



AURA MINERALS INC.

POLÍTICA DE INVESTIGAÇÕES INTERNAS

1. Introdução

A Aura Minerals Inc. ("Aura" ou a "Companhia") se esforça para estar alinhada aos mais altos padrões de conduta ética. Em todas as suas operações, a Companhia procura evitar até mesmo a aparência de impropriedade nas ações do Pessoal da Companhia, conforme definido neste documento.

O objetivo desta política é apresentar os princípios internos de denúncia e investigação aos funcionários, diretores e executivos da Companhia ("Pessoal") e fornecer orientação aos responsáveis pela condução de investigações internas de supostos casos de fraude, corrupção, assédio ou qualquer outra violação das leis aplicáveis ou das políticas da Companhia.

2. Princípios Norteadores

Qualquer denunciante de boa-fé é totalmente protegido pelo Código de Conduta da Aura, independentemente do resultado da investigação correspondente. Qualquer pessoa que apresente uma denúncia referente a uma violação ou suspeita de violação deve estar agindo de boa-fé e ter motivos razoáveis para acreditar que as informações divulgadas indicam uma violação das leis aplicáveis ou das políticas da Aura. Qualquer alegação que se prove ter sido feita de forma maliciosa ou com conhecimento de que era falsa será tratada como uma infração disciplinar grave.

(a) **Não Retaliação.** A Aura proíbe estritamente a retaliação (incluindo ações relacionadas ao trabalho ou ameaças verbais, escritas ou eletrônicas) contra qualquer indivíduo que denuncie ou forneça qualquer informação relativa à violação das leis aplicáveis, discriminação, assédio ou outras violações das políticas e dos padrões de conduta da Companhia. Qualquer funcionário que se envolver em retaliação estará sujeito a medidas disciplinares, inclusive demissão.

(b) **Confidencialidade.** A Aura está comprometida com a proteção da confidencialidade de qualquer denunciante e de qualquer acusado. Todas as investigações serão conduzidas de forma confidencial e serão tratadas com base na necessidade de conhecimento. No entanto, a divulgação das informações relatadas poderá ocorrer se uma ação legal, solicitação governamental ou ação disciplinar for necessária.

(c) **Equidade.** A Aura tomará todas as medidas razoáveis para garantir que todas as investigações internas sejam justas, completas, precisas e livres de conflito de interesses, independentemente de quem e o que estiver sendo investigado. Todas as alegações confiáveis relacionadas a uma má conduta realizada por um funcionário ou representante da Companhia levadas ao conhecimento do Departamento de Compliance serão devidamente investigadas.

3. Funções e Processo Decisório

Todos os processos de investigação são supervisionados pelo Comitê de Ética da Aura ("CE"). O CE é responsável por supervisionar e definir as medidas disciplinares a serem adotadas nos casos mais relevantes da Companhia e por coordenar as investigações locais e casos de menor impacto potencial.

O Canal de Ética da Companhia deve ser devidamente configurado para evitar qualquer tipo de conflito de interesses. Caso seja recebida uma alegação envolvendo qualquer membro do CE ou do Departamento de Compliance, seu acesso deve ser restrito exclusivamente ao Head de Compliance. Caso a alegação envolva o Head de Compliance, seu acesso deve ser restrito exclusivamente ao CEO.

(a) **Comitê de Ética ("CE").** O CEC é composto pelo CEO da Companhia, pelo Head de Compliance e por um membro de cada uma das Unidades de Negócios. Todos os relatórios de denúncia dos temas indicado abaixo devem ser informados em tempo hábil aos membros do CE diretamente pelo Canal de Ética da Companhia ou por um membro do Departamento de Compliance:

(i) Alegações relacionadas a fraude (envolvendo valores acima de US\$ 10.000), corrupção, suborno e assédio sexual.

(i) Alegações que envolvam qualquer funcionário da sede corporativa da Companhia, os Diretores de Operações das Unidades de Negócios, membros do departamento de Compliance e qualquer membro do Conselho de Administração.

(ii) Qualquer outra alegação material que possa afetar significativamente a reputação ou o lucro da Companhia.

O CEC é responsável por supervisionar todas as investigações internas relacionadas a esses assuntos e emitir uma recomendação definindo quaisquer sanções e eventuais solicitações de relatórios ao Diretor de Operações da Unidade de Negócios ou ao Chefe de Recursos Humanos da Unidade de Negócios. O CE deve ser apoiado por uma equipe externa em todas as investigações baseadas em evidências confiáveis que incluam alegações de (i) suborno de agentes públicos e (ii) supostas condutas impróprias realizadas ou com a participação de qualquer membro do Departamento de Compliance.

(b) **Membros do Comitê de Ética da Unidade de Negócio ("CE Local").** Todos as denúncias que não estejam no escopo do CE estão sob a responsabilidade do CE Local.

Cada CE Local é responsável por supervisionar as investigações internas de suas Unidades de Negócios e definir quaisquer sanções aplicáveis aos funcionários ou fornecedores envolvidos. Além disso, deve informar o Departamento de Compliance sobre a conclusão de cada investigação interna antes de seu encerramento no sistema do Canal de Ética.

(c) **Departamento de Compliance.** O Departamento de Compliance é responsável por auxiliar em todas as investigações internas conduzidas na Companhia. O Head de Compliance e o CE Local podem ser apoiados por profissionais que tenham funções relevantes relacionadas às relações com os funcionários, como recursos humanos e jurídico.

O Departamento de Compliance também é responsável por (i) garantir o funcionamento adequado e a disseminação do Canal de Ética para os funcionários da Aura e terceiros; (ii) gerenciar todas as denúncias recebidas; (iii) treinar todos os CE Locais, Compliance Officers das Unidades

de Negócios e profissionais que participam de processos investigativos sobre como conduzir adequadamente uma investigação interna; e (iv) informar oportunamente o CE sobre as investigações relevantes em andamento.

4. Denúncias

Os funcionários são incentivados e devem se comprometer a se manifestar e a denunciar qualquer suspeita ou certeza de violação das leis aplicáveis, discriminação, assédio ou outras violações das políticas e dos padrões de conduta da Companhia. As partes interessadas externas devem se sentir autorizados a fazer o mesmo.

(a) **Canais de Denúncias**

- Canal de Ética da Aura (<https://www.canaldeetica.com.br/aura/>)
- A Aura incentiva seus funcionários a registrar denúncias por meio dos canais que considerem mais seguros. Os funcionários podem registrar uma denúncia diretamente com o CE Local, o Compliance Officer da Unidade de Negócio, a equipe de RH ou seu líder direto. Essas pessoas são responsáveis por inserir os dados das denúncias no Canal de Ética da Companhia ou informar diretamente um membro do Departamento de Compliance.

5. Processo de Investigação

Uma investigação justa e completa deve ser realizada em todos os casos em que um incidente ou alegação relacionada a um funcionário ou fornecedor da Companhia tenha sido relatado. Devem ser tomadas medidas para concluir as investigações internas em um período razoável, não superior a 60 dias (exceções devem ser aprovadas pelo CE).

Caso a alegação não contenha os elementos mínimos necessários para iniciar uma investigação, devem ser realizadas tentativas de contato com o denunciante por meio do Canal de Ética. Se nenhuma resposta for recebida após 10 dias, o caso poderá ser encerrado no Canal de Ética como inconclusivo.

(a) **Procedimentos de Investigação**

(i) **Formalização de um plano de investigação.** O plano deve conter o objetivo, o escopo e as etapas da investigação, definidos de acordo com as informações fornecidas na denúncia.

(ii) **Coleta e análise de informações relevantes.** Os tipos de evidência podem incluir depoimentos de testemunhas, e-mails, documentos, filmagens de câmeras de segurança, recibos, dados de computador, registros telefônicos ou de presença. O investigador deve considerar como as informações serão obtidas e garantir a conformidade com as leis de proteção de dados relevantes e outras obrigações legais.

(iii) **Entrevistas com testemunhas.** Depois que o investigador identificar as testemunhas relevantes, as entrevistas poderão ser agendadas com o objetivo de obter informações adicionais sobre a denúncia. Todas as testemunhas devem ser tratadas com respeito e informadas sobre o motivo da entrevista.

Espera-se que todas as testemunhas sejam verdadeiras e precisas durante as entrevistas - os funcionários que fornecerem informações falsas enfrentarão medidas disciplinares. No final da reunião, a testemunha lerá cuidadosamente o registro da entrevista e deverá assiná-lo se este representar um reflexo preciso dos eventos.

(i) **Entrevista com o denunciado.** Por fim, o investigador pode conduzir uma entrevista com o indivíduo diretamente envolvido na denúncia. Esse indivíduo pode ter o direito de dar a sua versão da denúncia investigada. Todos os indivíduos devem ser tratados com respeito e informados sobre o motivo da entrevista.

No final da reunião, o indivíduo lerá cuidadosamente o registro da entrevista e deverá assiná-lo se este representar um reflexo preciso dos eventos.

(b) **Relatório da Investigação**

Ao final da investigação, o investigador deve registrar todos os principais aspectos da investigação na plataforma do Canal de Ética, incluindo as etapas adotadas, as principais conclusões e recomendações. Um modelo sugerido está anexado a esta Política como **Anexo A**.

6. Conclusão da Investigação

(a) **Resultado.** Com base em todas as informações relevantes coletadas durante a investigação, o investigador da Companhia deve determinar se a denúncia foi fundamentada, não fundamentada ou inconclusiva.

O CE ou o CE Local, conforme o caso, deve discutir os resultados da investigação e, com base nas evidências coletadas, confirmar ou anular a recomendação do investigador, ou decidir pela adoção de medidas investigativas adicionais.

(b) **Interrupção de má conduta.** O Departamento de Compliance, com o apoio de qualquer outra pessoa ou departamento da Companhia, deve garantir que qualquer violação das políticas da Companhia ou da lei local aplicável identificada durante uma investigação interna seja imediatamente interrompida.

(a) **Medidas corretivas.** As medidas disciplinares devem ser definidas e recomendadas pelo CE ou pelo CE Local, conforme o caso. Elas podem variar de uma advertência (verbal ou escrita) até a demissão do funcionário. As medidas disciplinares devem sempre ser aplicadas de acordo com as leis trabalhistas locais e os acordos sindicais.

Se o investigador identificar uma conduta imprópria realizada por um fornecedor da Companhia, a medida corretiva poderá envolver a rescisão do contrato com o fornecedor e a interrupção imediata de qualquer pagamento devido até que a alegação seja resolvida.

(b) **Prevenção de recorrência.** O CE ou o CE Local também podem recomendar o fortalecimento das políticas de Compliance, treinamento e controles da Companhia para evitar a recorrência das condutas indevidas identificadas.

7. Relatório de Investigação e Supervisão

Toda investigação concluída deve ter uma resposta correspondente na plataforma do Canal de Ética disponível para o denunciante. A resposta não deve divulgar o resultado da investigação, apenas seu status atual (ou seja, a ser iniciada, em análise, concluída).

Os KPIs do Canal de Ética devem ser usados pelo Departamento de Compliance e pela Alta Administração da Aura como uma métrica para avaliar e supervisionar o Programa de Compliance da Companhia.

8. Retenção de Documentos

Salvo orientação em contrário do Departamento Jurídico, a Aura manterá os registros relacionados a uma investigação por cinco anos ou pelo período mínimo de retenção exigido pela lei local da Unidade de Negócio, o que for maior.

Valido desde: 23 de dezembro de 2023

Anexo A

Modelo de Relatório

Para << Quem >>

Cópia << Quem >>

De << Quem >>

Data << Data >>

Assunto << Nome do Projeto >>: << Assunto >>

1. Introdução

< Descreva detalhes do caso >

Este memorando inclui uma proposta para as etapas e o cronograma da investigação. A equipe de investigação é composta por:

- Pessoa 1 (Função e Nome)
- Pessoa 2 (Função e Nome)
- Pessoa 3 (Função e Nome)
- Pessoa 4 (Função e Nome)

2. Procedimentos de Investigação

< Descreva o objetivo principal da investigação >

A abordagem de investigação proposta está estruturada da seguinte forma:

1º passo: Plano de Investigação

Nº	Ação	Data	Responsável
1.1.			
1.2.			
1.3.			
1.4.			
1.5.			
1.6.			
1.7.			
...			

2ª Fase: Coleta de Informações

.....

3ª Fase: Entrevistas com Testemunhas (se aplicável)

.....

3. Conclusão

< Detalhe o processo investigativo e se os pontos identificados são consistentes com a reclamação >