturas de proveedores, facturas, manipulación de documentos para reembolso), contabilidad inadecuada y manipulación de sistemas (registro de presencia, básculas de pesaje de materiales, circuitos internos de control, torniquetes).

Los registros financieros de Aura deben seguir normas internas, leyes, reglamentos y reglas y principios de gobernanza y contabilidad aplicables de una manera que muestren de forma completa y precisa las transacciones de la Compañía.

Si tomas conocimiento de algún caso de fraude en Aura, contáctenos por el **Canal de Ética**.

2.3.7 IMAGEN DE AURA

Aura comprende la importancia del papel de la prensa en la construcción de una sociedad bien informada, así como en la construcción de su imagen pública. Por este motivo, sólo las personas autorizadas pueden hablar públicamente en nombre de Aura.

La actitud de los Empleados de Aura en las redes sociales también afecta a la imagen de la empresa. Por esta razón, es importante recordar que:

- La divulgación de cualquier información sobre Aura por parte de sus Empleados y Proveedores debe seguir las reglas internas de cada unidad de negocio.
- Está estrictamente prohibida la divulgación de información confidencial (como textos, imágenes, capturas de pantalla de sistemas y presentaciones que presenten datos no públicos sobre Aura, como su negocio, desempeño financiero, resultados o perspectivas).
- La discriminación, el acoso y el abuso en las redes sociales o aplicaciones de conversa instantánea, incluso cuando no estén relacionados con la Empresa, son contrarios a los principios y valores de Aura, por lo que están prohibidos.

La publicación de cualquier contenido correspondiente a Aura deberá ser previamente autorizada. Cualquier acción que pueda impactar negativamente en la imagen y reputación de Aura está sujeta a medidas disciplinarias.

Si tomas conocimiento de algún caso de acto perjudicial a la imagen de la Compañía, nos contáctenos por el **Canal de Ética**.

2.3.8 PROTECCIÓN DE DATOS

La atención al almacenamiento, uso y divulgación de información sencilla es responsabilidad de todos e involucra conductas que deben adoptarse en la vida cotidiana, tales como:

- No dejar información confidencial accesible en lugares como mesas, impresoras, áreas comunes o lugares de fácil acceso público;
- Usar únicamente los medios de comunicación corporativos oficiales (por ejemplo, infraestructura de red, correo electrónico, teléfono, etc.) para almacenar y enviar informaciones confidenciales.; y
- Verificar que todos los Empleados y/o Parceros Comerciales que participen en comunicaciones con contenido confidencial tengan la autoridad y autorización apropiadas para recibir o compartir dicha información.

La divulgación de información que no sea de carácter público está sujeta a medidas disciplinarias internas y acciones legales.

Los Empleados deben utilizar los recursos tecnológicos y las informaciones fornecidas por la Compañía de manera ética, profesional, segura y legal. El uso de los equipos y medios de comunicación de Aura (teléfonos, correo electrónico, internet y otros) para fines personales deberá restringirse al mínimo necesario. Los dispositivos de la Compañía no podrán, en ninguna circunstancia, ser utilizados para transmitir o recibir información ofensiva, agresiva, discriminatoria, contenido pornográfico o información de carácter político o religioso.

Los empleados de Aura, en cualquier operación, no deben tener expectativas de privacidad en las actividades, personales o profesionales, realizadas con equipos de Aura. La Compañía se reserva el derecho de rastrear todo el acceso de los usuarios a cualquier sistema o recurso informático; estos registros estarán disponibles para los administradores del sistema y cualquier persona aprobada por ellos para su revisión previa solicitud.

2.3.9 HONESTIDAD Y TRANSPARENCIA EN LOS NEGOCIOS

Sabemos que la libre competencia es esencial para los negocios. Con el objetivo de concluir negocios de manera justa, honesta y transparente, Aura actúa con integridad y promueve un ambiente de negocios libre de fraudes y manipulación de cualquier tipo, ya sea en contratos con el sector público o privado.

Los Empleados de Aura deben tratar de manera justa a sus Parceros Comerciales, Proveedores y competidores. Todas las decisiones de compra deben basarse exclusivamente en consideraciones comerciales, como calidad, precio, disponibilidad, servicio, reputación y otros factores que involucren directamente al producto, servicio, activo o proveedor.

Los empleados de Aura no pueden aprovecharse de cualquier persona mediante manipulación u ocultación ilegal, abuso de información privilegiada, declaraciones falsas de hechos relevantes o cualquier otra práctica comercial desleal intencional.

Aura es una sociedad anónima con cotización pública de sus acciones, y por tal motivo, sus Empleados y gestores deben estar conscientes de la imposición de períodos de bloqueo comercial, de acuerdo con la política de divulgación de información.

Está estrictamente prohibido comerciar o estimular a otros a comerciar con los activos o la deuda de la empresa mientras se esté en posesión de información estratégica que no haya sido divulgada al público. La información que puede considerarse estratégica o confidencial incluye asuntos relacionados con análisis relevantes, descubrimientos minerales, resultados financieros, divisiones de acciones y transacciones corporativas o del mercado de capitales.

3. DENUNCIAS E INVESTIGACIÓN

Los casos de desvíos de conducta deben ser denunciados al **Canal de Ética**, al que se puede acceder a través del sitio web o del teléfono indicado en este Código, dependiendo de la unidad de negocio y/o planta.

El **Canal de Ética** de Aura es administrado por una empresa independiente y garantiza el anonimato de las denuncias, que son enviadas directamente al Comité de Ética, responsable de revisiones y recomendaciones. El canal fue estructurado para garantizar absoluta confidencialidad y proteger el anonimato del denunciante. Al registrar una denuncia, proporcione toda la información que tenga para facilitar la investigación; todos los informes realizados serán analizados, sometiéndose a una evaluación de fiabilidad para definir el tratamiento.

El Comité de Ética es responsable por supervisar las investigaciones internas y definir las sanciones aplicables a los empleados, proveedores y/o parceros comerciales. Está compuesto por el CEO de Aura, el Head del área de RRHH y el Head del área de Compliance.

Los Administradores de Aura garantizan que aquellos involucrados en investigaciones internas y denunciante que, de buena fe, aporten información sobre cualquier hecho o postura que viole el Código o las leyes vigentes, no sufrirán ningún tipo de represalia, sanción, persecución y/o cualquier forma de vergüenza.

La identidad del denunciante, si es informada por él, será estrictamente protegida y cualquier acto que perjudique directa o indirectamente al denunciante que, por sospecha o certeza, haga denuncia de hechos o conductas, reales o potenciales, en violación de las normas previstas en leyes o las directrices contenidas en el Código.

País	Teléfono	Site
 Brasil	0800-738-4809	ethicschannel.com/aura
 Colômbia		
 EUA	1-866-881-9982	
 Honduras	800-2791-9501	
 México	800-099-0320	

4. GESTIÓN DE CONSECUENCIAS

Los casos de mala conducta, ya sea realizada por un Empleado de Aura o por uno de sus Proveedores, están sujetos a la aplicación de medidas disciplinarias apropiadas, de acuerdo con las leyes y acuerdos locales, una vez finalizado el proceso de investigación, considerando el tipo de relación mantenida entre las partes. Entre las medidas aplicables se encuentran:

PARA COLABORADORES:

- Advertencia
- Entrenamiento
- Suspensión
- Demisión
- Reporte a las autoridades

PARA PROVEEDORES:

- Suspensión de las actividades y pagos hasta el final de la investigación
- Término del contrato
- Retención de pago
- Medidas judiciales

Este Código de Conducta será revisado siempre que exista una necesidad expresa o, como mínimo, cada tres años.

5. LEYES APLICABLES

Los Empleados de Aura deben recordarse que están sujetos a todas las leyes antisoborno y anticorrupción aplicables, incluida la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU. (FCPA), la Ley de Soborno del Reino Unido de 2010 (UKBA), el Código Penal Brasileño, la Ley Anticorrupción Brasileña (Ley 12,846) y Lavado de Activos, el Código Penal Federal y la Ley Anticorrupción en Contrataciones Públicas de México, la Ley Anticorrupción de Canadá (CFPOA), el Código Penal de Honduras y la Ley del Consejo Nacional Anticorrupción de Honduras, la Convención de la OCDE para Combatir la Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales y cualquier otra ley local en todos los países en los que la Compañía realiza negocios (por ejemplo, leyes federales, regionales, municipales y estatales).

Aura también está sujeta a las leyes laborales y convenios sindicales en los lugares donde opera y busca siempre actuar de acuerdo con estas normas.

6. DEFINICIONES

ADMINISTRADORES

Los administradores de Aura son todos aquellos que ocupan cargos en el Consejo de Administración, Consejo Fiscal, C-Level y Directorías.

AGENTE PÚBLICO

Además de representantes electos del gobierno, se entienden como agentes públicos: (a) funcionario, oficial, servidor, empleado o representante de un gobierno, de una empresa estatal o de capital mixto, o cualquier persona que desempeñe funciones públicas en nombre de las entidades antes mencionadas; (b) miembro de una asamblea o comité, o funcionario involucrado en el desempeño de funciones públicas de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables, para ayudar en el desempeño de funciones públicas, tales como modificar o redactar leyes o reglamentos; (c) empleado de la Rama Legislativa, Ejecutiva o Judicial, independientemente de que sea electo o designado; (d) un funcionario o empleado de una agencia gubernamental o autoridad reguladora; (e) dirigente o persona que ocupa un cargo en un partido político o que es candidato a un cargo político; (f) una persona que ocupa cualquier cargo oficial, ceremonial u otro cargo designado o heredado en un gobierno o cualquiera de sus agencias; (g) funcionario o empleado de una organización pública internacional, como las Naciones Unidas, el Banco Mundial o el Fondo Monetario Internacional; (h) una persona que es o se hace pasar por un intermediario que actúa en nombre de un funcionario gubernamental; (i) una persona que, aunque no sea un funcionario público, la ley aplicable determine que debe ser tratada de la misma manera que un funcionario público; j) Quien, aunque sea temporalmente o sin remuneración, desempeñe un cargo, empleo o función pública.

ALGO DE VALOR

Además de dinero; incluye regalos, comidas, entretenimiento, patrocinios, donaciones, ofertas de trabajo, bienes o propiedades. También puede incluir beneficios intangibles, como información privilegiada que se utilizaría en beneficio del destinatario de la información.

ACOSO MORAL

Es la exposición de las personas a situaciones humillantes y vergonzosas de manera repetitiva y prolongada en el ambiente laboral. Ya sea a través de palabras o gestos inapropiados, comentarios maliciosos, rumores, bullying e intimidación que, en última instancia, terminan derivando en la suspensión del empleado de las relaciones profesionales.

ACOSO SEXUAL

Es el acto de coaccionar a alguien para obtener una ventaja o favor sexual, colocando a la persona en un contexto sexual no deseado. Ocurre a través de insinuaciones sexuales inapropiadas, comentarios indecentes u obscenos y a menudo se asocia con la promesa o el desempeño de trabajos, ascensos, remuneraciones o

tratos especiales a cambio de favores sexuales. También incluye tocamientos inapropiados o no deseados, así como publicar o compartir imágenes, objetos o materiales obscenos.

EMPLEADOS

Son Empleados todos aquellos, tanto propios como de terceros, que trabajan dentro de las operaciones de Aura, representando a la Compañía o realizando actividades diarias para el desarrollo de las operaciones.

DERECHOS HUMANOS

Los Derechos Humanos se definen como los derechos fundamentales que tenemos los seres humanos por el hecho de ser humanos, los cuales no son creados ni pueden ser revocados por ningún gobierno, empresa o cualquier otra entidad. Los derechos humanos incluyen derechos culturales, económicos y políticos, como el derecho a la vida, la libertad, la educación y la igualdad ante la ley, el derecho de asociación, de creencias, de expresión, de información, de religión, de circulación y de nacionalidad.

PROVEEDORES

Son proveedores de bienes y/o prestadores de servicios, incluyendo -pero no limitado a- consultor, agente, representante comercial, asesor político, despachador, intermediario, entre otros que no participan en las actividades diarias y operativas de Aura.

PARCEROS DE NEGOCIOS

Son las empresas con las que Aura comparte la propiedad de su marca o la gestión de un proyecto concreto.

PESSOA POLÍTICAMENTE EXPUESTA

Son todas las personas que, en los últimos cinco años, ocupan o han desempeñado, en Brasil o en el exterior, algún cargo, empleo o función pública relevante o si tienen, en estas condiciones, familiares, representantes o incluso personas de su relación cercana.

7. TÉRMINO DE ACEPTACIÓN

Yo, _____, declaro que, para todos los efectos, he recibido una copia completa del Código de Conducta de Aura ("Código"), reconociendo lo dispuesto en el documento, así como la existencia de la Política Antisoborno y Anticorrupción de la Compañía y Política de Derechos Humanos de la Compañía.

Declaro que he sido informado de la obligación de cumplir con el Código en todas las situaciones y circunstancias que estén, directa o indirectamente, vinculadas con las actividades realizadas por Aura, y es mi responsabilidad comunicar, asegurar la comprensión y observar el cumplimiento del Código. valores aquí contenidos por mis empleados, socios, accionistas, asesores, contratistas y subcontratistas.

Si tomo conocimiento de cualquier violación del Código, de las políticas de Autora o de la legislación, ya sea real o intencionada, me comprometo a informar esta información.

LUGAR Y FECHA

NOMBRE COMPLETO

CÓDIGO DE CONDUCTA

aura

360° MINING

