



## AURA MINERALS INC.

### POLÍTICA DE INVESTIGACIONES INTERNAS

#### 1. Introducción

Aura Minerals Inc. ("Aura" o la "Empresa") se esfuerza por comportarse de acuerdo con los más altos estándares de conducta ética. En todas sus operaciones, la Empresa trata de evitar incluso la apariencia de incorrección en las acciones del Personal de la Empresa, tal y como se define en el presente documento.

El propósito de esta política es presentar los principios internos para denuncia de irregularidades y la investigación a los empleados, directores y funcionarios de la Empresa ("Personal") y proporcionar orientación a los responsables de llevar a cabo investigaciones internas sobre presuntos casos de fraude, corrupción, acoso o cualquier otra violación de la legislación aplicable o de las políticas de la Empresa.

#### 2. Principios rectores

Cualquier denunciante de buena fe está plenamente protegido por el Código de Conducta de Aura, independientemente del resultado de la investigación correspondiente. Toda persona que presente una denuncia relativa a una infracción o sospecha de infracción debe actuar de buena fe y tener motivos razonables para creer que la información revelada indica una infracción de las leyes aplicables o de las políticas de Aura. Cualquier denuncia que se demuestre que se ha hecho malintencionadamente o a sabiendas de que era falsa será tratada como una falta disciplinaria grave.

(a) **No represalias.** Aura prohíbe estrictamente las represalias (incluidas las acciones relacionadas con el trabajo o las amenazas verbales, escritas o electrónicas) contra cualquier persona que denuncie o facilite cualquier información relativa a la infracción de las leyes aplicables, discriminación, acoso u otras infracciones de las políticas y normas de conducta de la Empresa. Cualquier empleado que tome represalias será objeto de medidas disciplinarias, que pueden llegar al despido.

(b) **Confidencialidad.** Aura se compromete a proteger la confidencialidad del denunciante, testigo y del acusado. Todas las investigaciones se llevarán a cabo de forma confidencial y se tratarán en función de la necesidad de conocimiento. Sin embargo, la divulgación de la información denunciada puede producirse si se emprenden acciones legales, divulgación gubernamental o medidas disciplinarias

(c) **Imparcialidad.** Aura tomará todas las medidas razonables para garantizar que todas las investigaciones internas sean justas, completas, precisas y libres de conflictos de intereses, independientemente de quién o qué se esté investigando. Se investigarán adecuadamente todas las acusaciones creíbles relacionadas con una conducta indebida por parte de un empleado o representante de la Empresa que se pongan en conocimiento del Departamento de Cumplimiento.

### 3. Funciones y niveles de decisión.

Todos los procesos de investigación son supervisados por el Comité de Ética ("CE") de Aura. El CE es responsable de supervisar y definir las medidas disciplinarias que se adoptarán en los casos más relevantes de la empresa y de coordinar las investigaciones relacionadas con conductas indebidas de menor potencial perjudicial.

El Canal de Ética de la Empresa debe estar debidamente configurado para evitar cualquier tipo de conflicto de intereses. Si se recibe una denuncia que implique a algún miembro del CE o del Departamento de Cumplimiento, su acceso debe estar restringido exclusivamente al CEO de Aura. Si la denuncia implica al CEO de Aura, su acceso debe estar restringido exclusivamente al Presidente de la Junta Directiva.

(a) **Comité de Ética.** El CE está formado por el CEO de la Compañía, el Jefe de Cumplimiento y un miembro de cada una de las Unidades de Negocio. Todas las denuncias sobre los siguientes asuntos deben ser comunicadas en tiempo y forma a los miembros aplicables del CE directamente por el Canal de Ética de la Empresa o por un miembro del Departamento de Cumplimiento:

(i) Acusaciones relacionadas con fraude (por importes superiores a 10.000 dólares), corrupción, soborno y acoso sexual.

(i) Alegaciones que impliquen a cualquier empleado de las sedes corporativas de la Empresa, a los Directores de Operaciones de las Unidades de Negocio, a los miembros del Departamento de Cumplimiento y a cualquier miembro del Consejo de Administración.

(ii) Cualquier otra alegación importante que pueda afectar significativamente a la reputación o los beneficios de la Empresa.

El CE es responsable de supervisar todas las investigaciones internas relacionadas con estos asuntos y de emitir una recomendación que defina las posibles sanciones y medidas al Director de Operaciones de la Unidad de Negocio o al Director de Recursos Humanos de la Unidad de Negocio. El CE debe contar con el apoyo de un asesor externo en todas las investigaciones basadas en pruebas fiables que incluyan alegaciones de (i) soborno de funcionarios públicos y (ii) presuntas conductas indebidas llevadas a cabo por o con la participación de cualquier miembro del Departamento de Cumplimiento.

(b) **Miembros del Comité de Ética de la Unidad de Negocio ("CE Local").** Todas las reclamaciones que no entren en el ámbito del CE son responsabilidad del CE Local.

Cada CE Local es responsable de supervisar las investigaciones internas de sus Unidades de Negocio y de definir las sanciones aplicables a los empleados o proveedores implicados. También debe informar al Departamento de Cumplimiento de la conclusión de cada investigación interna antes de que se cierre en el sistema del Canal de Ética.

(c) **Departamento de Cumplimiento.** El Departamento de Cumplimiento es responsable de ayudar en todas las investigaciones internas realizadas en la Empresa. El Jefe de Cumplimiento y el CE Local pueden contar con el apoyo de profesionales que desempeñen funciones relevantes relacionadas con las relaciones con los empleados, como recursos humanos y jurídicos.

El Departamento de Cumplimiento también es responsable de (i) garantizar el correcto funcionamiento y la difusión del Canal de Ética entre los empleados de Aura y terceros relacionados; (ii) gestionar todas las denuncias recibidas; (iii) formar a todos los CE Locales, Oficiales de Cumplimiento de las Unidades de Negocio y profesionales relacionados con los empleados sobre cómo llevar a cabo correctamente una investigación interna; e (iv) informar puntualmente al CE de las investigaciones relevantes en curso.

#### 4. Quejas

No sólo se anima a los empleados, sino que se les obliga a denunciar cualquier sospecha o infracción de la legislación aplicable, discriminación, acoso u otras violaciones de las políticas y normas de conducta de la Empresa. Las partes interesadas externas deben sentirse autorizadas a hacer lo mismo.

##### (a) **Canales de información**

- Canal de Ética de Aura (<https://www.canaldeetica.com.br/aura/>)
- Aura anima a sus empleados a presentar denuncias a través de los canales que consideren más seguros. Los empleados pueden presentar una denuncia directamente al CE Local, al Oficial de Cumplimiento de la Unidad de Negocio, al equipo de recursos humanos o a su jefe directo. Estas personas son las responsables de introducir los detalles de las denuncias en el Canal de Ética de la Empresa o de informar directamente a un miembro del Departamento de Cumplimiento.

#### 5. Proceso de investigación

Debe llevarse a cabo una investigación confidencial, justa y exhaustiva en todos los casos en los que se haya denunciado un incidente o una acusación relacionada con un empleado o proveedor de la Empresa. Deben tomarse medidas para concluir las investigaciones internas en un plazo razonable, no superior a 60 días (las excepciones deben ser aprobadas por el CE).

Si la denuncia no contiene los elementos mínimos necesarios para iniciar una investigación, se intentará contactar al denunciante a través del Canal de Ética. Si transcurridos 10 días no se recibe respuesta, el caso podrá cerrarse en el Canal de Ética por no ser concluyente (datos insuficientes).

##### (a) **Procedimientos de investigación**

(i) **Formalizar un plan de investigación.** El plan debe contener el objetivo, el alcance y las etapas de la investigación, definidos en función de la información facilitada en la denuncia.

(ii) **Recopilación y análisis de la información pertinente.** Los tipos de pruebas pueden incluir declaraciones de testigos, correos electrónicos, documentos, grabaciones de cámaras de seguridad, recibos, datos informáticos, registros telefónicos o de asistencia. El

investigador debe considerar cómo se obtendrá la información y garantizar el cumplimiento de la ley de protección de datos pertinente y otras obligaciones legales.

(iii) **Entrevistas con testigos.** Una vez que el investigador haya identificado a los testigos pertinentes, pueden programarse entrevistas con el fin de obtener información adicional sobre la denuncia. Todos los testigos deben ser tratados con respeto e informados del motivo de la entrevista.

Se espera que todos los testigos sean veraces y precisos durante las entrevistas; los funcionarios que proporcionen información falsa deberán ser sancionados en consecuencia. Al final de la reunión, el testigo leerá atentamente las notas y se le pedirá que las firme si la declaración representa un reflejo exacto de los hechos. El testigo también deberá mantener la confidencialidad sobre la investigación.

(iv) **Entrevista con el acusado.** Por último, el investigador puede realizar una entrevista con el individuo directamente implicado en la denuncia. Este individuo puede tener derecho a dar su versión de las alegaciones investigadas. Todas las personas deben ser tratadas con respeto e informadas del motivo de la entrevista.

Al final de la reunión, la persona leerá detenidamente las notas y se le pedirá que las firme si la declaración representa un reflejo exacto de los hechos.

#### (b) **Informe de investigación**

Al final de la investigación, el investigador debe registrar en la plataforma del Canal de Ética todos los aspectos principales de la investigación, incluidos los pasos dados, las principales conclusiones y las recomendaciones. Se adjunta una plantilla sugerida a esta Política como **Apéndice A**.

### 6. Conclusión de la investigación

(a) **Resultado.** Basándose en toda la información pertinente recopilada durante la investigación, el investigador de la Empresa debe determinar si la denuncia está fundamentada, no fundamentada o no concluyente.

El CE o el CE Local, según proceda, deben debatir los resultados del caso y, basándose en las pruebas reunidas, confirmar o anular la recomendación del investigador, o decidir qué otras medidas de investigación deben adoptarse en el caso.

(b) **Detención de conductas indebidas.** El Departamento de Cumplimiento, con el apoyo de cualquier otra persona o departamento de la Empresa, debe garantizar que se ponga fin inmediatamente a cualquier infracción de las políticas de la empresa o de la legislación local aplicable que se detecte durante una investigación interna.

(a) **Medidas correctivas.** Las medidas disciplinarias deben ser definidas y recomendadas por el CE o el CE Local, según proceda. Pueden ir desde una advertencia (verbal o escrita) hasta el despido del empleado. Las medidas disciplinarias deben aplicarse siempre de conformidad con la legislación laboral local y los acuerdos sindicales.

Si el investigador identifica una conducta indebida llevada a cabo por un proveedor de la empresa, la medida correctiva puede implicar la rescisión del contrato con dicho proveedor y la interrupción inmediata de cualquier pago pendiente hasta que se resuelva la alegación.

(b) **Prevención de la reincidencia.** La CE o la CE Local también pueden recomendar que se refuercen las políticas de cumplimiento, la formación y los controles de la Empresa para evitar que se repitan las conductas indebidas detectadas.

7. Informe de investigación y supervisión

Cada investigación finalizada debe tener su correspondiente respuesta en la plataforma del Canal de Ética a disposición del denunciante. La respuesta no debe revelar el resultado de la investigación, sino únicamente su estado actual (es decir, por iniciar, en análisis, concluida).

El Departamento de Cumplimiento y la Alta Dirección de Aura utilizarán los Indicadores Clave de Rendimiento del Canal de Ética como medida para evaluar y supervisar el Programa de Cumplimiento de la Empresa.

8. Conservación de documentos

A menos que el Departamento Jurídico indique lo contrario, Aura conservará los registros relacionados con una investigación durante cinco años o durante el periodo mínimo de conservación exigido por la legislación local de la Unidad de Negocio, el que sea más largo.

\*\*\*\*\*

**Entrada en Vigencia: 10 de noviembre de 2023**

## Anexo A

### Plantilla de informe

**A** << Quién >>

**Copia** << Quién >>

**En** << Quién >>

**Fecha** << Fecha >>

**Asunto** << Nombre del proyecto >>: << Asunto >>

#### 1. Introducción

< *Describe los detalles del caso* >

Este memorándum incluye una propuesta de las etapas y el calendario de la investigación. El equipo de investigación está formado por:

- Persona 1 (Función y nombre)
- Persona 2 (Función y nombre)
- Persona 3 (Función y nombre)
- Persona 4 (Función y nombre)

#### 2. Procedimientos de investigación

< *Describe el objetivo principal de la investigación* >

El enfoque de investigación propuesto se estructura de la siguiente manera:

##### Paso 1: Plan de investigación

NO.	Acción	Fecha	Responsable
1.1.			
1.2.			
1.3.			
1.4.			
1.5.			
1.6.			
1.7.			
...			

##### Fase 2: Recopilación de información

.....

##### Fase 3: Entrevistas a testigos (si procede)

.....

#### 3. Conclusión

*< Detallar el proceso de investigación y si los puntos identificados son coherentes con la denuncia.*