

Informe de  
Sustentabilidad  
**2022**

aura<sup>o.</sup>  
360° MINING



# Índice

## 03 Bienvenida

Destacados del año  
Mensaje del CEO  
Nuestra materialidad

## 12 La compañía

Estrategia de crecimiento  
Desempeño y resultados del negocio  
Nuestra gobernanza  
Ética y *compliance*

## 25 Cómo y dónde operamos

Nuestras operaciones  
Proyectos de crecimiento  
Innovación y tecnología

## 33 Las personas en primer lugar

Nuestro equipo  
Salud y seguridad

## 44 Comunidades

Legado positivo  
Integración y alianzas en la cadena de valor

## 53 Medio ambiente

Agenda climática  
Recursos naturales y biodiversidad  
Estructuras geotécnicas  
Gestión de residuos

Sumario GRI

Créditos e información corporativa

# Bienvenida

## GRI 2-2, 2-3

Este es nuestro tercer Informe de Sustentabilidad, una publicación que reafirma el compromiso de la compañía con el diálogo y la transparencia. Desarrollamos el contenido de este documento para presentar a nuestros *stakeholders* los principales logros y desafíos vividos, así como comentar indicadores y contextualizar el escenario del año.

Los datos que conforman este Informe corresponden al periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022 e incluyen a las organizaciones Minerales de Occidente, S.A. (Minosa - Honduras); Mineração Apoena S.A. (complejo EPP - Mato Grosso - Brasil); Aranzazu Holding S.A. de C.V. (Aranzazu - México); y Aura Almas Mineração S.A. (Almas - Tocantins - Brasil)\*. Hasta el año anterior, esta publicación se elaboraba de acuerdo con las Normas GRI (Global Reporting Initiative); en 2022, teniendo en cuenta la entrada en vigor de los Standards 2021, seguimos adaptándonos a las novedades. Decidimos construir este documento inspirados en las nuevas Normas y, para el próximo ciclo, hemos establecido como objetivo una evolución hacia la adecuación integral.

La organización de los capítulos, así como la información y los indicadores de esta publicación, sigue a la matriz de materialidad de Aura Minerals, que identifica los temas en los que generamos los impactos más significativos. Este proceso se llevó a cabo en 2020 e incluyó un mapeo interno con el liderazgo de la compañía y un *benchmark* del sector, además de otras etapas. Como resultado, moldeamos nuestros frentes EESG, y utilizamos la E (*employees*) delante de ESG, ya que creemos que todo empieza con nuestros colaboradores y, a continuación, actuamos en las dimensiones ambiental (E), social (S) y de gobernanza (G)- léase más en la p.10. En 2022, actualizamos nuestros temas materiales para incluir la perspectiva de los stakeholders externos de la compañía.

¡Buena lectura!

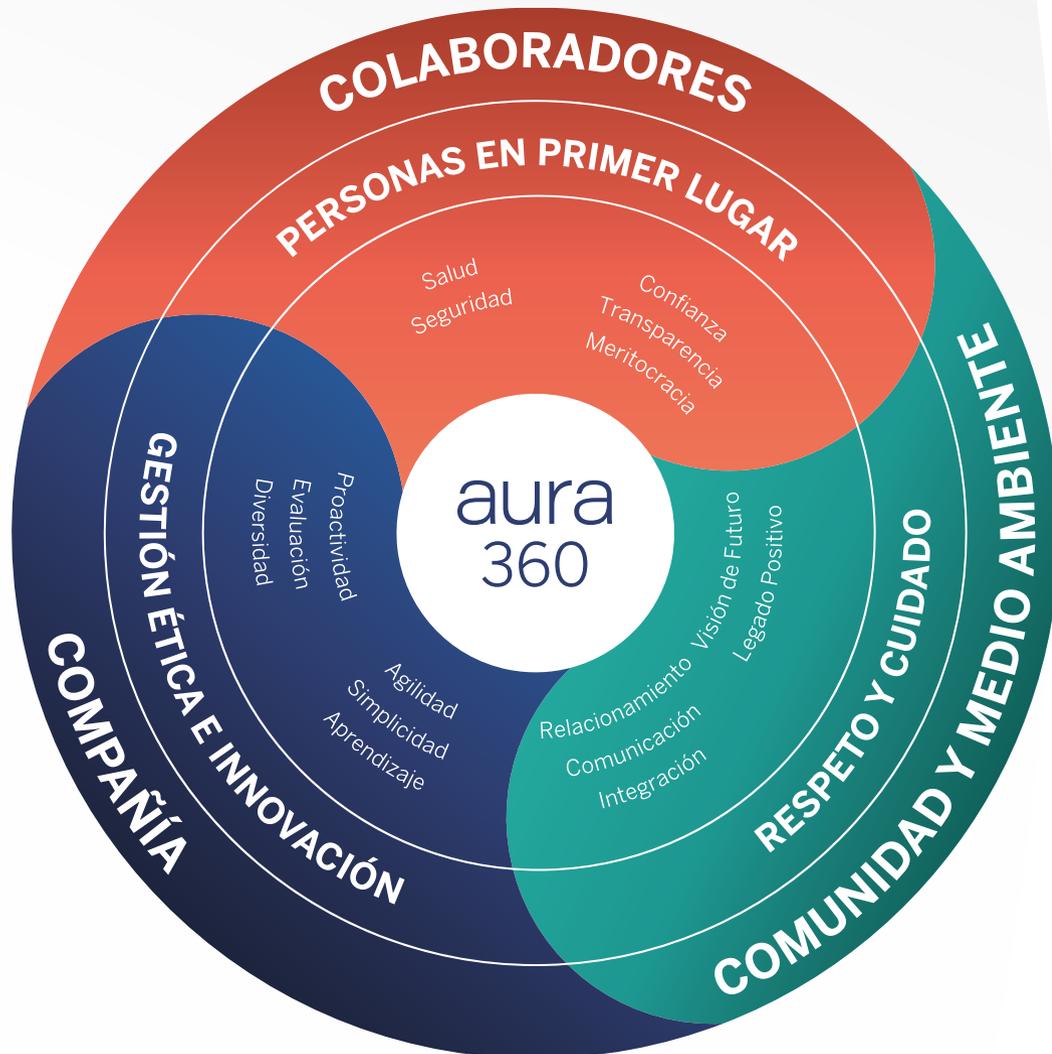


Las dudas y sugerencias sobre este Informe son siempre bienvenidas. Contáctenos a través del correo electrónico: [auracomunica@auraminerals.com](mailto:auracomunica@auraminerals.com).

\* No se consideraron los proyectos de Aura Matupá y Aura Borborema (Brasil) ni unidades en etapa de mantenimiento y cuidados, como la de Tolda Fría, en Colombia. No hay diferencia entre las entidades incluidas en los estados financieros y en este informe.



# Cultura **Aura 360**



Todos los días, la humanidad crea, innova y prospera con los minerales que ofrecemos al mundo. Sin embargo, tan importante como QUÉ hacemos es CÓMO lo hacemos. Por eso, tenemos una cultura fuerte, denominada Aura 360, que analiza de manera amplia y cuidadosa de los impactos y beneficios de todo lo que hacemos, primero con nuestros empleados, pasando por las comunidades y el medio ambiente, hasta llegar a la compañía misma.

Una cultura que se hace tangible por nuestro mandala, dividido en tres ejes –representado por colores– y tres anillos, que representan nuestras audiencias (anillo externo), valores (anillo intermedio) y prácticas (anillo central).

Esta es la representación de lo que nos une, independientemente de la unidad o país donde operamos, lo que fortalece el negocio y contribuye a lograr un mundo mejor hoy y mañana.



# Destacados del año

## Colaboradores



+ de **4,1 mil personas,**  
entre empleados propios y terceros, conforman nuestro equipo.



+ de **50 mujeres**  
participan del evento "Papo de Mina" (Diálogo entre 'Minas'), que abordó obstáculos y oportunidades para las mujeres en la minería y en Aura.



Creación de la **Gestión de Personas y Cultura,**  
con enfoque en los frentes de aprendizaje, éxito y desarrollo organizacional.



**62% de reducción**  
en el índice de frecuencia de accidentes con baja médica, entre 2021 y 2022.

# Destacados del año

## Comunidad y medio ambiente

### Legado positivo



**100**  
participantes  
en el programa  
Agronegocio Sustentable,  
que busca capacitar a  
agricultores locales en  
Apoena (Brasil).

Casi  
**40** mil  
personas  
impactadas positivamente  
por los proyectos sociales de  
Aura en Honduras.



+ de US\$ **120**  
mil  
invertidos en el proyecto de  
academias deportivas para  
niños y adolescentes en  
Aranzazu (México).

Realización de diagnósticos en  
**100%**  
de las unidades  
cada unidad para identificar  
problemas críticos de derechos  
humanos y desarrollar planes de  
acción para abordarlos.

### Agenda ambiental



+ de **400**  
hectáreas  
reforestadas en áreas de  
compensación en Minosa  
(Honduras), con más de 557  
mil plantones sembrados  
desde 2004.

**44%**  
de las áreas  
intervenidas  
ya rehabilitadas en Minosa  
(Honduras), estando el resto todavía  
en funcionamiento, con planes de  
recuperación en marcha.



+ de **1,2**  
mil ML  
en la reducción del  
volumen total de agua  
extraída de áreas con  
estrés hídrico.

Compromiso en  
**reducir en**  
**5%**  
las emisiones absolutas de  
las unidades operativas, para  
el año base 2020.

# Destacados del año

## Compañía

### Resultados del negocio



US\$ **393**  
millones  
en ingresos netos



US\$ **134**  
millones  
en EBITDA Ajustado



US\$ **66,5**  
millones  
en ganancias netas

### Ética y compliance



Realización de la segunda fase de la evaluación del  
**Programa de Compliance,**  
en Honduras y México.



Campaña de comunicación para dar a conocer el  
**Canal de Ética**  
y explicar su funcionamiento.

# Mensaje del CEO

GRI 2-22

En 2022, Aura continuó con su camino de crecimiento sustentable y responsable, siguió reforzando los frentes de acción socioambientales y alcanzó cifras relevantes en producción y *performance* económico-financiera. Esto refleja la madurez de nuestra planificación estratégica, el modelo de toma de decisiones descentralizado y moderno y la consolidación de nuestra Cultura Aura 360.

Ampliamos nuestra cartera de proyectos en desarrollo con la adquisición del 80% de Big River Gold, que agrega a nuestras operaciones la unidad de Borborema, ubicada en Rio Grande do Norte (Brasil), y refuerza nuestra solidez operacional en pos de la meta de producción de 450 mil onzas anualizadas de oro equivalente (GEO) para fines de 2025. También adquirimos, a principios de 2023, un permiso de investigación mineral para el Proyecto Aura Carajás, en Curionópolis (Pará - Brasil). Todos los avances en relación con los proyectos

en curso en Brasil están impulsados por nuestra decisión de invertir entre US\$ 80 millones y US\$ 93 millones en 2023.

En 2022, alcanzamos números de producción expresivos en las operaciones de Brasil y México, con 70 mil y 112 mil GEO, respectivamente. El volumen de producción alcanzó los 243 mil GEO, ligeramente por debajo de las estimaciones iniciales, debido a un menor precio del cobre, así como a los desafíos operacionales y climáticos en Honduras. Aun así, enfrentamos los desafíos del año y logramos cifras importantes, generando US\$ 393 millones en ingresos netos, US\$ 134 millones en EBITDA Ajustado y US\$ 66,5 millones en ganancias netas, y devolvimos a nuestros accionistas alrededor de US\$ 30 millones entre dividendos y recompra de acciones.



Para lograr nuestra meta de crecimiento, dirigimos esfuerzos e inversiones para ampliar nuestro portafolio con activos de alta calidad.



Nuestra área de Ética y **Compliance** dio pasos importantes a lo largo de 2022, con la conclusión de la segunda fase de la evaluación de nuestro Programa de Compliance Honduras y México, la primera fase se realizó en las unidades de Brasil y Estados Unidos. En este proceso, fue posible identificar oportunidades de mejora y desarrollar iniciativas para mejorar nuestro Programa de **Compliance**. También firmamos una alianza permanente con una empresa consultora externa para actuar de manera más asertiva en este frente. Además, aprobamos la nueva Política Antisoborno y Anticorrupción y avanzamos en la difusión del Canal de Ética, que pasó a ser más conocido y consultado. Para 2023, definimos una serie de inversiones enfocadas en capacitación y entrenamiento, actualización del Código de Conducta y Ética y desarrollo de otras políticas.



Con el apoyo de la alta dirección, la compañía está enfocada en consolidar la Cultura Aura 360 en todas las unidades.

También logramos hitos relevantes en el pilar de innovación: Iniciado en 2021 y desarrollado en el último año, la Jornada de Datos de Aura tiene como objetivo inicial brindar a los niveles operativos y de gestión datos confiables y accesibles para todos, para apoyar y hacer más robusta nuestra toma de decisiones, unificando indicadores, comparando desempeños e identificando patrones de comportamiento, por ejemplo. En Honduras y Brasil, consolidamos la implementación del sistema IFS Application, *software* de gestión ERP que, junto con el sistema DEEP, contribuirá a la gestión de datos relacionados con los gases de efecto invernadero y la elaboración de nuestros inventarios de emisiones de GEI; y realizamos la segunda edición del Premio a la Innovación, que contó con 211 inscripciones, 31 finalistas y 12 ganadores, entre ellos el proyecto de aplicación de inspección geotécnica para *open pit* (tajo abierto) y pilas de estéril – el evento promovió las categorías “Operación y Gestión”, “Seguridad” y “EESG”.

Seguimos trabajando con foco en el cuidado de las personas y fortaleciendo la gestión de nuestro equipo. Cerramos el ciclo con más de 4 mil empleados, entre propios y terceros, y avanzamos en frentes prioritarios para la compañía, como la transformación cultural: involucramos a toda la alta dirección de Aura para discutir y reformular el mandala de la cultura Aura 360 y lanzamos el proyecto 360 en Acción; y la promoción de la diversidad y la inclusión, como signatarias del movimiento Women in Mining en Brasil, México y Honduras.



Con el Premio a la Innovación, unimos a todo el equipo en torno a un tema fundamental para Aura.

Nuestro cuidado por las personas va más allá de los límites de las unidades de la compañía. Teniendo en cuenta que nuestras operaciones se encuentran en zonas de vulnerabilidad socioeconómica, trabajamos para apoyar y desarrollar iniciativas que aborden los temas prioritarios de cada región. En 2022, realizamos un diagnóstico en cada unidad para identificar problemas críticos relacionados con los derechos humanos y construimos planes de acción para abordarlos y asegurar que Aura deje un legado positivo de impactos sociales en las comunidades locales.

En la agenda ambiental, evolucionamos en la gestión de datos e impactos generados por nuestras actividades. Establecimos la meta de reducir las emisiones absolutas de nuestras unidades en un 5% para 2023. En cuanto al uso de recursos hídricos, continuamos enfocados en la reutilización del agua en nuestras minas y alcanzamos una tasa en torno al 92%, considerando todas las unidades.

En cuanto a la protección de la biodiversidad en los lugares donde operamos, mantenemos viveros forestales en Apoena (Brasil) y Minosa (Honduras), con plantones de 27 especies nativas, plantados en las propias minas.

Todos estos logros solo fueron posibles gracias al compromiso y participación de nuestros empleados y la confianza y colaboración de nuestros clientes, proveedores, inversionistas y comunidades locales. En los próximos ciclos, nuestras acciones seguirán apoyadas en la Cultura Aura 360 y en los pilares de nuestra estrategia, enfocándonos en el crecimiento responsable de las operaciones y la generación de impactos positivos para la sociedad y el medio ambiente.

**Rodrigo Barbosa**  
CEO

# Nuestra materialidad

GRI 3-1, 3-3. Gestión de temas materiales: Gestión de los stakeholders

Para guiar nuestras iniciativas orientadas al desarrollo sostenible, construimos una matriz de materialidad, que muestra los temas clave para el negocio y para nuestros *stakeholders*, distribuidos en los ejes EESG (acrónimo que incluye empleados, aspectos ambientales, sociales y de gobernanza).

Este proceso fue desarrollado en alianza con una consultoría, en 2020, involucrando solo al público interno. Actualizamos este marco en 2022 para escuchar también a los *stakeholders* externos, incluidos los representantes de las comunidades locales, el gobierno, los inversionistas y los accionistas.

## Nuestros pilares EESG

GRI 3-2

Para llegar a los temas materiales de la compañía, seguimos las siguientes etapas: estudios de *benchmarking* de empresas del sector de minería y metales, con atención a estrategias ESG y matrices de materialidad; relevamiento de estándares sectoriales; entrevistas con públicos de interés, incluidos alrededor de 40 *stakeholders* externos, y análisis de un estudio realizado en la unidad de Almas (Brasil); sistematización de los insumos recolectados en las entrevistas y atribución de pesos; y la realización de un taller de presentación y validación de los temas.

### COLABORADORES

- 1 - Seguridad y salud de los trabajadores +
- 2 - Desarrollo y retención de talentos +

### COMUNIDAD Y MEDIO AMBIENTE

- 3 - Agua y efluentes +
- 4 - Gestión de estructuras geotécnicas +
- 5 - Cambio Climático +
- 6 - Comunidades (Derechos Humanos) +

### COMPAÑÍA

- 7 - Relación con *stakeholders* +
- 8 - Ética en los negocios

**Relaciones con stakeholders** GRI 2-29

<b>Stakeholders</b>	<b>Responsable principal</b>	<b>Acciones de Compromiso</b>	<b>Propósito del Compromiso</b>
Colaboradores propios y terceros	Liderazgo local	Implementación de la Cultura Aura 360.	Mejorar el clima organizacional; aumentar el compromiso, la productividad y la eficiencia de los equipos; aumentar la retención y reducir el ausentismo.
Agentes públicos no gubernamentales Población en general relacionada con las operaciones, directa o indirectamente afectada, incluidos líderes comunitarios oficiales y no oficiales	Liderazgo local	Apoyo a proyectos en ciudades; política de puertas abiertas para escuchar las necesidades de la comunidad local; convenios con instituciones locales para promover la educación y el emprendimiento; reuniones frecuentes con líderes comunitarios; visitas a instituciones formadoras de opinión.	Apoyar el desarrollo de la comunidad con iniciativas no necesariamente relacionadas con la operación, de manera sostenible, incluso después del término de las operaciones; e interactuar y conocer las consecuencias y expectativas de la operación en las comunidades aledañas.
Agentes Públicos - Gobierno* Líderes de gobiernos locales, estatales y federales	Líderes políticos oficiales y liderazgo local	Reuniones periódicas de cortesía o programadas para atender demandas específicas.	Promover alianzas y alineamientos de tal forma que aseguren que la operación contribuya al desarrollo del municipio, país y estado; mantener el diálogo y la transparencia sobre los planes y acciones de la compañía, siguiendo todos los requisitos legales.
Agentes Públicos - Agencias Regulatorias Organismos que actúan directa o indirectamente en la regulación, autorización y fiscalización de las unidades de negocio	Agencias Regulatorias locales, estatales y federales	Reuniones periódicas de cortesía o programadas para atender demandas específicas	Obtener todas las licencias y concesiones para operar, de conformidad con los reglamentos y leyes del país;  mantener la interacción para asegurar el conocimiento de los planes de crecimiento de nuestras operaciones, así como de los condicionantes técnicos y legales vigentes en el país, estado y municipio.
Agentes Públicos - Inversionistas Mercado en general, nacional o internacional	Director presidente	Reuniones presenciales y virtuales; conferencias; visitas técnicas; eventos; divulgación de información periódica y/u ocasional, de acuerdo con las normas de la CVM	Transparencia e información a los inversionistas sobre el desempeño financiero y operativo de la compañía.

\* Toda interacción con los agentes políticos debe realizarse con al menos dos representantes de la compañía.



# La Compañía

- ▶ ESTRATEGIA DE CRECIMIENTO
- ▶ DESEMPEÑO Y RESULTADOS DEL NEGOCIO
- ▶ NUESTRA GOBERNANZA
- ▶ ÉTICA Y COMPLIANCE

# La Compañía

## GRI 2-1

Operamos en la minería de metales básicos y preciosos, principalmente oro y cobre, en minas ubicadas en las Américas. Con sede en las Islas Vírgenes Británicas y oficinas corporativas en Miami (EE.UU.) y São Paulo (Brasil), Aura Minerals Inc. cotiza en la Bolsa de Valores de Toronto (Toronto Stock Exchange – TSX: ORA) y en B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (B3: AURA33), desde 2006 y 2020, respectivamente, y cotiza sus acciones en OTCQX, en Estados Unidos, desde 2022.

Operamos a través de nuestras subsidiarias en cuatro unidades activas: la mina de oro San Andrés en Copán - Honduras, el complejo Ernesto/Pau-a-Pique (EPP), en Mato Grosso (MT) - Brasil, y la mina de cobre y oro de Aranzazu, en Zacatecas - México. También estamos estructurando los proyectos en Matupá (MT - Brasil) y Borborema (Rio Grande do Norte (RN) - Brasil), y tenemos la unidad en Almas (Tocantins - Brasil) actualmente en fase de *ramp-up*. Las unidades en São Francisco (MT - Brasil) y Tolda Fría (Colombia) se encuentran en mantenimiento y cuidado (*léase más al respecto en p.14*).

En Aura, nuestras actividades se desarrollan bajo los principios de la minería responsable – Responsible Gold Mining Principles (RGMP) –, de World Gold Council (WGC), del cual somos miembros. El oro

que produce la compañía pasa por el proceso de refinación y se vende a nuestros clientes (*traders*), mientras que el cobre se vende a compradores en México.

En 2022, la promoción de la diversidad e inclusión en la compañía, con especial foco en la equidad de género, continuó avanzando con la creación de la Gerencia de Diversidad e Inclusión y Cultura y la estructuración de acciones como diálogos con la alta dirección y encuentros culturales, como el evento *Papo de Mina*, celebrado en Aranzazu (*léase más al respecto en p.39*). Aura es signataria de la iniciativa Women in Mining en Brasil, México y Honduras, y está comprometida con la agenda, consciente del enriquecimiento que un equipo diverso aporta a la toma de decisiones de la compañía.

Uno de los principales acontecimientos del año fue la compra del 80% de Big River Gold Ltda (propietaria del proyecto Borborema), realizada a través de un acuerdo de adquisición de acciones australianas y la creación de una *joint-venture* con Dundee Resources. Con esta operación ampliaremos nuestras operaciones en Brasil, con la mirada puesta en alcanzar la producción anualizada de 450 mil onzas de oro equivalente (GEO) para 2025.



## Misión

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



## Visión

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



## Valores

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

# Unidades, activos y proyectos

- Operación
- ◊ Cuidado y mantenimiento
- ◆ Proyectos de *ramp-up*
- Proyectos de crecimiento
- Proyectos de exploración
- ▲ Oficinas corporativas

**Aranzazu**  
(Zacatecas, México)

**Miami**  
(Florida, Estados Unidos)

**Minosa - San Andrés**  
(Copán, Honduras)

**Tolda Fría**  
(Caldas, Colombia)

**Serra da Estrela**  
(Pará, Brasil)

**Matupá**  
(MT, Brasil)

**Borborema**  
(RN, Brasil)

**San Francisco**  
(MT, Brasil)

**Almas**  
(TO, Brasil)

**EPP**  
(MT, Brasil)

**São Paulo**  
(SP, Brasil)

**Aranzazu**  
(Zacatecas, México)

**Miami**  
(Florida, Estados Unidos)

**Minosa - San Andrés**  
(Copán, Honduras)

**Tolda Fría**  
(Caldas, Colombia)

**Serra da Estrela**  
(Pará, Brasil)

**Matupá**  
(MT, Brasil)

**Borborema**  
(RN, Brasil)

**San Francisco**  
(MT, Brasil)

**Almas**  
(TO, Brasil)

**EPP**  
(MT, Brasil)

**São Paulo**  
(SP, Brasil)

# Línea de tiempo



## Participación en asociaciones e iniciativas

GRI 2-28

En Aura Minerals, valoramos las relaciones y alianzas con otras organizaciones en torno a agendas que se alinean con nuestros valores y nuestra cultura. Entre las iniciativas en las que participamos, destacan las siguientes:

- ▶ **World Gold Council:** somos miembros de la asociación y nuestras actividades están guiadas por los principios de la minería responsable –Responsible Gold Mining Principles (RGMP)–, conformados por directrices ESG sobre ética, cadena de suministro, salud y seguridad, derechos humanos, cambio climático y otros temas relevantes;
- ▶ **Women in Mining (WiM):** la compañía es signataria de la iniciativa en Brasil, México y Honduras. El movimiento se suma a nuestros esfuerzos para promover la diversidad y la inclusión en la compañía.

Creemos que un equipo diverso es fundamental para enriquecer nuestra toma de decisiones y permitir que Aura siga un camino de crecimiento sostenible. Por cierto, actualmente WiM cuenta con empleados de Aura en su directorio;

- ▶ **Mining Hub:** creado por el IBRAM (Instituto Brasileño de Minería), el Hub tiene como objetivo incentivar la innovación de forma coordinada entre todos los integrantes de la cadena minera. Esto se lleva a cabo con programas que conectan a las *start-ups* con las compañías mineras, buscando mejoras y la construcción de soluciones innovadoras. Aura está asociada al Mining Hub y monitorea proyectos y tendencias con potencial para generar oportunidades y superar obstáculos.



El diálogo y las alianzas son herramientas esenciales para generar impactos positivos en la cadena de valor.

### Proceso de certificación WGC

En 2021 iniciamos el proceso de certificación de Aura para el Consejo Mundial del Oro (World Gold Council - WGC), a través de la adhesión y cumplimiento de los Principios de Minería de Oro Responsable (Responsible Gold Mining Principles – RGMP). El proceso de certificación tiene una duración de 3 años, el primero de los cuales está dedicado a la autoevaluación de la compañía sobre la madurez actual de cada uno de los Principios en las oficinas y unidades de negocio.

Durante 2022 evolucionamos en la autoevaluación y se completó el proceso en las unidades y oficinas corporativas, incluyendo todas las áreas cuyas responsabilidades están alineadas con los Principios del WGC. La autoevaluación fue liderada por integrantes de los equipos corporativos de Contabilidad,

Salud, Seguridad y Medio Ambiente, Recursos Humanos, Relaciones Comunitarias, Legal y Compras, con el apoyo de una consultoría especializada.

A fin de año, Aura presentó el informe para su validación por parte de un consultor externo independiente, avalado por el WGC, y recibimos la certificación del cumplimiento de los requisitos del Año 1 del proceso a principios de 2023.

Creamos un grupo de trabajo interno para apoyar la implementación continua de los Principios y estamos desarrollando planes para abordar cualquier brecha identificada interna y externamente.

# Estrategia de crecimiento

Aura está preparada para dar un salto significativo en la jornada de la compañía, con proyectos que impulsarán un crecimiento del 82% en los próximos tres años. Actualmente, nuestra producción es de alrededor de 240 mil onzas de oro equivalente (GEO) y nuestro objetivo es alcanzar la marca de 400 mil GEO anualizadas en 2024, aumentando a 450 mil GEO anualizadas el año siguiente.

La sustentabilidad es un vector de este movimiento y la compañía aspira a alcanzar estos niveles de manera responsable. Nuestro trabajo se guía por los pilares: activos y proyectos de alta calidad; balance financiero sólido; y equipo y cultura fuertes.

Esto significa que en los próximos ciclos nos enfocaremos en iniciativas capaces de mejorar nuestras operaciones en las unidades que están activas, en el desarrollo de proyectos en curso y en oportunidades para adquirir organizaciones con alto potencial – tanto los proyectos *brownfield*, que tienen cierto nivel de capacidad operativa existente, como los proyectos *greenfield*, para los que es necesario empezar de cero, están en el radar. Continuaremos con

una gestión financiera eficiente, atentos a los niveles de apalancamiento de la compañía. Y reforzamos cada vez más los frentes de compromiso interno para promover la cultura Aura 360.

En 2022, con la adquisición del 80% de Big River Gold, añadimos a nuestra cartera de proyectos en desarrollo la unidad de Borborema (RN - Brasil). Iniciamos operaciones en Almas, también en Brasil y actualmente en fase de *ramp-up*, en 2023 y esperamos anunciar el inicio de la construcción de nuestro próximo proyecto. Además, a principios del mismo año, adquirimos un permiso de investigación minera para el Proyecto Serra da Estrela, en la región de Carajás (Pará - PA, Brasil).

Entre US\$ **80** millones  
y US\$ **93** millones

en inversiones en 2023 para impulsar el crecimiento de la compañía

## Nuestros pilares



### Equipo y cultura fuertes

Equipo y cultura fuertes, que apoyen la evolución del negocio a través de la descentralización de decisiones y el compromiso con la excelencia.



### Balance financiero sólido

Bajo apalancamiento, amplias relaciones con los bancos y un creciente flujo de caja libre para respaldar el crecimiento sostenible.



### Activos y proyectos de alta calidad

Generación de valor con activos de alta calidad y desarrollo de proyectos con capacidad de expansión.

# Desempeño y resultados de negocios

En 2022, nos enfrentamos a la volatilidad de precios y un escenario de incertidumbre por el entorno internacional, impactado por eventos relevantes ocurridos en el periodo. Logramos enfrentar los desafíos, apoyados en nuestra estrategia de negocios y la estrecha relación con nuestros proveedores, pero cabe señalar que el resultado de la producción total, 243 mil GEO, se mantuvo por debajo del nivel establecido para el año debido a la reducción del precio del cobre, lo que afecta el proceso de conversión al volumen en onzas de oro equivalente.

Los números alcanzados por la compañía en 2022 reflejan nuestro pilar estratégico de un balance financiero sólido. Aura tuvo US\$ 393 millones de ingresos netos, con US\$ 134 millones en EBITDA Ajustado y US\$ 66,5 millones en ganancias netas. Mantuvimos una saludable generación de caja y repartimos US\$ 30 millones a los accionistas entre dividendos y recompra de acciones.



US\$ **393** millones

en ingresos netos



US\$ **134** millones

en EBITDA Ajustado



US\$ **66,5** millones

en ganancias netas



# Nuestra **gobernanza**

Nuestro proceso de toma de decisiones está alineado con los pilares estratégicos de la compañía y busca concretizar nuestra cultura Aura 360. En nuestras operaciones y actividades nos guiamos por nuestro compromiso con la transparencia, la responsabilidad corporativa y las directrices aplicables a las compañías que cotizan en bolsa.



Obtenga más información sobre la carrera y *expertise* de nuestros asesores en nuestro sitio web (haga clic aquí).

## Nuestra **estructura** GRI 2-9, 2-11, 2-12, 2-17

### Consejo de Administración\* \*\*

**Paulo Carlos de Brito**  
(Presidente)

**Bruno Mauad**  
(miembro independiente)

**Pedro João Zahran Turqueto**  
(miembro independiente)

**Stephen Keith**  
(miembro independiente)

**Fabio Ribeiro**  
(miembro independiente)

**Richmond Fenn**

**Paulo de Brito Filho**

\* Nuestro Consejo de Administración está compuesto por siete consejeros, cuatro de los cuales son independientes, de conformidad con las leyes de valores inmobiliarios vigentes en Canadá.

\*\* El Consejo es responsable de revisar y aprobar los principales materiales publicados en los mercados brasileño y canadiense, que incluyen, entre otros asuntos, los impactos en la economía, el medio ambiente y las personas. Los principales documentos informativos son: en Brasil, el Formulario de Referencia, Earnings Release, Management discussion and analysis (MD&A) y el Informe de Sustentabilidad; y en Canadá, el MD&A, el Annual Information Form, y el Management Information Circular.

## Equipo ejecutivo

### Corporativo



**Rodrigo Barbosa**  
Presidente y CEO



**Kléber Cardoso**  
Chief Financial Officer



**Glauber Luvizotto**  
Chief Operating Officer



**Ricardo Massari**  
Director de Innovación



**Tiãozinho Vasconcelos  
Cardoso**  
Director de Servicios Técnicos

### Operaciones



**Federico Silva**  
Director de Operaciones  
Unidad Apoena, Brasil



**Henrique Rodrigues**  
Director de Operaciones  
Unidad Aranzazu, México



**Wilton Muricy**  
Director de Operaciones  
Unidad Minosa, Honduras



**Sofía Aguilar**  
Directora de Relaciones  
Institucionales, Legales y  
con Comunidades  
Unidad Minosa, Honduras



**Andréia Nunes**  
Directora de Operaciones  
Unidad Almas, Brasil

# Nuestros **comités**

Contamos con organismos consultivos enfocados en temas clave para la compañía

Para asesorar al Consejo de Administración, nuestra estructura de gobernanza incluye a los Comités de Auditoría; de Gobernanza Corporativa, Remuneración y Nombramiento; y de Ética. El Comité de Auditoría está integrado por consejeros no administrativos, de acuerdo con el Instrumento Nacional 52-110 – Comités de Auditoría, el Manual de TSX Company y el Mandato del Consejo de Aura. El organismo es responsable de revisar los estados financieros intermedios y anuales, con el fin de asegurar la integridad de la información sometida a la aprobación de la Junta.

El Comité de Gobernanza Corporativa, Remuneración y Nombramiento está compuesto por tres miembros, dos de los cuales son independientes, y tiene las siguientes responsabilidades: **GRI 2-10, 2-20**

- ▶ Analizar las políticas y prácticas de remuneración, asegurando que la compañía realice una adecuada planificación en materia de la remuneración de ejecutivos;

- ▶ Anualmente, evaluar el desempeño del Consejo de Administración, así como de sus consejeros y comités consultivos, y formular recomendaciones para su mejora;
- ▶ Revisar, monitorear y verificar las divulgaciones públicas del Código de Conducta y Ética de Aura;
- ▶ Recomendar candidatos al Consejo de Administración;
- ▶ Examinar y monitorear las políticas de Gobernanza Corporativa y sus respectivas prácticas, formulando observaciones y sugerencias cuando corresponda;
- ▶ Velar por que los consejeros recién admitidos sean debidamente instruidos respecto del desempeño de cada organismo de Gobernanza, así como de los demás miembros del Consejo.



# Ética y *compliance*

## GRI 3-3. Gestión de asuntos materiales

Nuestro liderazgo trabaja para que la agenda de Ética y *Compliance* de la compañía esté presente en el día a día de las operaciones en todas las localidades, con acciones de concientización alineadas con las mejores prácticas del mercado.

En este contexto, el Código de Conducta y Ética de Aura, junto con las políticas y normas de responsabilidad corporativa, asegura que la actuación de los empleados, ejecutivos y directores se ajuste a las leyes y normas. El documento es una forma más de hacer explícito el compromiso de la compañía, no solo con los empleados, sino con sus aliados, proveedores, accionistas, organismos gubernamentales y con las comunidades de los lugares donde operamos, además de la sociedad en general. Impartimos capacitaciones y hacemos comunicaciones continuas sobre el Código y las políticas de la compañía.

El año 2022 fue un periodo de muchos avances para el área de Ética y *Compliance*, como la finalización de la segunda fase de la Evaluación del

Programa de *Compliance* en Honduras y México, realizada con el apoyo de una firma consultora aliada. La primera fase del proyecto había finalizado en 2021 en las unidades de Brasil y Estados Unidos. Este trabajo fue fundamental para identificar puntos de mejora y realizar acciones para hacer aún más robusto nuestro Programa de *Compliance*. En 2022, firmamos un contrato de servicios continuos con la consultora, que apoyará a la compañía en diversos asuntos del área.

Otros logros importantes fueron la difusión de la Política Anticorrupción (acceda [aquí](#)) y de la Política de Derechos Humanos (acceda [aquí](#)) en todas las unidades de Aura y la finalización del texto de la Política de Investigaciones Internas y la Política de Donaciones y Patrocinios, que se encuentran en el proceso de aprobaciones internas. Para 2023, nuestro objetivo es establecer políticas específicas relacionadas con la agenda ESG, la inversión social y la remuneración. **GRI 2-23**



En 2022 llevamos a cabo la segunda fase del Programa de Evaluación de *Compliance* en Honduras y México.

## Inversiones en ética y *compliance* para 2023

Con la mirada puesta en mantener nuestro ritmo de evolución en el área, hemos estructurado algunas inversiones y acciones para el próximo ciclo, con énfasis en lo siguiente:

- ▶ Capacitación para *compliance officers* miembros del Comité de Ética;
- ▶ Revisión y actualización del plan anual de capacitación y comunicación, con elaboración de material para capacitaciones;
- ▶ Redacción de la Política de Gestión de Proveedores;
- ▶ Capacitación y auditoría de la Política de Donaciones y Patrocinios.

# Nuestro Canal de Ética

GRI 2-26

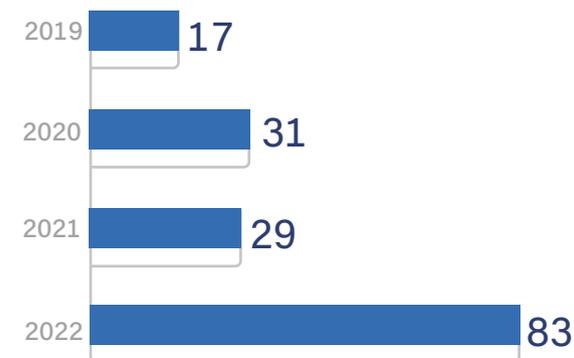
Creado en 2019 y administrado por una empresa independiente, el Canal de Ética está capacitado para recibir denuncias y reclamos de todos los públicos que se relacionan con la compañía, de todas las unidades y oficinas corporativas en Brasil, Colombia, Honduras, México y Estados Unidos. Las denuncias, que permanecen anónimas, se envían directamente al Comité de Ética.

Bajo el liderazgo del CEO, el Comité revisa y discute las denuncias y hace las recomendaciones pertinentes al director de operaciones de la Unidad de Negocios donde se originó cada incidente. En los casos en que en la denuncia se haya mencionado un derecho de operación, el propio comité aplica las acciones correspondientes.

El Comité de Ética, compuesto por un miembro de cada unidad, sufrió en 2022 la sustitución de los representantes de Honduras y México y la incorporación de un representante de Almas. Los nuevos integrantes fueron debidamente capacitados para la función y se reforzaron los roles y atribuciones de los *compliance officers* de las unidades.

El Canal fue objeto de una encuesta realizada en todas las unidades en 2022. Como resultado, se observó que los colaboradores conocían ampliamente la herramienta, pero había poco conocimiento sobre cómo funciona. Por ese motivo, se inició una campaña de comunicación con el objetivo de dar a conocer el funcionamiento del canal, lo que generó un aumento significativo de reportes.

Canal de Ética | 2019-2022 | Número de denuncias



## Casos de discriminación GRI 406-1 | 2022<sup>1</sup>

La organización analizó el caso	2
Se está implementando un plan de remediación	0
Se implementó el plan de remediación y se analizaron sus resultados a través de procesos de análisis de gestión internos de rutina	0
El caso ya no está sujeto a una acción (es decir, se resolvió, concluyó) <sup>2</sup>	2
<b>Total</b>	<b>2</b>

<sup>1</sup> Este es el primer año de reporte de este indicador, por lo que no se presenta la serie histórica;

<sup>2</sup> La información sobre denuncias individuales recibidas a través del Canal de Ética de Aura es confidencial.

Todos nuestros *stakeholders* pueden comunicar sugerencias, quejas y eventuales desviaciones detectadas, con anonimato garantizado.



# Derechos Humanos

GRI 2-23, 2-24

Lanzada en mayo de 2021, la Política de Derechos Humanos se comunicó a todas las unidades. La compañía ha reforzado y garantizado el cumplimiento de esta política por parte de colaboradores y proveedores. También valoramos el respeto al Consentimiento Libre, Previo e Informado (FPIC), lo que nos permite establecer un diálogo abierto y transparente con las partes interesadas. El documento está alineado con los altos estándares internacionales, las leyes de los países donde operamos y los principios globales, tales como:

- ▶ Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- ▶ Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos;
- ▶ Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas;
- ▶ Principios de Minería de Oro Responsable (Consejo Mundial del Oro);
- ▶ Estándares de Oro Libres de Conflictos (Consejo Mundial del Oro).



# Estrategia fiscal

GRI 207-1, 207-2, 207-3

Nuestra estrategia se basa en el análisis de proyectos locales con el fin de reducir la carga tributaria y los riesgos fiscales. La mejora continua de nuestros indicadores fiscales es parte de la cultura de Aura y de nuestra visión comercial. Valoramos el cumplimiento normativo, que se garantiza mediante la revisión de las operaciones, el mantenimiento de buenas relaciones con las autoridades locales y el intercambio de información requerida por los organismos reguladores.

Nuestra estructura de control fiscal está formada por el trabajo conjunto de los equipos locales con el equipo corporativo. El CEO, el Gerente de Finanzas y el Consejo de Administración de la compañía son responsables de los análisis de cumplimiento de la estrategia establecida, contando con el apoyo de consultores externos e internos. Las empresas que integran el grupo tienen autonomía para analizar sus principales asuntos tributarios y tomar decisiones de bajo impacto fiscal, informando sobre los asuntos más críticos o cuya magnitud afecta a más de una unidad de negocio.



# Cómo y dónde operamos

- ▶ NUESTRAS OPERACIONES
- ▶ PROYECTOS EN DESARROLLO
- ▶ INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

# La vida útil de la mina

**1 Exploración**  
 Los geólogos de campo desarrollan un modelo conceptual para el área, cuya precisión se comprueba mediante perforaciones de sondeo.



**2 Construcción e Instalación**  
 Tras el estudio de factibilidad económica y siguiendo las mejores prácticas, se inicia la construcción, cuya complejidad depende de las características de cada yacimiento, lo que también implica el desarrollo de todas las áreas de apoyo.

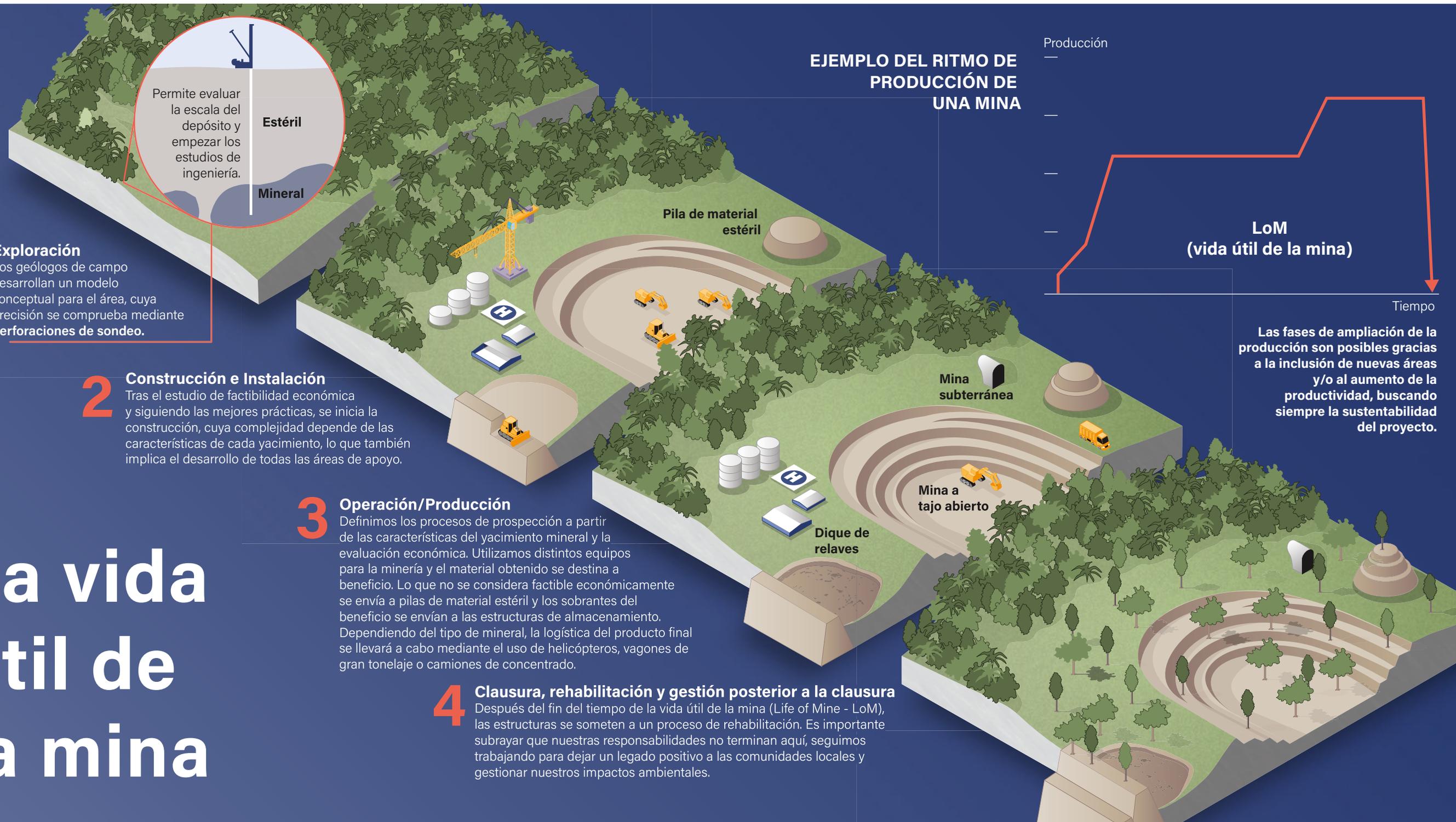
**3 Operación/Producción**  
 Definimos los procesos de prospección a partir de las características del yacimiento mineral y la evaluación económica. Utilizamos distintos equipos para la minería y el material obtenido se destina a beneficio. Lo que no se considera factible económicamente se envía a pilas de material estéril y los sobrantes del beneficio se envían a las estructuras de almacenamiento. Dependiendo del tipo de mineral, la logística del producto final se llevará a cabo mediante el uso de helicópteros, vagones de gran tonelaje o camiones de concentrado.

**4 Clausura, rehabilitación y gestión posterior a la clausura**  
 Después del fin del tiempo de la vida útil de la mina (Life of Mine - LoM), las estructuras se someten a un proceso de rehabilitación. Es importante subrayar que nuestras responsabilidades no terminan aquí, seguimos trabajando para dejar un legado positivo a las comunidades locales y gestionar nuestros impactos ambientales.

## EJEMPLO DEL RITMO DE PRODUCCIÓN DE UNA MINA



Las fases de ampliación de la producción son posibles gracias a la inclusión de nuevas áreas y/o al aumento de la productividad, buscando siempre la sustentabilidad del proyecto.



# Nuestras **operaciones**

GRI 2-6

Proyectos estratégicos y unidades de sólido desempeño conforman nuestra cartera de activos.

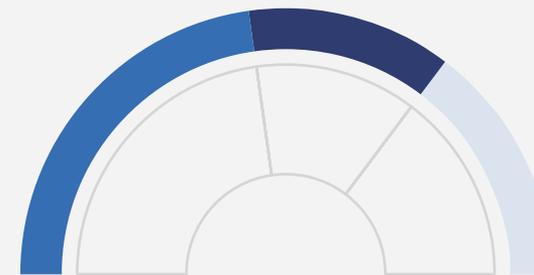
La cartera de activos de Aura está distribuida en las Américas y se centra en la producción de oro y cobre, que corresponden a aproximadamente el 70% y el 30% de la facturación de la compañía, respectivamente. Para atender las especificidades de cada región, la descentralización de la toma de decisiones es parte de nuestro modelo de gestión. Enfrentamos desafíos locales y estamos siempre en la búsqueda de oportunidades que nos acerquen al nivel de producción de 450 mil onzas de oro equivalente (GEO) anualizadas para 2025.

La cartera de Aura incluye las unidades operacionales Complejo EPP, MT - Brasil, Aranzazu, Zacatecas - México y San Andrés, Copán - Honduras. También tenemos proyectos de exploración en desarrollo en Matupá, MT - Brasil y Borborema, RN - Brasil, además de la unidad de *ramp-up* Almas, Tocantins - Brasil. En San Francisco, MT - Brasil y Tolda Fría, Caldas - Colombia, nuestras unidades están en cuidado y mantenimiento. En 2023, adquirimos un permiso de investigación minera para el Proyecto Aura Carajás, en Curionópolis, PA - Brasil.



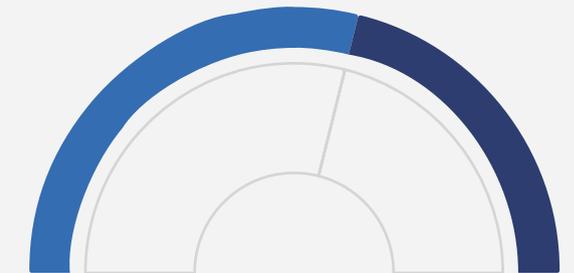
## Desempeño **en 2022**

Producción | 2022 | %



- 46% México
- 25% Honduras
- 29% Brasil

Ingresos | 2022 | %



- 70% Oro
- 30% Cobre

Acceda [aquí](#) para conocer más acerca de cada una de nuestras unidades y proyectos de exploración.

### San Andrés

Ubicada en Copán, Honduras, la mina San Andrés es propiedad de Minerales de Occidente S.A., una subsidiaria integral de Aura. Las actividades de exploración minera en el sitio se remontan a la década de 1930 y pasaron por etapas de modernización a partir de 1983. La unidad forma parte de nuestra cartera desde 2009, con operaciones en métodos convencionales de perforación y voladura, carga y transporte, y una producción de mineral estimada entre 5 y 7 Mtpa.



**61** mil

onzas de oro equivalente producidas en el año

### Ernesto y Pau-a-Pique

La unidad cuenta con una planta de procesamiento conectada a las minas a tajo abierto de Lavrinha, Japonés, NOSDE y Ernesto y al depósito subterráneo de Pau-a-Pique – este último se encuentra en fase de cuidados y mantenimiento. Ubicada en Mato Grosso (Brasil), a unos 450 km de la capital Cuiabá, la mina pertenece a nuestra filial Mineração Apoena S.A.



**70** mil

onzas de oro equivalente producidas en el año

### Aranzazu

Pertenciente a Aranzazu Holding S.A., nuestra subsidiaria de propiedad total, la unidad opera en Zacatecas (México), en una mina subterránea de oro, plata y cobre. Los documentos indican que las actividades mineras en el lugar comenzaron hace casi 500 años, y la mina actual ha estado activa desde 1962. Adquirimos Aranzazu en 2008 – entre 2014 y 2018 la unidad estuvo cerrada por reingeniería y reestructuración de accesos y zonas productivas.



**112** mil

onzas de oro equivalente producidas en el año

## Proyecto en fase de *ramp-up*

### Almas

En Tocantins (Brasil), en abril de 2023, iniciamos la operación de un activo que contará con tres minas a tajo abierto y una planta de procesamiento. El proyecto es de nuestra propiedad y tiene como objetivo explorar los yacimientos de oro Paiol, Cata Funda y Vira Saia, ubicados a lo largo del corredor de 15 km de longitud del Almas Greenshore Belt.

Se espera que Almas entre en producción comercial en la segunda mitad del año. Las obras comenzaron en diciembre de 2021 y el proyecto se entregó en 16 meses, dentro del plazo previsto, con una inversión estimada de US\$ 77 millones, sin desviaciones significativas del presupuesto original.

**50** mil

onzas de oro por año de producción promedio, hasta el quinto año de operación

**598** mil

onzas de oro de producción total, con 17 años de vida útil

# Proyectos de crecimiento

## Borborema

Ubicado en la región de Seridó de la provincia de Borborema, en Rio Grande do Norte (Brasil), el proyecto reúne tres concesiones mineras que se extienden sobre un área total de 29 km<sup>2</sup>, además del título de propiedad vinculado al área principal del prospecto. Existe la posibilidad de incorporar recursos al inventario del proyecto en los próximos años, teniendo en cuenta que los derechos de exploración minera abarcan 410 km<sup>2</sup> en total.

En diciembre de 2019 se completó un Estudio de Factibilidad Definitivo, actualizado en julio de 2020, en cumplimiento de los estándares JORC. La etapa actual implica otra actualización para llevar el Estudio a los estándares CIM, y se espera un informe conforme a la norma NI 43101 canadiense para el tercer trimestre de 2023. El proyecto cuenta con una mina a tajo abierto que puede alcanzar al menos 300 metros bajo la superficie.

## Matupá

En un área de 63 mil hectáreas de derechos mineros, ubicada entre Matupá y Guarantã do Norte (MT), avanzamos en el programa de exploración dirigido a algunos puntos, como Serrinha, Alvos 47

y V6, que ofrecen oportunidades para aumentar nuestra producción de oro y otros metales.

Los estudios preliminares indican un gran potencial para la continuidad de los objetivos, así como zonas de alto tenor. Por ello, existen algunas posibilidades en cuanto a la ubicación de la planta, además de la capacidad de aumentar su producción, dependiendo de los resultados de los estudios.

La inversión estimada para completar el proyecto es de aproximadamente US\$ 107 millones, con un periodo de recuperación simple de dos años y un pronóstico de vida útil de la mina (LoM) de siete años. Ya hemos realizado pruebas metalúrgicas, diseñado el proyecto de la mina y la planta, y evaluado los gastos de capital y operacionales.

**309** mil

onzas de reservas probadas y probables, según el Estudio de Factibilidad divulgado para el yacimiento X1, con siete años de vida útil estimada para la mina

## San Francisco (bajo cuidado y mantenimiento)

También en Mato Grosso (Brasil), estamos realizando procesos de mantenimiento y cuidado e invirtiendo en geología y estudios de factibilidad para la reapertura de una mina de oro a cielo abierto con lixiviación en pilas, de propiedad total de Aura, estructurada cerca del Complejo EPP, en el suroeste del estado. San Francisco ha producido más de 500 mil onzas de oro, antes de entrar en cuidado y mantenimiento.

## Tolda Fría (proyecto de exploración)

Con un total de 6.624 hectáreas en derechos mineros, el proyecto se encuentra en etapa de estudios geológicos y técnicos relacionados con el potencial exploratorio del área, ubicada en el estado de Caldas (Colombia).

+ de **940** mil

onzas inferidas

## Serra da Estrela (proyecto de exploración)

En 2023, adquirimos la licencia de exploración del proyecto Serra da Estrela, en la región de Carajás (Pará), uno de los distritos polimetálicos más importantes del mundo y que alberga diversos yacimientos de óxido de hierro, cobre y oro (IOCG).



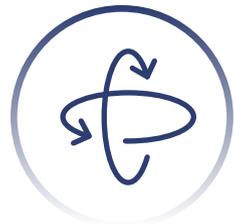
# Innovación y **tecnología**

Aura tiene una postura de constante innovación. Buscamos generar impactos positivos para el negocio, las comunidades locales, los empleados y el medio ambiente, ya sea a través de nuevas acciones o proyectos, o mejorando lo que ya se utiliza en nuestras operaciones. También fomentamos prácticas internas de mejora continua, buscando siempre perspectivas innovadoras para mejorar nuestros procesos y consolidar la Cultura Aura 360.

Seguimos todas las posibilidades de innovación en el mercado, con el objetivo de estar en contacto con tecnologías y tendencias viables y comercialmente disponibles. Una forma de mantener la compañía al día y anticiparse a las innovaciones es asociándose con iniciativas referentes en el sector, como el Mining Hub. La Iniciativa está dirigida a todos los integrantes de la cadena minera y fue creada por el

Instituto Brasileño de Minería (IBRAM), con el objetivo de promover y fomentar la innovación de manera coordinada, a través de programas que tiendan puentes entre las *start-ups* y las compañías mineras, promoviendo mejoras y el desarrollo de soluciones. Como asociada al Mining Hub, Aura monitorea herramientas y proyectos que pueden ayudar a superar desafíos y generar oportunidades, además de intercambiar experiencias y buenas prácticas con otras compañías del sector.

Además, participamos en una iniciativa similar en México, el Clúster Minero, y somos signatarios de la consultora Gartner desde 2022, también con el objetivo de obtener conocimiento e instrucción para apoyar la aceleración de iniciativas, como la jornada de datos y el proyecto de ciberseguridad.



Como parte fundamental de nuestra Cultura Aura 360, se promueve la innovación en diferentes frentes de la compañía.



Avanzamos en la gestión de datos e información e implementamos un nuevo sistema de gestión ERP.



### Jornada de datos

Uno de los puntos destacados de Aura en 2022, la iniciativa promueve la recolección y almacenamiento de información relevante de forma estructurada, buscando apoyar los análisis y decisiones tomadas por la compañía. El proyecto inició a mediados de 2021, recopilando datos con foco en áreas productivas, a través de la construcción de un *data lake*, un repositorio centralizado que almacena datos confiables, estructurados, integrados y accesibles.

Esta información, presentada como indicadores y reportes, forma parte de las actividades de la compañía y sirve de apoyo, por ejemplo, en reuniones y análisis, permitiendo realizar comparaciones y observaciones predictivas para anticipar situaciones, tendencias y escenarios, así como anticipar posibles problemas y oportunidades.

Actualmente, la iniciativa se está extendiendo a todas las áreas, con el objetivo de optimizar la gestión y la innovación en la compañía. Los siguientes pasos de la Jornada serán el aprendizaje de máquinas (*machine learning*, en inglés) en el que el sistema puede aprender, por ejemplo, a identificar patrones a través de los datos recopilados y la estructuración de la inteligencia artificial. El objetivo es crear un sistema capaz de proporcionar una ventaja competitiva, con respuestas más rápidas y fiables.

### ERP y Ciberseguridad

En 2022 también se consolidó la implementación del sistema IFS Application, *software* de gestión ERP, en las plantas de Minosa (Honduras) y en Brasil, incluyendo una preinauguración en la unidad de Almas a finales de año. La herramienta, cuya implementación comenzó en 2021 en México, ahora se utiliza en toda la compañía, lo que permite mejorar aspectos de Gobernanza y confiabilidad de los datos.

Uno de los usos del ERP está relacionado con otro importante sistema en desarrollo en Aura, el DEEP, que tiene como objetivo apoyar el inventario de gases de efecto invernadero (GEI), brindando mayor confiabilidad y ajustándose a criterios de *compliance* en cuanto a la gestión de datos.

También iniciamos el proyecto de ciberseguridad: el primer paso de la iniciativa fue realizar un diagnóstico en todas las unidades y en el área corporativa para conocer el *estatus* de la compañía en materia de seguridad y vulnerabilidad. Luego, se elaboró un plan para ser implementado en 2023, con sistemas, *software* y antivirus inteligentes. También en 2022, llevamos a cabo algunas acciones de seguridad y Tecnologías de la Información (TI), con el objetivo de estandarizar los sistemas en todas las unidades, brindando confiabilidad y reduciendo la vulnerabilidad de la compañía.

### Premio a la Innovación

Lanzado en 2021 para reconocer las ideas de los empleados que ayudan a la compañía a evolucionar, el Premio a la Innovación tuvo una nueva edición en 2022. Todas las unidades participaron, incluida Almas, que entró en la etapa de *ramp-up* en abril de 2023. Hubo un aumento en el número de participaciones y muchas de las iniciativas que se trajeron ya se están implementando, como el uso de cajas de plástico reciclable para almacenar el testigo de sondeo en Almas (Brasil) y la ganancia de productividad en Aranzazu (México) con los nuevos procesos de perforación invertida.

La gestión de datos fue uno de los temas más discutidos, con muchas iniciativas relacionadas con la integración de sistemas, la automatización y la digitalización de procesos, lo que refleja la escala creciente de la Jornada de Datos en la compañía. Cuatro unidades y el corporativo participaron de la edición, con las categorías "Operación y Gestión", "Seguridad" y "EESG". La evaluación de las iniciativas fue realizada de forma anónima por un Comité de Innovación, compuesto por directores corporativos y de operaciones y otros representantes de la dirección, y adoptó los siguientes criterios: innovación; impacto; viabilidad; y escalabilidad; entre otros.

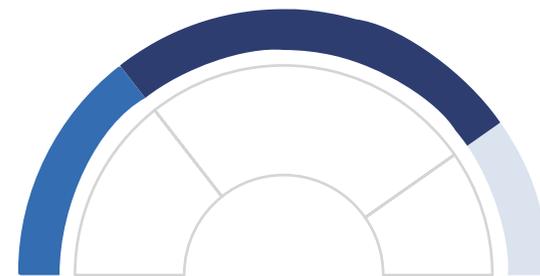
# 211

 inscritos

aumento respecto al año anterior, que registró 78 inscripciones

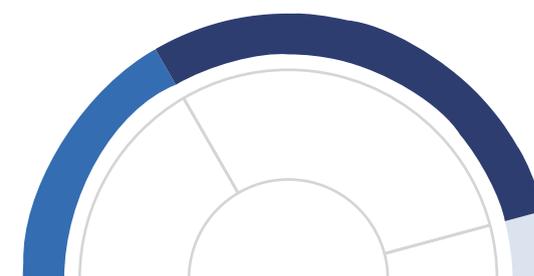


Finalistas | 2022 | #



- 9 EESG
- 16 Operaciones y Gestión
- 6 Seguridad

Ganadores | 2022 | #



- 4 EESG
- 7 Operaciones y Gestión
- 1 Seguridad





# Las personas en **primer lugar**

- ▶ NUESTRO EQUIPO
- ▶ SALUD Y SEGURIDAD

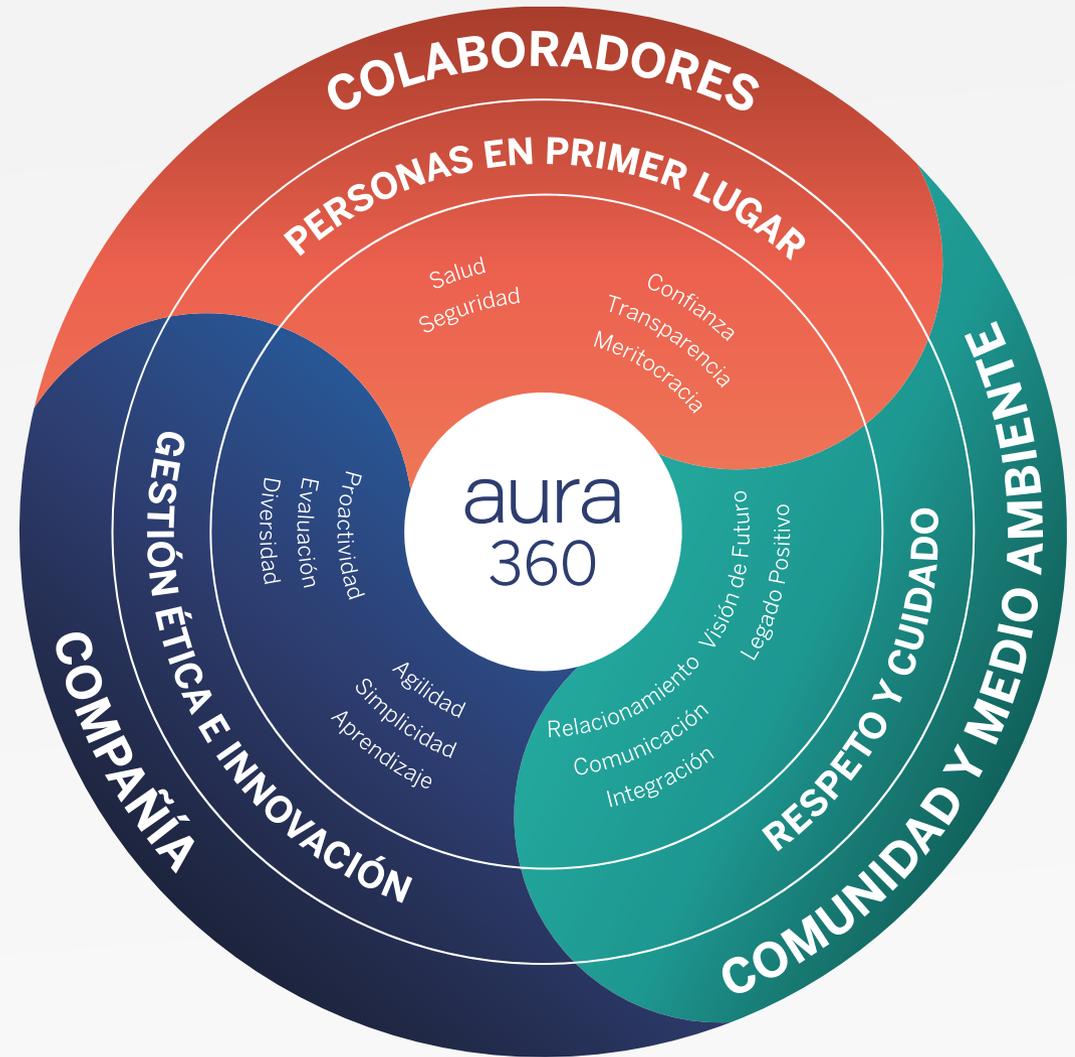
# Nuestro equipo

**GRI 3-3. Gestión de temas materiales: Desarrollo y retención de talentos, 404-2**

Para nosotros en Aura, tan importante como lo que hacemos es cómo lo hacemos. Esta creencia se traduce en nuestra cultura Aura 360, cuya principal característica es brindar una visión amplia y cuidadosa de los impactos que nuestras operaciones tienen en la vida de nuestros empleados y residentes de las comunidades locales, así como en el medio ambiente y en los negocios.

En 2022 se reformuló el mandala, con la revisión de los temas que en él se representan. Toda la dirección participó en el proceso, a través de reuniones para discutir todos los aspectos de la Cultura Aura 360. A partir de este proceso se establecieron 15 comportamientos esperados de los empleados para garantizar las prácticas descritas en el mandala.

La revisión del mandala está relacionada con un acontecimiento muy importante para la cultura de Aura: el lanzamiento del proyecto 360 en Acción, dirigido a la consolidación, la evolución y la transformación cultural. Para el desarrollo de este movimiento, la compañía contó con el apoyo de una empresa consultora, la cual realizó un diagnóstico de nuestra cultura. Se realizaron visitas a todas las minas, con entrevistas a 356 personas en grupos focales y en sesiones individuales, presenciales y *online*, realizadas en todas las unidades de Aura. En total, hubo más del 80% de participación en las encuestas realizadas. Con el diagnóstico identificamos factores positivos, cuellos de botella y retos a superar.



Reformulamos nuestro mandala en un proceso que involucró a toda la dirección de la compañía.

### Empleados por tipo de contrato laboral y región<sup>1</sup> GRI 2-7 | 2022 | #

	Tiempo definido	Tiempo indefinido	Total
Brasil	1262	482	<b>1744</b>
México	1031	343	<b>1374</b>
Honduras	664	316	<b>980</b>
EE.UU.	0	8	<b>8</b>
<b>Total</b>	<b>2.957</b>	<b>1.149</b>	<b>4.106</b>

<sup>1</sup> Aura optó por no incluir la serie histórica en este indicador debido a que los cálculos y clasificaciones funcionales tuvieron cambios en el último ciclo, imposibilitando la comparación de datos.

### Empleados contratados, por grupo de edad<sup>1 2 3</sup> GRI 401-1 | 2022 | #

	Número total	Contratados	Tasa
Menores de 30 años	<b>317</b>	134	42%
Entre 30 y 50 años	<b>744</b>	189	25%
Mayores de 50 años	<b>88</b>	13	15%
<b>Total</b>	<b>1.149</b>	<b>336</b>	<b>29%</b>

<sup>1</sup> Para los cálculos de 2022 presentados en la tabla, se consideró el número total de empleados permanentes, según el indicador GRI 2-7.  
<sup>2</sup> En 2022, el *turnover* de Aura se situó en 30,41%. La compañía no lleva un control de los empleados que han salido de la empresa por clasificaciones como género, grupo de edad y región. Por eso, la tasa se calculó con base en el número total de empleados que abandonaron la compañía en el periodo.  
<sup>3</sup> Aura optó por no incluir la serie histórica en esta tabla porque los cálculos y clasificaciones funcionales sufrieron cambios en el último ciclo, imposibilitando la comparación de los datos.

### Empleados por tipo de contrato de trabajo y género<sup>1</sup> GRI 2-7 | 2022 | #



<sup>1</sup> Los *trainees* se incluyen en la categoría de 'empleados' debido al método de contratación.



### Empleados contratados, por género GRI 401-1 | 2020-2022 | #

	2020			2021			2022*		
	Número total	Contratados	Tasa	Número total	Contratados	Tasa	Número total	Contratados	Tasa
Hombres	3.104	219	0,07	2.953	113	0,04	945	258	0,27
Mujeres	401	49	0,13	304	20	0,06	204	78	0,38
<b>Total</b>	<b>3.505</b>	<b>268</b>	<b>0,07</b>	<b>3.257</b>	<b>133</b>	<b>0,04</b>	<b>1.149</b>	<b>336</b>	<b>0,29</b>

\* En los años 2020 y 2021 se consideraron terceros; en 2022 se consideraron solo los empleados propios.

### Empleados contratados, por región GRI 401-1 | 2020-2022 | #

	2020			2021			2022*		
	Número total	Contratados	Tasa	Número total	Contratados	Tasa	Número total	Contratados	Tasa
Brasil	1.196	133	0,11	1.090	121	0,11	482	209	0,43
Honduras	1.071	79	0,07	772	0	0	343	46	0,13
México	1.100	14	0,01	1.292	12	>0,01	316	81	0,26
EE.UU.	138	42	0,30	103	0	0	8	0	0
<b>Total</b>	<b>3.505</b>	<b>268</b>	<b>0,08</b>	<b>3.257</b>	<b>133</b>	<b>0,04</b>	<b>1.149</b>	<b>336</b>	<b>0,29</b>

\* En los años 2020 y 2021 se consideraron terceros; en 2022 se consideraron solo los empleados propios.

### Beneficios GRI 401-2

Todos los empleados de Aura, en todas las unidades operacionales y sedes corporativas, ya sean propios o terceros, con jornada parcial o completa, tienen igual acceso a los siguientes beneficios:

- ▶ Bonos en caso de enfermedades e invalidez;
- ▶ Licencia de maternidad y paternidad;
- ▶ Seguro de salud;
- ▶ Seguro de vida;
- ▶ Bonos de alimentación y comida\*.

\*Algunos de los beneficios no aplican para la sede de Miami (EE.UU.).



## Frentes de acción en cultura

En respuesta al diagnóstico, establecimos ocho grandes frentes de acción, y cada uno tiene un director como embajador de las iniciativas a realizar, así como las respectivas metas a implementar a lo largo de 2023. La consolidación de estos frentes da continuidad a la materialización de nuestra cultura, y se refleja en acciones de gobernanza corporativa y en diálogos y *workshops* (talleres). También están previstas capacitaciones de la línea gerencial en todas las unidades y la creación de un Comité de Cultura.

- 1 Aura Aprende:** iniciativas de aprendizaje llevadas a cabo de empleados para empleados;
- 2 Transformación Cultural de la Seguridad:** estructuración de un plan para promover una cultura de cero accidentes;
- 3 Divulgación de Oportunidades Internas:** comunicación a todos los empleados para fomentar oportunidades dentro de la compañía, llenadas con base en la meritocracia;

- 4 Rutas de Carrera:** transparencia en los requisitos y criterios de la ruta;
- 5 Intercambio de Experiencias:** reuniones trimestrales entre áreas y unidades para ampliar el conocimiento organizacional y la integración;
- 6 Diálogo Trimestral:** eventos presenciales en las unidades, involucrando a todos los niveles organizacionales, para la difusión de resultados y mejores prácticas internas;
- 7 Desayuno del Director de Operaciones:** diálogos con los Directores de Operación para fortalecer la relación con los niveles operativos de cada unidad de negocio;
- 8 Educación Profesional y Emprendimiento:** implementación de programas sociales enfocados en estos frentes.

En 2022, con el objetivo de mejorar la estructura del área de Personas, contratamos a un profesional dedicado íntegramente a temas de remuneración y desempeño, internalizando los ciclos anuales de evaluación de la compañía. Este es un paso importante hacia la creación de una visión más holística



del desarrollo de las personas. Además, reestructuramos el organigrama de la organización y estandarizamos las tablas salariales.

En las unidades de Apoena y Almas (Brasil), organizamos cargos y salarios y desarrollamos metodologías vinculadas a esta estructura. En Minosa (Honduras), por otro lado, se realizó un diseño organizacional, entrevistando alrededor de 200 personas para descripción de cargos y salarios.

Otro punto destacado fue la internalización de la Evaluación 360° para líderes, incluyendo a gerentes y coordinadores, movilizandoun total aproximado de 200 personas. Los principales ejecutivos de la compañía estuvieron reunidos y comprometidos para evaluar todo el liderazgo de la organización y realizar un mapeo de sucesión, incluidos los directores. Los próximos pasos para la compañía son la ampliación de este ciclo de evaluación a cargos profesionales, como ingenieros, geólogos y analistas, además de líderes operacionales, considerando la estructuración de un mapa de sucesión global para los niveles de directorio, gerencia y coordinación.

El Comité de Desarrollo de la Carrera Profesional, responsable de recopilar las evaluaciones de las personas, introdujo mejoras en el proceso y capacitó a sus miembros en 2022, con el objetivo de hacer más clara la metodología de evaluación 9 Box, utilizando definiciones más precisas de las cualificaciones y esfuerzos para evitar sesgos inconscientes en las discusiones.



### Empleados que reciben análisis de desempeño por categoría funcional<sup>1</sup> GRI 404-3 | 2022 | %

	Hombres	Mujeres	Total
Dirección	5	3	8
Gerencia	26	5	31
Jefatura/coordinación	56	10	66
Técnica/supervisión	0	0	0
Administrativo	0	0	0
Operacional	0	0	0
Trainees	8	3	11
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>21</b>	<b>116</b>

<sup>1</sup> Primer año de reporte de este indicador, por lo que no existe una serie histórica. No se realizaron análisis de desempeño de aprendices ni pasantes.

En Aura, consideramos como prioridad proporcionar a los jóvenes de las comunidades locales un entorno de aprendizaje y oportunidades profesionales.

## Trainees y pasantes

Siempre con el objetivo de buscar, desarrollar y retener el talento, la compañía sigue invirtiendo en el Programa de Trainees, basado en tres pilares: desarrollo de habilidades técnicas e interpersonales; y mentoría.

En México, el 100% de los *trainees* fueron contratados localmente. En Honduras llegaron dos profesionales de fuera del país. El Programa Talentos 360°, actualmente en su tercera edición, contó con el apoyo de aliados para capacitar a los participantes considerando la ejecución de proyectos desafiantes, talleres de desarrollo e intercambios entre profesionales.

### Trabajadores por categoría funcional y género<sup>1</sup> GRI 2-8 | 2020-2022 | #

	2020	2021	2022		Total
	Total	Total	Hombres	Mujeres	
Aprendices	19	22	29	14	43
Practicantes	2	2	0	0	0
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	<b>29</b>	<b>14</b>	<b>43</b>

<sup>1</sup> La compañía no reportó este indicador por género en los años anteriores.

# Diversidad

Para fomentar la diversidad en todas nuestras unidades, la compañía tiene como estrategia actuar en tres frentes: reconocimiento y compromiso con el tema; educación sobre los diferentes tipos de diversidad, a través de capacitaciones y talleres para romper sesgos; y políticas y beneficios que fomenten la atracción y retención del talento, con miras a incluir a los grupos subrepresentados.

Adoptamos el Plan de Acción para el Avance de la Mujer en la Minería Brasileña, desarrollado por Women in Mining (WiM), en todas las localidades donde opera la compañía, con para aumentar la participación femenina en el sector minero brasileño y promover lugares de trabajo más respetuosos e inclusivos, así como fomentar la inversión en el público femenino en las comunidades donde Aura está presente.

También promovemos mentorías y diálogos con la alta dirección sobre el tema, con encuentros de cultura. Otro hito destacado del año fue el evento "Diálogo de Minas", en Apoena (Brasil), que reunió a más de 50 mujeres para abordar las dificultades y oportunidades del público femenino en la minería y en Aura. En el encuentro, empleadas de todos los

niveles organizacionales pudieron compartir sus historias y trayectorias profesionales.

En 2022, creamos una Gerencia de Personas y Cultura, buscando apoyar aspectos como el aprendizaje, el éxito, la cultura y el desarrollo organizacional. Contemplada por la nueva gerencia, el área de aprendizaje debe diseñarse en 2023. Por ahora, cada unidad realiza acciones de acuerdo con las demandas locales. A nivel corporativo, también iniciamos un movimiento llamado Intercambio del Conocimiento. Cada mes, un líder funcional del equipo se ofrece como voluntario para hablar sobre su área y sus respectivas actividades. Es una iniciativa sencilla, pero con impactos muy positivos.

## Personas en los organismos de gobernanza de la organización, por género GRI 405-1 | 2020-2022 | %

	2020	2021	2022
Hombres	100%	100%	100%
Mujeres	0%	0%	0%

## Empleados, por categoría funcional y género<sup>1</sup> GRI 405-1 | 2022 | %

	Hombres	Mujeres
Dirección	72,73%	27,27%
Gerencia	81,82%	18,18%
Jefatura/ coordinación	84,85%	15,15%
Técnica/ supervisión	80,59%	19,41%
Administrativo	63,69%	36,31%
Operacional	89,04%	10,96%
<b>Total</b>	<b>82,25%</b>	<b>17,75%</b>

<sup>1</sup> Aura optó por no incluir la serie histórica en este indicador debido a que los cálculos y clasificaciones funcionales tuvieron cambios en el último ciclo, imposibilitando la comparación de datos.

## Personas en los organismos de gobernanza de la organización, por grupo de edad GRI 405-1 | 2020-2022 | %

	2020	2021	2022
Menores de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	57,14%	57,14%	57,14%
Mayores de 50 años	42,86%	42,86%	42,86%



# Salud y **seguridad**

GRI 403-1, 403-2, 3-3 Gestión de Asuntos Materiales - Salud y Seguridad de los Trabajadores

Aura cuenta con una estructura moderna y robusta para garantizar la seguridad y salud operacional en todas las etapas del negocio

Garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para los empleados es uno de los compromisos de Aura y requiere el cumplimiento de todas las leyes y normas aplicables a las actividades de la compañía, así como el desarrollo y la puesta en práctica de políticas adecuadas para nuestras operaciones. Tratar el tema con la máxima prioridad, utilizar sistemas de gestión consistentes y contar con el compromiso de la alta dirección y la actuación de los comités de seguridad locales son algunas de las medidas que permiten a nuestros empleados desempeñarse con seguridad en su día a día en el trabajo.

Además de los comités locales, Aura cuenta con un Comité de Salud y Seguridad, responsable de evaluar indicadores de Salud y Seguridad Operacional, Control de Gestión de Riesgos y temas estratégicos. También existe una Política de Salud y Seguridad en el Trabajo vigente para apoyar y orientar las acciones en este frente.

El área de Salud y Seguridad cuenta con algunas herramientas de liderazgo visible y percibido, y una formación que se revisan y potencian año tras año. Esto incluye observaciones en terreno para fortalecer los comportamientos de prevención reforzando positivamente las actitudes apropiadas o el cuestionamiento de lo que puede mejorarse. Se realizan trabajos para convencer y facilitar la comprensión y las inspecciones gerenciales con *checklists* de las condiciones de trabajo y eventuales planes de acción.

El liderazgo es un pilar fundamental para fortalecer las prácticas de seguridad en Aura, y su compromiso se demuestra a través de algunas herramientas que se aplican en campo, incluyendo los enfoques de seguridad y las inspecciones de gestión. En 2022, superamos las metas de estas iniciativas, alcanzando más del 8% en enfoques de seguridad y el 13% en inspecciones de gestión.



Con el apoyo del nivel de liderazgo de la compañía, superamos los objetivos establecidos para el año en cuanto a enfoques de seguridad e inspecciones de gestión.

La compañía también cuenta con cinco Reglas de Oro, dirigidas a prevenir accidentes graves y fatales. Las Reglas se basan en la aplicación de controles esenciales para salvar vidas, contando con elementos como la comunicación asertiva, la capacitación y la gestión de consecuencias. En Minosa (Honduras), iniciamos un proceso de introducción de la herramienta, comunicándosela al sindicato ya todas las partes interesadas.

En 2022, Aura mantuvo su marca de cero fatalidades, desde 2019 no hemos tenido tal ocurrencia en nuestras operaciones, considerando empleados y socios comerciales. Además, contamos con indicadores que reflejan la evolución de la cultura preventiva de la compañía: avanzamos hacia una reducción del 37% en el índice de frecuencia de accidentes "totales recordables", con y sin bajas médicas. El índice de frecuencia de accidentes con baja pasó de 1,38 en 2021 a 0,52 en 2022, lo que supone una caída del 62%. Cabe mencionar que este año revisamos el proceso de clasificación y análisis de accidentes, estandarizando el lenguaje y fortaleciendo el proceso de lecciones aprendidas.

Para prevenir accidentes de manera proactiva, garantizar un ambiente de trabajo seguro y brindar transparencia y visibilidad a todos los niveles operacionales, la compañía cuenta con el Sistema Integrado de Gestión Aura (SIGA), con directrices y procedimientos de gestión de riesgos que aplican a todos los empleados directos de Aura y a terceros, de forma permanente o temporales, que presten servicios en las unidades. En 2022, Aura contrató a un tercero para verificar los procedimientos del SIGA, para mapear oportunidades de mejora en la aplicación de procesos de prevención en SSMA. Esto ayudó en el proceso de revisión de procedimientos y acciones para fortalecer el SIGA. Las primeras unidades consideradas por la auditoría fueron Apoena y Almas (Brasil). En esta última, el diagnóstico se realizó en noviembre de 2022. Algunas recomendaciones fueron hechas por el auditor, luego transformadas en planes de acción.

Para toda evaluación de trabajos peligrosos, se siguen las directrices y criterios exigidos por los requisitos de la legislación local. Las actividades que generan peligrosidad son identificadas por ley y se contrata a un especialista en el tema para evaluar la



Una vez más, la compañía mantuvo la marca de cero fatalidades, vigente desde 2019.



exposición de los trabajadores. Cuando se verifica una condición de encuadre, activamos el proceso de gestión de riesgos, iniciado por la aplicación de medidas de control, seguido de la evaluación de la salud de los trabajadores, capacitación en seguridad y operacional y, finalmente, la autorización y consentimiento para actuar en el área considerada peligrosa.

Todas las operaciones cuentan con evaluación de riesgos físicos, químicos y biológicos, incluida en el Servicio de Salud Ocupacional. Contamos con un programa de control de salud ocupacional, en el cual un médico especialista evalúa los grupos homogéneos de exposición y define exámenes para monitoreo y seguimiento de empleados y terceros. Nuestras operaciones cuentan con ambulatorio, per-

sonal de salud especializado y recursos materiales para la atención. La información sobre las personas atendidas está restringida al equipo ambulatorio y a las áreas de Salud y RR.HH., en consonancia con las exigencias de la Ley General de Protección de Datos Personales (LGPD) en Brasil. **GRI 403-3, 403-6 y 403-7**

La gestión de los datos de las personas atendidas por los equipos de Salud y RR.HH. está en consonancia con las mejores prácticas y la LGPD.

Cada operación cuenta con un proceso de gestión de riesgos específico para el control de los factores críticos, que incluye el mapeo y la definición de los controles necesarios, además de un Comité de Riesgos Críticos, conformado por empleados de las áreas operacionales, con el objetivo de monitorear los procesos en terreno, verificar los controles y fortalecer la prevención de riesgos. También contamos con instrumentos de comunicación a través de los cuales es posible reportar situaciones de peligro, y un sistema que fortalece el derecho de rechazo de los empleados, cuando se identifican condiciones inseguras antes del inicio de las actividades. Al observar cualquier situación de riesgo, los involucrados deben interrumpir inmediatamente la tarea e informar las condiciones a los responsables. **GRI 403-4**

En 2022 registramos más de 100 mil horas de capacitación en seguridad y salud, las cuales se realizan de acuerdo con el mapeo de riesgos laborales en los ambientes de trabajo. La capacitación está guiada por las normas legales de cada país donde opera Aura, además de análisis de riesgos, procedimientos del SIGA y procesos de gestión de la seguridad. Para los ítems no contemplados en los requisitos legales, la capacitación es establecida y aplicada por profesionales habilitados en las respectivas áreas involucradas. **GRI 403-5**

+ de **100** mil horas

de capacitaciones en salud y seguridad, en 2022

Disponemos de un procedimiento específico para la gestión e investigación de accidentes e incidentes, guiado por las lecciones aprendidas en la compañía. Dependiendo de la gravedad de la lesión, el análisis lo lidera el director de la operación. La comunicación de eventos considerados graves está destinada a todo el nivel de liderazgo de Aura, con foco en la prevención de reincidencias en todas las operaciones. Para escenarios específicos, se conforma un comité de crisis para agilizar acciones y monitorear medidas de contingencia y corrección. Reforzamos el proceso de comunicación de cuasi accidentes y accidentes materiales, fortaleciendo el concepto de prevención de accidentes con lesiones. En 2022 registramos 117 cuasi accidentes y accidentes materiales.

### Accidentes de trabajo<sup>1</sup> GRI 403-9 | 2022 | #

	Empleados	Trabajadores <sup>2</sup>
Número de horas trabajadas	2.888.791	6.798.796
Número de muertes resultantes de accidentes de trabajo	0	0
Índice de muertes resultantes de accidentes de trabajo <sup>3</sup>	0	0
Número de accidentes de trabajo con consecuencias graves (excepto muertes) <sup>4</sup>	0	2
Índice de accidentes de trabajo con consecuencias graves (excepto muertes) <sup>3</sup>	0	0,29
Número de accidentes de trabajo con comunicación obligatoria (incluye muertes) <sup>5</sup>	12	28
Índice de accidentes de trabajo con comunicación obligatoria (incluye muertes) <sup>3</sup>	4,15	4,12
Principales tipos de accidentes de trabajo	Golpear contra, aplastamiento de extremidades, caída desde el mismo nivel, corte/perforación de extremidades.	
Principales peligros relacionados con el trabajo	Accidentes en espacios confinados, caídas desde altura, control de energías peligrosas, vuelcos y colisiones de vehículos pesados y livianos, excavación, movimiento y levantamiento de cargas y productos químicos. Todos los riesgos que pueden ocasionar accidentes con graves consecuencias, cuentan con un responsable en la unidad y un equipo multidisciplinario para seguir y gestionar los factores, así como monitorear las medidas de control en terreno. Este proceso se denomina Gestión de Riesgos Mayores.	

<sup>1</sup> Este es el primer año que Aura reporta este indicador con este nivel de detalle, por lo que no fue posible compararlo con datos de años anteriores;

<sup>2</sup> Trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo y/o lugar de trabajo está controlado por la organización;

<sup>3</sup> Índice basado en 1.000.000 de horas trabajadas;

<sup>4</sup> Otras lesiones de las que el trabajador no puede recuperarse (p. ej.: amputación de una extremidad) o que no se espera una recuperación completa en seis meses a su estado de salud anterior al accidente (excepto muertes);

<sup>5</sup> Accidente de trabajo o enfermedad ocupacional que dé lugar a alguna de las siguientes posibilidades: muerte, baja del trabajo, pérdida o reducción de la capacidad para trabajar o transferencia a otra función, tratamiento médico además de los primeros auxilios.

### Números y porcentajes de trabajadores<sup>1</sup> GRI 403-8 | 2022 | #

	Empleados		Trabajadores <sup>2</sup>	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
<b>Total de individuos</b>	<b>1.149</b>		<b>2.957</b>	
Individuos cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basado en requisitos legales y/o estándares/directrices reconocidas	1.149	100%	2.957	100%
Individuos cubiertos por un sistema basado en requisitos legales y/o estándares/directrices reconocidos, que han sido auditados internamente	407	35,42%	1.146	38,76%
Individuos cubiertos por un sistema basado en requisitos legales y/o estándares/directrices reconocidos, que han sido auditados o certificados por una parte externa	407	35,42%	1.146	38,76%

<sup>1</sup> Trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo y/o lugar de trabajo está controlado por la organización.

<sup>2</sup> Todos los trabajadores, sin excepción, están incluidos en la gestión de SSMA Aura, a través del SIGA - Sistema Integrado de Gestión Aura. El sistema se basa en el procedimiento interno de gestión de accidentes, en consonancia con ISO45001, OSHA y ABNT/NBR 14280 - Registro de Accidentes de Trabajo.



# Comunidades

- ▶ LEGADO POSITIVO
- ▶ INTEGRACIÓN Y ALIANZAS EN LA CADENA DE VALOR

# Legado **positivo**

## GRI 3-3. Gestión de temas materiales - Inversión Social en las Comunidades

Actuamos con cuidado y respeto en las comunidades donde tenemos operaciones y buscamos generar impactos positivos en estas localidades, muchas veces remotas y desatendidas. Estructuramos proyectos e iniciativas para estimular el crecimiento económico y mejorar la calidad de vida a través de la educación, la infraestructura y el saneamiento.

Las acciones realizadas a favor de las comunidades están directamente vinculadas a los compromisos asumidos por Aura y los asuntos materiales en los que está involucrada la compañía. La generación de empleo desempeña un papel crucial en la creación de impactos positivos duraderos en las comunidades. En la unidad de Borborema (RN), además de crear empleos en una región remota y vulnerable, la empresa se compromete a brindar apoyo a las iniciativas de saneamiento, colaborando con la municipalidad local para garantizar el acceso a agua limpia y el tratamiento adecuado de los residuos.

La preocupación por el público femenino en las operaciones de Aura también es una prioridad y una forma de crear un legado positivo. Además de buscar incorporar mujeres para posiciones de liderazgo, la compañía busca desarrollar y mantener cada vez mejores condiciones para atraer talento femenino

también a posiciones operacionales, con entrenamiento, capacitación, buenas oportunidades y condiciones de trabajo adecuadas en las unidades, como son instalaciones adecuadas, baños, uniformes y lugares para lactancia.

En el frente de los derechos humanos, Aura ha logrado grandes avances, con procesos de *due diligence* que se llevan a cabo en todas las unidades. Se identificaron dos temas críticos comunes: los derechos a la no discriminación y a un entorno de trabajo seguro. Para abordar ambos temas, se desarrollaron planes de acción para cada unidad de negocio, incluyendo una política de diversidad e inclusión; un sistema de evaluación y promoción; y un protocolo de acciones disciplinarias; entre otros. También creamos un plan de diagnóstico de seguridad y salud en nuestras operaciones, con el fin de identificar oportunidades de mejora e implementar mejores prácticas.



## Directrices de funcionamiento

Aura trabaja con foco en tres puntos para mejorar su presencia y crear un impacto positivo en las comunidades:

### Relaciones con *stakeholders*, diálogo y mecanismos para reclamos

En cada operación existen profesionales encargados de mantener el diálogo con las partes interesadas a través de canales específicos y reuniones periódicas. Como resultado de un estudio realizado en 2021 para revisar las relaciones de la compañía con los habitantes de las comunidades cercanas a las unidades, se identificaron 48 grupos con demandas específicas, con los cuales se han desarrollado diálogos y comunicaciones periódicas.

Actualmente, una aplicación es el principal canal de comunicación en las minas de San Andrés (Honduras), con 1.020 usuarios

registrados y activos. A través del dispositivo, las personas también pueden enviar sus currículos y realizar reclamos y sugerencias, además de tener acceso rápido a la información. También se recomienda a las comunidades que, cuando sea necesario, comuniquen cualquier desviación, con anonimato garantizado, a través del Canal de Ética.

En Honduras no existen etnias o grupos indígenas ubicados en el ámbito de la operación minera y no enfrentamos conflictos por el uso de la tierra. En Aranzazu hay pueblos indígenas, en algunas zonas donde está el pozo de agua y las estaciones de bombeo, pero no existen disputas sobre el uso de las superficies que ocupamos con estas instalaciones o las vías de acceso utilizadas para llegar a estos puntos. Las Unidades Almas y EPP (Brasil) tampoco registraron conflictos entre comunidades locales o pueblos indígenas en 2022. **GRI 411-1, MM5, MM6**

### Desarrollo Económico Local

Aura busca estimular el desarrollo económico local mediante la ejecución de programas de capital semilla, un modelo de financiamiento dirigido a proyectos empresariales en etapa inicial o cero, y a través de la capacitación de la población y de pequeños negocios. El objetivo es crear una cadena de valor económico en las comunidades que se sustente independientemente de las actividades mineras.

### Inversión Social y Humana

Mejorar los índices de desarrollo humano en las comunidades donde operamos también es una prioridad para nosotros en Aura. Para crear un ecosistema de servicios básicos, con salud, infraestructura, vivienda adecuada y educación, la compañía articula alianzas con autoridades públicas y otros actores del sector privado.



# Iniciativas **locales**

GRI 203-1, 413-1

## Brasil

En Apoena, así como en las demás unidades, hemos desarrollado medidas estratégicas para gestionar los impactos causados en las comunidades locales, que incluyen, por ejemplo, el monitoreo de vibraciones y ruidos y la humidificación de los caminos externos y lugares donde realizamos las detonaciones, para minimizar la suspensión de partículas.

El escenario actual en las inmediaciones de la unidad EPP no requiere grandes obras o construcciones, ya que solo hay unas pocas fincas y sitios. La

compañía mantiene una vía de acceso, con reparación de grava y maquinaria, también utilizada por otros vehículos. También reformamos, ampliamos y mejoramos un huerto comunitario con el programa de voluntariado Aura do Bem.

En Almas (Tocantins), la mejora y el mantenimiento de las vías de acceso son actividades permanentes que contribuyen a las actividades de Aura en la región y benefician de forma directa a las comunidades locales, en muchos tramos las precarias condiciones ofrecieron riesgos a los transeúntes. También se repararon puentes de madera y alcantarillas abiertas.



La identificación de temas prioritarios para las comunidades permite desarrollar proyectos más estratégicos que marcan la diferencia.

## Principales acciones

- ▶ **Joven aprendiz:** capacitación de 25 jóvenes locales en el curso de Auxiliar de Procesos Mineros. El programa pretende fomentar la formación profesional y los primeros empleos;
- ▶ **Día de la Prensa:** el evento contó con una ponencia realizada por un reconocido periodista del estado de Mato Grosso, seguida de una presentación sobre metas y acciones mineras;
- ▶ **Mina a tajo abierto:** programa de visitas para acercar al público local al servicio de minería, proponiendo conocimientos y aclarando dudas sobre la actividad;
- ▶ **Museo de Vila Bella:** buscando promover la cultura local, en 2022 la compañía contrató a una pasante para ayudar en la atención al público en el Museo en la ciudad de Vila Bela da Santíssima Trindade (MT);
- ▶ **Expo Comercio:** feria local que permitió a la compañía acercarse a comerciantes y comunidades de Pontes y Lacerda (MT);
- ▶ **Agronegocio Sostenible:** el programa, que busca formar y capacitar a los agricultores locales, contó con la participación de 100 personas y se dividió en tres etapas: mapeo y capacitación de productores con encuentros virtuales; entrega de kit para huerto vertical y semillas para siembra; y seguimiento y consultoría.



## México

En Aranzazu también se hacen mejoras en las vías de acceso, con capas asfálticas en algunas de las principales vías del municipio. La repavimentación del "Blvd. O Bicentenario" está 100% terminada, cubriendo un área de 7.580 m<sup>2</sup>. Además, realizamos inversiones sociales en las comunidades aledañas, incluyendo alumbrado público, saneamiento básico, canchas deportivas e instituciones educativas.



+ de US\$ **120** mil

invertidos en el proyecto de academias deportivas para niños y adolescentes, de 4 a 18 años



## Principales acciones

- ▶ **Infraestructura social:** pavimentación de vías e instalación de alumbrado público y reductores de velocidad;
- ▶ **Inversiones:** búsqueda de alternativas en el abastecimiento de agua potable;
- ▶ **Apadrinamiento:** entrega de ropa de invierno y productos de la canasta básica a personas en situación de vulnerabilidad socioeconómica;
- ▶ **Capacitación de mujeres:** capacitación en diferentes áreas y actividades que tradicionalmente no ofrecen muchas oportunidades para el público femenino;
- ▶ **Mejoras de viviendas:** reformas a casas que estaban en mal estado.

## Honduras

Para ampliar nuestros impactos positivos en la región, firmamos compromisos con las comunidades aledañas al área minera, que incluyen proyectos de infraestructura, como pavimentación de caminos, donaciones de terrenos y viviendas, y construcción de estadios y parques; proyectos de rehabilitación ambiental, que involucran planes de protección de flora y fauna, reforestación, creación de viveros y otras acciones; iniciativas dirigidas a la salud, con ambulatorio a disposición de las comunidades locales, servicio de ambulancia, médicos y suministro de medicamentos; y proyectos de sustentabilidad, a través de la Fundación San Andrés de Minosa.



## Principales acciones

- ▶ **Donaciones a escuelas:** entrega de útiles escolares a estudiantes locales;
- ▶ **Apoyo a los centros de estudio:** contribuciones a los salarios de los profesores;
- ▶ **Apoyo a los centros de salud:** contratación de profesionales médicos;
- ▶ **Infraestructura:** pavimentación de vías y donaciones al municipio;
- ▶ **Medio ambiente:** reforestación, manejo de cuencas y prevención de incendios forestales.

## Minosa Manos Amigas

En Minosa (Honduras), en 2022 Aura puso en marcha la Fundación San Andrés - Manos Amigas. La mina desempeña un papel muy importante en la vida de las personas de la región, y el lanzamiento de esta organización traerá inversiones en capacitación y educación de personas con el potencial de causar impactos positivos en la comunidad.

En 2022, la estrategia social de Aura se alineó para educar y formar profesionales enfocados al trabajo en minas, así como desarrollar y capacitar emprendedores para generar independencia en las operaciones. Estas definiciones se están poniendo en práctica a través de una serie de proyectos de responsabilidad socioambiental.



# Gestión de impactos

## GRI 2-25

Aura cree en la importancia de devolver el valor que genera nuestro negocio al público con el que nos relacionamos. Parte de este compromiso implica atender y reparar cualquier impacto causado por nuestras operaciones, mostrar respeto por nuestros *stakeholders* y buscar la cercanía con los líderes locales para identificar y atender las quejas y reclamos. En todo momento se escucha a los líderes gubernamentales y de la sociedad civil.

En Aranzazu (México), nuestro Sistema de Gestión de Riesgos trabaja para identificar los impactos potenciales que la operación puede ocasionar. Nuestros empleados o especialistas contratados llevan a cabo inspecciones y controles periódicos. Los impactos causados por la operación también son monitoreados a través de visitas e inspecciones por parte de organismos gubernamentales y reguladores.

Las soluciones eventuales y las acciones definidas, a través del compromiso con los líderes gubernamentales y de la sociedad civil, son monitoreadas en reuniones de gestión hasta la conclusión y el control de su efectividad. Los principales instrumentos de este proceso son el Canal de Ética y las diversas interacciones con nuestros *stakeholders*.

En Honduras se creó una mesa técnica de diálogo que reúne al municipio, gobierno central, consejos comunitarios y empresas, con un reglamento de trabajo que incluye el proceso de convocatoria, agenda, calendario de reuniones y método de toma de decisiones por votos. La mesa está encabezada por el alcalde de la localidad. Además, el equipo de operaciones de Minosa realiza reuniones quincenales con las juntas de las comunidades de los alrededores de la mina, en las cuales se abordan agendas y asuntos que afectan a la comunidad y se monitorea el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Diseñamos proyectos y acciones encaminados a mitigar nuestros impactos negativos y ampliar el legado positivo de la compañía.



## Operaciones con impactos negativos significativos -reales y potenciales- en las comunidades locales GRI 413-2

Lugar	Impactos, reales y potenciales
Almas (Brasil) <sup>1</sup>	Mayor flujo de personas en la ciudad, generando consecuentemente mayor demanda de productos y servicios, elevando el costo de vida en la comunidad.
EPP (Brasil)	Generación de ruido, vibraciones y polvo en las inmediaciones de la operación; conflictos en las áreas de actividades mineras (MAPE); y la inflación en el alquiler de inmuebles, impactando el costo de vida local.
Minosa (Honduras)	Uso de la vía pública; generación de ruido; acceso a los derechos sobre la tierra; uso del Río Lara; tala de árboles; y alteración de la flora y fauna de la zona.
Aranzazu (México)	Generación de ruido, polvo, vibraciones y tráfico pesado de vehículos.

<sup>1</sup> Los estudios de impacto se realizaron durante la implementación y están a disposición de toda la comunidad por parte de Naturatins, organismo fiscalizador y licenciante estatal. En la fase operativa, estos estudios serán actualizados. Este proceso es parte del licenciamiento y es fundamental para la operación, con el fin de actuar de manera integral y asertiva en la mitigación de impactos.

# Integración y alianzas en la cadena de valor

## GRI 204-1

En Aura valoramos nuestras relaciones con aliados y proveedores, y en 2022 esto resultó ser fundamental para enfrentar el escenario de volatilidad de precios. Una parte importante de nuestra cadena de suministro está compuesta por empresas especializadas en industrias de gran escala y el sector minero, que comercializan ítems como bombas, productos químicos y repuestos para equipos móviles.

Como resultado de la estrategia de fortalecer nuestros vínculos con las comunidades y empresas vecinas, incrementamos considerablemente el porcentaje de compras realizadas con proveedores locales en Brasil y México, alcanzando 20,51% y 17,50%, respectivamente, en 2022. Nuestra unidad en Honduras, a pesar de no haber registrado un incremento, realiza más del 65% de las compras con aliados locales. Además, en Almas (TO - Brasil), estructuramos trabajos periódicos de desarrollo y capacitación dirigidos a este público.

El apoyo al desarrollo local también marcó nuestro trabajo en Aranzazu (México) en 2022. Estamos implementando iniciativas de apoyo al emprendi-

miento y proveedores locales, con el objetivo de promover negocios e incrementar las inversiones en el ámbito de nuestra operación.

### Presupuesto de compras gastado con proveedores locales | 2021-2022 | %

	2021	2022
Brasil <sup>1</sup>	5,35%	20,51%
México <sup>2</sup>	4,64%	17,50%
Honduras <sup>3</sup>	67%	65,04%

<sup>1</sup> La definición geográfica de "local" para EPP fue el estado de Mato Grosso y para Almas el estado de Tocantins. El valor mostrado es un promedio entre las dos unidades.

<sup>2</sup> Nuestra definición geográfica de "proveedor local" para Aranzazu comprende el estado de Zacatecas, donde tenemos el domicilio social de la empresa en México.

<sup>3</sup> En Honduras, se consideró como "proveedores locales" a los de todo el país.





**Proveedores contratados con base en criterios sociales<sup>1</sup> GRI 414-1 | 2022 | #**

	ALMAS <sup>2</sup>	BR/EPP	MINOSA	ARANZAZU <sup>3</sup>
Total de nuevos proveedores que se consideraron para la contratación	10	33	409	253
Total de nuevos proveedores seleccionados con base en criterios sociales	4	33	184	183
Porcentaje de nuevos proveedores contratados con base en criterios sociales	40%	100%	44%	72%

<sup>1</sup> En el área de compras, la selección de proveedores se realiza siempre de conformidad con las directrices establecidas por las políticas corporativas. Al momento de la contratación, Aura presenta el Código de Ética y la empresa contratada se compromete a cumplir con todas las normas y lineamientos del documento;

<sup>2</sup> En Almas se da prioridad a los proveedores locales y la compañía ofrece capacitación para el desarrollo del emprendimiento y la gestión de negocios responsable;

<sup>3</sup> Para los proveedores locales de Aranzazu se aplica un criterio social con el fin de dinamizar la actividad económica de la región y beneficiar a los habitantes de Concepción del Oro y otras ciudades del estado de Zacatecas.

**Proveedores con impactos sociales negativos potenciales y reales<sup>1</sup> GRI 414-2 | 2022 | #**

	BR/EPP	MINOSA	ARANZAZU
Número de proveedores evaluados con relación a los impactos sociales	33	184	182
Número de proveedores identificados como causantes de impactos sociales negativos reales y potenciales	0	3	5
Número de impactos significativos – –reales y potenciales– identificados en la cadena de proveedores	0	3	5
Número de proveedores identificados con impactos sociales negativos significativos, reales y potenciales, con los que se acordaron mejoras como resultado de la evaluación	0	3	5
Número de proveedores identificados con impactos sociales negativos con los que se terminaron las relaciones como resultado de la evaluación	0	3	5

<sup>1</sup> La Unidad Almas no evalúa los impactos sociales negativos de sus proveedores;

<sup>2</sup> La unidad Aranzazu identificó los siguientes cuatro impactos significativos: ruido, vibraciones, emisión de polvo y alto consumo de agua.



# Medio ambiente

- ▶ AGENDA CLIMÁTICA
- ▶ RECURSOS NATURALES Y BIODIVERSIDAD
- ▶ ESTRUCTURAS GEOTÉCNICAS
- ▶ GESTIÓN DE RESIDUOS

# Medio ambiente

Cuidar y preservar el capital natural es un compromiso que integra la gestión de todos nuestros proyectos y activos, desde las etapas iniciales hasta un periodo posterior al cierre

Como parte de los valores de Aura, el respeto y cuidado del medio ambiente es fundamental en la gestión estratégica de la compañía. Actuamos guiados por la conservación del medio ambiente y la inversión en el legado positivo en los lugares donde operamos, con responsabilidad y en cumplimiento de la legislación local. En el Sistema Integrado de Gestión Aura (SIGA) contamos con los principales protocolos y directrices para la gestión ambiental de las unidades de negocio, incluyendo el control de ruidos y vibraciones, manejo de residuos, manejo de aguas y efluentes, rehabilitación de áreas degradadas, entre otros aspectos.

La gobernanza del área es guiada por los Comités SSMA, involucrando desde los directores ejecutivos hasta el nivel de gerentes de área en las unidades de negocio. Mensualmente, la dirección ejecutiva de Aura realiza un seguimiento de la evolución de los principales indicadores ambientales, como el consumo energético, la generación de residuos y los eventuales incidentes. Se realizan análisis y se des-

pliegan las decisiones tomadas a través de comités y guían operaciones.

Teniendo en cuenta los proyectos de nuevas unidades en desarrollo, Aura pretende contar con el fortalecimiento del SIGA para reforzar los requisitos de Salud, Seguridad y Medio Ambiente en los trabajos de construcción, exploración y operación. En el ámbito del SIGA, incluso estructuramos un sistema dedicado a la exploración, con un mapeo detallado de riesgos y medidas de control. El resultado fue un conjunto de normas específicas para la actividad, aprobadas por los líderes de la compañía.

La gestión de nuestros impactos se enfoca en el SIGA, que cuenta con protocolos y lineamientos orientados a las especificidades locales.



La compañía es parte del movimiento global para descarbonizar la economía, con acciones y metas sólidas.



# Agenda climática

## GRI 3-3. Gestión de temas materiales: Cambio Climático

Comprometida con la reducción de las emisiones globales de gases de efecto invernadero (GEI), en 2021 Aura realizó estudios de estrategia climática con el apoyo de una empresa especializada en el tema. Se evaluaron 16 acciones enfocadas a la reducción de emisiones y sus implicaciones financieras asociadas a la Curva de Costo Marginal de Reducción.

Desde 2021, Aura cuenta con el apoyo de la herramienta digital DEEP ESG para consolidar los datos de emisiones de GEI de la compañía, divulgando informes por unidad y con la posterior consolidación de los datos medidos, de acuerdo con el GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol).

En 2022 se completó el inventario de emisiones 2021\*, en el marco de la DEEP ESG. El trabajo respetó las leyes y lineamientos de los países donde opera Aura. Registramos un aumento, al observar las emisiones absolutas, ya que en los últimos años la compañía ha ampliado significativamente sus operaciones. Sin embargo, cuando trazamos los indicadores relativos de las emisiones de los alcances

1 y 2 por la producción de onzas de oro equivalente (GEO), verificamos una reducción, entre 2020 y 2021, de 0,30 a 0,28.

También monitoreamos el alcance 3, señalando algunas oportunidades de mejora y gestión de procesos. Los perfiles de emisión son diferentes en las unidades de Aura en cuanto a la naturaleza y cantidad de las emisiones, y esta información se tiene en cuenta en la elaboración de medidas para reducir las emisiones de GEI.

El Comité Corporativo de SSMA está atento a la gestión de emisiones y cambio climático, para establecer objetivos y metas y gestionar impactos positivos reales y potenciales. Entre las metas destaca el compromiso de la compañía de reducir en un 5% las emisiones absolutas de las unidades en operación, teniendo como año base el 2021.

\* Para los inventarios realizados en Brasil y Honduras se utilizó la metodología GHG Protocol. En México, se adoptó la metodología del "REGLAMENTO de la Ley General de Cambio Climático en Materia del Registro Nacional de Emisiones" del Gobierno Mexicano.

### Emisiones directas de gases de efecto invernadero (tCO<sub>2</sub> equivalente) GRI 305-1 | 2020-2021

	2020	2021 <sup>1</sup>
Generación de electricidad, calor o vapor	10.293,26	1.576,42
Procesamiento fisicoquímico	0	0
Transporte de materiales, productos, residuos, empleados y pasajeros	23.631,54	44.563,61
Emisiones fugitivas	782,24	800,18
<b>Total de emisiones "equivalentes" de CO<sub>2</sub></b>	<b>34.946,26</b>	<b>46.940,21</b>

<sup>1</sup> Gases incluidos en los cálculos anteriores: CO<sub>2</sub> - Dióxido de Carbono, CH<sub>4</sub> - Metano y N<sub>2</sub>o - Óxido Nitroso. Año base: 2020 (año del primer inventario). Fuentes de los factores de emisión utilizadas: Programa Brasileño del Protocolo de GHG, REGLAMENTO de la Ley General de Cambio Climático en Materia del Registro Nacional de Emisiones.

### Emisiones indirectas resultantes de la adquisición de energía (tCO<sub>2</sub> equivalente)<sup>1</sup> GRI 305-2 | 2020-2021

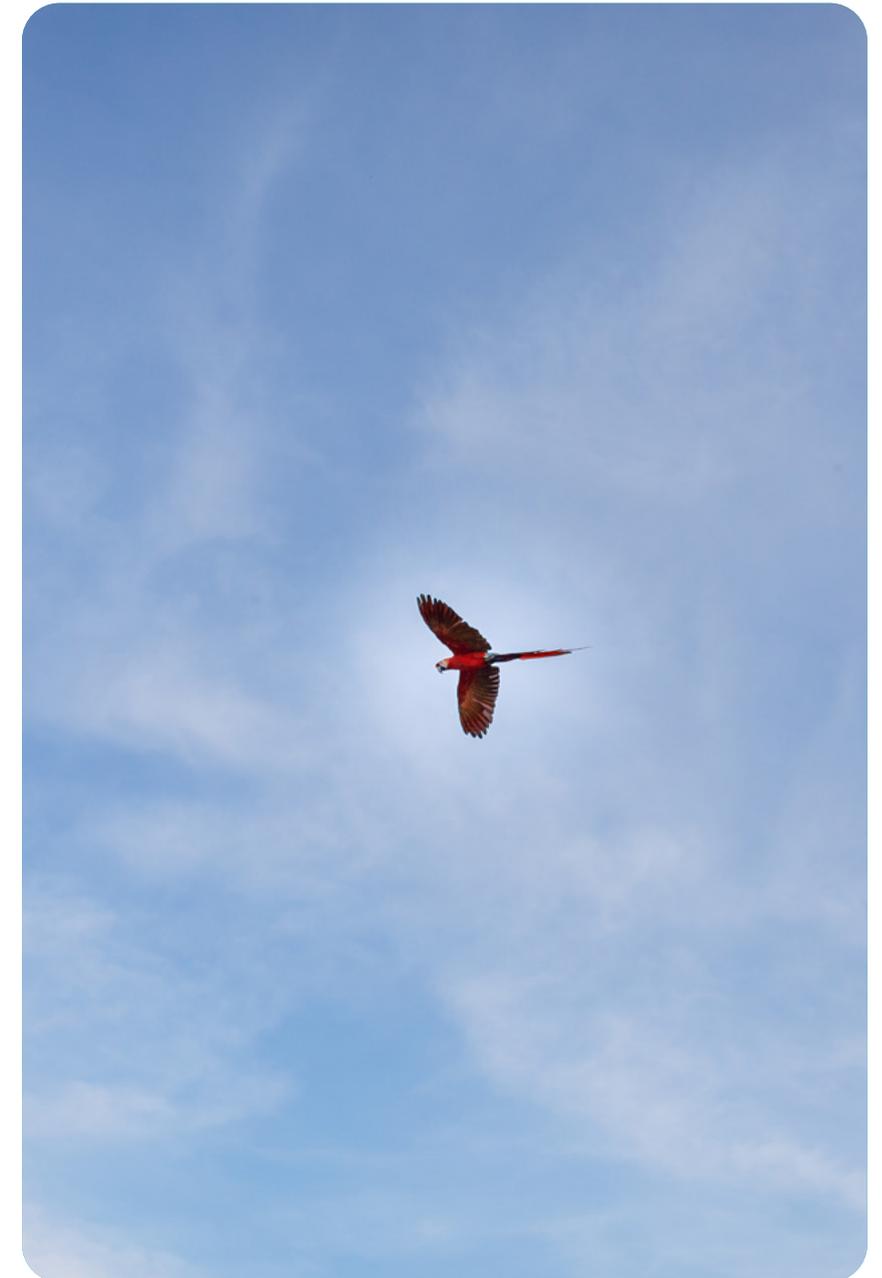
	2020	2021
Total de emisiones indirectas - Alcance 2	6.100,63	25.939,87

<sup>1</sup> Los datos de 2022 referentes a emisiones directas e indirectas (indicadores 305-1 y 305-2) aún no se encontraban disponibles al momento del cierre de este informe, ya que el Inventario de Gases de Efecto Invernadero de la empresa se suele dar a conocer en el segundo semestre. Estos datos serán reportados en el Informe de Sustentabilidad del próximo año.

### Otras emisiones de gases de efecto invernadero (tCO<sub>2</sub> equivalente) GRI 305-3 | 2022<sup>1</sup>

Aguas arriba	
Bienes y servicios adquiridos	87.355,97
Bienes de capital	0
Actividades relacionadas con la energía y los combustibles	12.877,60
Transporte y distribución aguas arriba	1.812,42
Residuos generados en las operaciones	1.027,25
Viajes por negocios	577,73
Transporte de empleados	239,20
Activos arrendados aguas arriba	2.731,26
Otras actividades aguas arriba	0
<b>Total</b>	<b>106.621,43</b>

<sup>1</sup> El indicador no muestra una serie histórica, ya que este es el primer año que la empresa reporta estos datos. No se registraron emisiones de gases de efecto invernadero aguas abajo. Gases incluidos en los cálculos anteriores: CO<sub>2</sub> - Dióxido de Carbono, CH<sub>4</sub> - Metano y N<sub>2</sub>o - Óxido Nitroso. Año base: 2020 (año del primer inventario). Los inventarios de emisiones de Brasil y Honduras se realizaron según la metodología GHG Protocol; El inventario de emisiones de México se realizó de conformidad con el REGLAMENTO de la Ley General de Cambio Climático en Materia del Registro Nacional de Emisiones.





# Energía

El consumo de energía de la compañía sigue la evolución de las operaciones y es monitoreado periódicamente por un equipo técnico, con el objetivo de optimizar los recursos y evitar el desperdicio.

A lo largo del año, continuamos trabajando en algunas iniciativas para reducir nuestro consumo de energía. Dos ejemplos son el sistema de despacho empleado para aumentar la eficiencia de desplazamiento de los equipos con motores diésel; y el fortalecimiento del plan de mantenimiento de equipos diésel.

En febrero, el suministro eléctrico de Aranzazu (México) pasó a ser 100% proveniente de fuentes renovables. La mayor parte de nuestro consumo de energía eléctrica en Brasil está vinculado a fuentes renovables\*.

\* Del total de electricidad producida en Brasil, el 83% proviene de fuentes renovables, según datos divulgados en el Seminario Energía, Desarrollo, Desafíos y Oportunidades, realizado por la Federación de Industrias de Río de Janeiro (Firjan) y el Clúster Tecnológico Naval de Río de Janeiro (Radioagencia Nacional, 30/05/2022, acceda [aquí](#)).

## Consumo de combustibles de fuentes no renovables<sup>1</sup> GRI 302-1 | 2022 | GJ

Combustión estacionaria: Acetileno, diésel, explosivos (ANFO, emulsión), gasolina, GLP:	1.576,42 tCO <sub>2</sub> e
Combustión móvil: Diésel, gasolina, GLP	44.563,61 tCO <sub>2</sub> e
Emissiones fugitivas: Acetileno y extintores de incendios	800,18 tCO <sub>2</sub> e
<b>Total</b>	<b>46.940,00 tCO<sub>2</sub>e</b>

<sup>1</sup> Las emisiones se calcularon por tonelada de CO<sub>2</sub> equivalente. Este es el primer año de informe de este indicador en este formato, motivo por el que se presenta una serie histórica.

## Eficiencia energética GRI 302-1 | 2022<sup>1</sup>

Fuente no renovable	
Diésel (L)	16.137.808
Consumo de energía/electricidad (Mwh)	126.315,83
<b>GLP Total (kg)</b>	<b>111.113,60</b>

<sup>1</sup> Este es el primer año de reporte de este indicador en este formato, motivo por el que no se presenta una serie histórica.

# Recursos naturales y biodiversidad



Pato serrucho (*Mergus octosetaceus*), una de las especies más raras del mundo y actualmente considerada en peligro crítico (CR).

## Gestión de Agua

### GRI 3-3. Gestión de asuntos materiales, 303-1

El uso del agua, con su captación, recirculación y disposición, es realizado por Aura de acuerdo con los más altos estándares establecidos por las leyes de los países donde opera la compañía, con inspecciones durante toda la operación. Nuestra gestión hídrica siempre busca reforzar las oportunidades de reutilización en el proceso productivo, monitoreando la calidad de los efluentes.

Nuestras operaciones disponen de un permiso para captar agua en cursos de agua y, eventualmente, cuentan con captación adicional de agua de lluvia. Utilizamos los recursos hídricos en todo el proceso de la cadena de producción del oro, incluidas las fases del proceso físico, como la voladura de rocas, el transporte, la trituración y molienda y la química. El agua de retorno utilizada por las operaciones se somete a un tratamiento de acuerdo con los parámetros determinados por la legislación local. La evaluación de riesgos para la disposición de efluentes incluye todos los aspectos relacionados con el consumo de agua y la generación de efluentes líquidos, medidas de mantenimiento y control y acciones de concientización. **GRI 303-2**

La única operación ubicada en una región de estrés hídrico es Aranzazu, en México, donde la reutilización del agua es aún más prioritaria, con el fin de contribuir a la preservación de los recursos natura-

les de la zona. Para esta ubicación consideramos que el 100% del agua captada es reutilizada, siendo utilizada y almacenada por varias áreas de la operación, evitando el desperdicio en esta región. Para los efluentes domésticos, Aranzazu cuenta con una planta de tratamiento.

Considerando todas las minas de Aura en operación, reutilizamos alrededor del 92% del agua captada, volumen utilizado en diferentes puntos de nuestras operaciones. El restante vertido se deriva del tratamiento de efluentes domésticos procedentes de la captación, lavado de zonas comunes, abatimiento de polvo y abastecimiento de viveros. Específicamente sobre la recirculación de agua para el proceso por captación de agua, tenemos una tasa aproximada del 61%.

Nuestras operaciones están ubicadas en las siguientes cuencas: Acuífero el Guadalupe Garzarón (México); cuenca hidrográfica Lempa (Honduras); Cuenca hidrográfica Alto Guaporé/MT y Cuenca hidrográfica de Manoel Alves/TO (Brasil).

También contamos con un plan de atención a emergencias, con definiciones de escenarios de riesgo de accidentes ambientales relacionados con el tema hídrico, así como las comunicaciones y soluciones adecuadas. En 2022 no registramos ningún accidente ambiental de esta naturaleza.

### Volumen total de agua captada en todas las áreas, incluidas aquellas con estrés hídrico<sup>1 2</sup>

GRI 303-3 | 2022 | por fuente (ML)

	Todas las áreas	Áreas con estrés hídrico
Aguas superficiales (total)	885,3	0
Aguas subterráneas (total)	1.003,7	1.003,7
<b>Total</b>	<b>1.889</b>	<b>1.003,7</b>

<sup>1</sup> Las mediciones se realizan por instrumentación y se miden periódicamente, de acuerdo con las exigencias legales de cada país donde opera Aura. Al final del mes, las unidades informan a la oficina corporativa los índices mensuales de captación de agua.

<sup>2</sup> La compañía está revisando los cálculos históricos del indicador.

### Volumen total de agua consumida en todas las áreas, incluidas aquellas con estrés hídrico<sup>1</sup> GRI 303-5 | 2022 | ML

	Todas las áreas	Áreas con estrés hídrico
Captación total de agua <b>GRI 303-3</b>	1.889	1.003,7
Vertidos totales de agua <b>GRI 303-4</b>	144,4	0
<b>Consumo de agua</b>	<b>2.033,4</b>	<b>1.003,7</b>

<sup>1</sup> La compañía está revisando los cálculos históricos del indicador.



# Biodiversidad

El compromiso con la preservación del medio ambiente y la mitigación de los impactos generados por nuestras operaciones implica el aprecio y respeto por las especies de flora y fauna que conforman los ecosistemas de los lugares donde opera Aura.

En San Andrés (Honduras), contamos con un plan de protección de la fauna y flora existente en las 399,99 hectáreas de la mina, que incluye compromisos asumidos con el gobierno de Honduras, con los grupos de interés de la compañía y con los once estudios de impacto ambiental realizados: Water Tank Hill; Expansión de Water Tank Hill (East Ledge); Twin Hills; Expansión de Twin Hills; Expansión Tajo Est Ledge; Expansión Falla A y Falla A Fase 2; Tajo de Banana Ridge; Tajo La Buffa; Botadero Till Hills Norte; y Botadero Sur. Además de Contratos de Mitigación y recomendaciones de organismos gubernamentales. En el 15% de la superficie (49,7 hectáreas) se cuenta con la ejecución de un plan de manejo.

El 44% de las áreas intervenidas ya han sido rehabilitadas. El resto sigue en funcionamiento y con sus respectivos planes de recuperación en curso. En las áreas de compensación, cercanas a la mina, se reforestaron alrededor de 429 hectáreas, con más de 557 mil plántulas sembradas desde 2004.

En Brasil, las minas Ernesto, Pau-a-Pique y São Francisco, en Apoena (Brasil), tienen monitoreada su fauna y flora y ninguna indicó necesidad de gestión de la biodiversidad. Además, en Ernesto y Pau-a-Pique se monitorean aves importantes desde el punto de vista endémico o en peligro de extinción, así como anfibios, reptiles y mamíferos medianos y grandes que habitan en los biomas de la región (Amazonía y Cerrado). La compañía también mantiene viveros forestales en Apoena (Brasil) y Minosa (Honduras), con más de 27 mil plantones producidos en 2022 y 70 especies arbóreas y herbáceas nativas de las regiones, que se utilizan para la recuperación y plantaciones en las minas.

+ de **557** mil

plántulas sembradas en las áreas de compensación, desde 2004



# Estructuras geotécnicas

## GRI 3-3. Gestión de asuntos materiales

Aura cuenta con diques de relaves en las minas Aranzazu (México), Apoená (EPP) y Almas (Brasil) y áreas de lixiviación en la unidad San Andrés y lixiviación seca en la mina Gold Road\*, todas de acuerdo con estándares de gestión de seguridad y riesgo. Los diques en operación en la compañía fueron construidos por el método un método de elevación, aguas abajo, y todas las estructuras geotécnicas (presas, depósitos de residuos y áreas de lixiviación) que se encuentran en operación o en tratamiento y mantenimiento tienen una estabilidad satisfactoria y cumplen con toda la legislación vigente.

Diseñadas por empresas de ingeniería reconocidamente competentes, los diques de relaves y las áreas de lixiviados cumplen con las leyes y regulaciones locales, así como con las mejores prácticas globales. Cuentan con manuales de operación que indican la frecuencia de lectura de instrumentación, controles de nivel, inspecciones de campo y otros procedimientos. Los datos recopilados mensualmente por los instrumentos son analizados por consultores especializados e independientes, quienes emiten informes de *compliance* con las condiciones de seguridad y, en su caso, recomendaciones.

Los riesgos geotécnicos relacionados con la seguridad de represas y vertederos de roca estéril son monitoreados constantemente. La gestión de estos factores de riesgo es auditada periódicamente por un tercero, con verificación de las condiciones de seguridad e informes al comité de seguridad. No hubo eventos relevantes con impacto en las comunidades en 2022, solo algunos acontecimientos internos con paralización de operaciones e identificación de acciones a tomar.

En las unidades operativas existen comités de seguridad en funcionamiento y se mapean los principales riesgos, con el liderazgo del director de operaciones y la coordinación de los gerentes de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (SSMA).

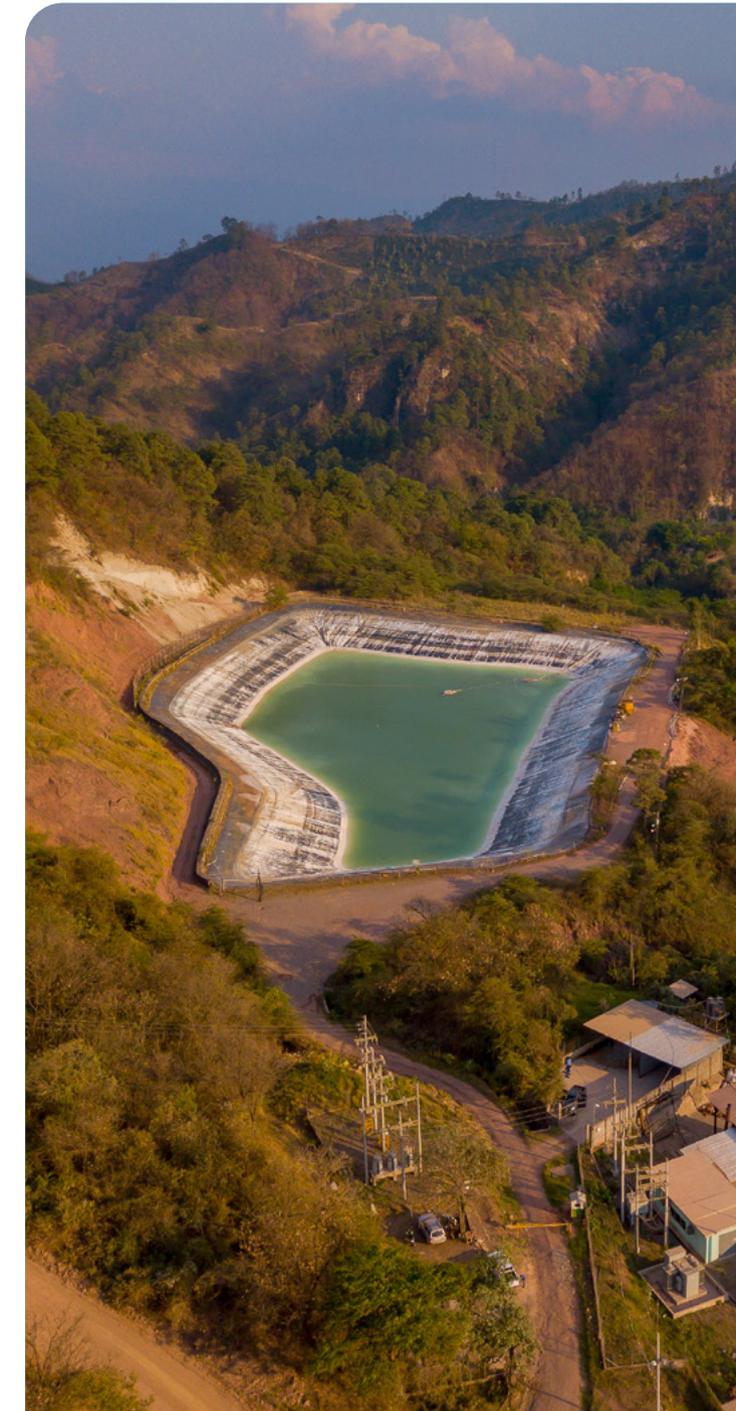
En 2022, con el objetivo de adherir a las mejores prácticas internacionales del sector para la gestión de estructuras geotécnicas, implementamos el sistema de monitoreo en línea (Sentinel) para el Dique EPP (Brasil). También iniciamos la descaracterización del Dique TD1/2 en Aranzazu (México).

Entre las medidas para prevenir o mitigar los posibles impactos negativos generados durante la gestión de estructuras geotécnicas, destacamos el desarrollo de políticas, lineamientos, KPIs y nuestro sistema de gestión y monitoreo en línea, además de capacitaciones y talleres sobre el tema. Para abordar impactos negativos reales, desarrollamos documentos como planes de acción de emergencia, cartas de riesgo y manuales de operación.

Operamos a través del sistema Faro Geotécnico para informar mensualmente a la alta dirección de la compañía sobre las condiciones de seguridad de las estructuras geotécnicas. Se trata de nuestra principal medida para gestionar los impactos positivos reales y potenciales. Todas las discusiones y referencias se registran en las actas de estas reuniones para respaldar los planes de acción, cuando sea necesario.

Todas nuestras estructuras, ya sean activas o en mantenimiento, cumplen con los estándares de gestión de seguridad y la legislación vigente.

\* Nuestras operaciones en la unidad permanecieron activas hasta el primer semestre de 2022.



# Gestión de residuos

GRI 306-1, 306-2

En Aura tratamos la gestión de residuos de una manera responsable, con procesos de separación, almacenamiento, tratamiento y disposición bien definidos, además de la adopción de programas diseñados para determinar conceptos y reglas dirigidas a orientar y capacitar a los empleados y socios comerciales.

En nuestras operaciones generamos, manejamos y almacenamos relaves y roca estéril y destinamos correctamente los materiales, de acuerdo con las mejores prácticas de manejo de estructuras geotécnicas. Para los residuos peligrosos, es decir, aquellos que por sus características representan un riesgo significativo para la salud pública o la calidad ambiental, Aura cuenta con estrictos programas de control. Estos materiales los almacenamos temporalmente en lugares adecuados, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en la región, para destinarlos a lugares autorizados. El transporte de este tipo de residuos también cumple con todos los requisitos legales. En 2022 no registramos la ocurrencia de accidentes ambientales derivados de la generación o transporte de residuos en nuestras operaciones.

Aura es firmante del Código Internacional de Manejo del Cianuro (International Cyanide Management

Code) para operaciones que producen oro y usan cianuro: Apoena (Brasil) y Minosa (Honduras). Se trata de un programa voluntario de certificación de mejores prácticas que ayuda a la compañía a mejorar el manejo del cianuro, incluido el manejo de residuos contaminados.

El principal indicador de gestión de residuos es la cantidad generada por tonelada de mineral procesado. Esta gestión, en Brasil, está a cargo de una empresa tercera especializada, gestionada por el equipo de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (SSMA) en Apoena. Existe un plan de gestión, en la misma unidad, para generar la menor cantidad de residuos posible, así como un sistema de recolección selectiva. Los materiales eliminados son tratados en parte por proveedores autorizados y en parte internamente, como materiales orgánicos, que se envían a un centro de compostaje.

En la unidad de Apoena, en 2020 estructuramos un programa 5S, definiendo a los tutores y capacitaciones. A través de auditorías propias y cruzadas para evaluar la adherencia a cada sentido, con base en un *checklist* específico, el 80% de las áreas adhieren al menos a dos sentidos, y hubo un área que se destacó con adherencia a cuatro. En Honduras tam-



bién existen programas 5S y de manejo de residuos sólidos, y se están reemplazando los empaques sintéticos por materiales compostables.

Aplicar nuestro Programa de Gestión de Residuos es una de las condiciones para nuestras licencias de instalación. Operamos de manera sostenible, desde la adquisición, pasando por el transporte hasta

el destino final de los materiales, con eficiencia y respeto a las normas regionales y nacionales en los países donde se ubican nuestras operaciones. **GRI MM11**



**Total de residuos generados, por composición** <sup>1 2</sup> GRI 306-3 | 2022 | (t)

Categoría	Tipo (peligroso o no peligroso)	Cantidad generada (t)
Residuo Clase I	Peligroso	569
Residuo Clase IIA	No Peligrosos	304
Residuo Clase IIB	No Peligrosos	709
<b>Total</b>		<b>1.582</b>

<sup>1</sup> Este es el primer año que Aura reporta este indicador, por lo que no se muestra una serie histórica;  
<sup>2</sup> Cada unidad cuenta con un programa de manejo de residuos sólidos, con todo el proceso mapeado para el monitoreo y generación de indicadores. Mensualmente se elaboran informes para el área corporativa.

**Total de residuos DESTINADOS a disposición final, por composición en toneladas métricas**<sup>1</sup> GRI 306-5 | 2022 | t

	Composición	Cantidad destinada a disposición final (t)
Residuo Clase I	Empaques y EPIs contaminados; lámparas; y baterías y pilas.	569
Residuo Clase IIA	Fibras; materiales contaminados con material orgánico; y residuos de alimentos.	304
Residuo Clase IIB	Residuo sanitario; chatarra; escombros; materiales de polímeros y plásticos; y vidrios.	709
<b>Total</b>		<b>1.582</b>

<sup>1</sup> Este es el primer año que Aura reporta este indicador, por lo que no se presenta una serie histórica.

# Sumario GRI

## Declaración de uso

Aura Minerals ha reportado la información citada en este sumario de contenido de la GRI para el periodo del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022 con base en las Normas GRI.

GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021
Norma(s) Sectorial(es) de la GRI aplicable(s)	Suplemento Sectorial de Minería

## GRI 2: Contenidos generales 2021

Contenido	Localización	ODS
<b>La organización y sus prácticas de reporte</b>		
2-1 Detalles de la organización	13	
2-2 Empresas incluidas en el informe de sustentabilidad de la organización	3	
2-3 Período del informe, frecuencia y punto de contacto	3	
2-4 Reformulaciones de la información	Aura optó por no incluir la serie histórica en algunos indicadores de Personas en este informe, ya que los cálculos y las clasificaciones funcionales pasaron por cambios en el último año, lo que imposibilitó la comparación de datos. En algunos indicadores de Gestión del Agua tampoco se informó la serie histórica, ya que Aura está trabajando en la revisión de estos números. Todos estos indicadores serán informados en su totalidad en el próximo ciclo.	
2-5 Verificación externa	Este informe no tiene verificación externa.	
<b>Actividades y trabajadores</b>		
2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	27	
2-7 Empleados	35	8, 10
2-8 Trabajadores que no son empleados	38	8, 10

Contenido	Localización	ODS
<b>Gobernanza</b>		
2-9 Estructura de gobernanza y su composición	19	5, 16
2-10 Nombramiento y selección para el máximo órgano de gobernanza	21	5, 16
2-11 Presidente del principal organismo de gobernanza	19	16
2-12 Rol del máximo organismo de gobernanza en la supervisión de la gestión de impactos	19	16
2-13 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	Aura contrató recientemente a una Coordinadora de ESG Corporativo, área que se dedicará exclusivamente al tema de impactos sociales, ambientales y de gobernanza.	
2-14 Rol del máximo organismo de gobernanza en el informe de sustentabilidad	El Consejo de Administración de la Compañía tiene la función de analizar y aprobar publicaciones importantes, tales como: Brasil - Formulario de referencia, Earnings Release, MD&A e Informe de Sustentabilidad; Canadá: MD&A, Annual Information Form, Management Information Circular.	
2-15 Conflictos de interés	De acuerdo con la Escritura de Constitución y los estatutos de la sociedad, que establecen sus políticas en materia de conflictos de intereses, un director debe, inmediatamente después de tener conocimiento del hecho de que está interesado en una transacción realizada o que vaya a ser realizada por la compañía, revelar el interés a todos los demás directores. El director en cuestión tampoco votará en ninguna deliberación para aprobar la transacción, no asistirá a una asamblea de directores en la que surja un asunto relacionado con la transacción y no firmará documentos en nombre de la compañía, ni tomará ninguna otra medida en su calidad de director, que se relacionen con la transacción.	16
2-16 Comunicación de preocupaciones cruciales	En reuniones de directores debidamente celebradas y de manera continua, según sea necesario, la alta dirección informa y proporciona actualizaciones a los directores sobre todos los asuntos críticos que afectan el negocio, pero no existe un proceso específico para abordar los temas relacionados con los impactos sociales y ambientales.	
2-17 Conocimiento colectivo del máximo organismo de gobernanza	19	
2-18 Evaluación del desempeño del máximo organismo de gobernanza	Aura aún no ha implementado un proceso para evaluar el desempeño del Consejo de Administración respecto de la supervisión de la gestión de los impactos de la compañía en la economía, el medio ambiente y las personas.	
2-19 Políticas de remuneración	Restricciones de confidencialidad - Aura optó por no informar.	
2-20 Proceso para determinar la remuneración	21	

Contenido	Localización	ODS
2-21 Proporción de la remuneración total anual	Restricciones de confidencialidad - Aura optó por no informar.	
<b>Estrategia, políticas y prácticas</b>		
2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	8	
2-23 Compromisos de política	22, 24	16
2-24 Incorporación de compromisos de política	24	
2-25 Procesos para reparar impactos negativos	50	
2-26 Mecanismos de asesoramiento y presentación de preocupaciones		
2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos	No se aplicaron multas o sanciones significativas de ninguna naturaleza por incumplimiento de las leyes o reglamentos a nivel federal, estatal o local, en ninguna de las operaciones de la compañía durante 2022. La única excepción son 23 multas resultantes del no cumplimiento del plazo de pago de la TAH (tasa anual por hectárea) respecto de algunos permisos de investigación en Brasil. Una vez comprobada la demora, la compañía dispuso el pago de las tasas adeudadas, así como las multas aplicadas. Nuestra meta es implementar mejoras en el sistema de actualización, seguimiento y gestión de requisitos legales.	
2-28 Participación en asociaciones	16	
2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	8	
<b>Compromiso de los stakeholders</b>		
2-29 Enfoque para el compromiso de los <i>stakeholders</i>	11	
2-30 Acuerdos de negociación colectiva	Los empleados de Aura tienen asegurada la libertad de asociación y negociación colectiva de acuerdo con la legislación laboral de cada uno de los países donde opera.	8

## Temas materiales

GRI Standards	Contenido	Localización	ODS
<b>La organización y sus prácticas de reporte</b>			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso de definición de temas materiales	10	
	3-2 Lista de temas materiales	10	
<b>Ética en los Negocios</b>			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	22	
GRI 205: Lucha contra la corrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas respecto de riesgos relacionados con la corrupción	Aura Minerals tiene 84 casos en total, tres (3,57%) de los cuales están sujetos a evaluaciones de riesgo relacionado con corrupción. Esta información fue extraída del Canal de Ética de Aura y su contenido se considera confidencial.	16
GRI 206: Prácticas de compras 2016	206-1 Demandas por competencia desleal, prácticas de trust y monopolios	Aura Minerals no tuvo demandas judiciales pendientes o finalizadas durante el periodo cubierto por el informe relacionados con competencia desleal y violaciones de las leyes antitrust en los que la organización hubiera sido identificada como participante.	16
GRI 207: Competencia Desleal 2016	207-1 Enfoque tributario	24	1, 10, 17
	207-2 Gobernanza, control y gestión del riesgo fiscal	24	1, 10, 17
<b>Cambio Climático</b>			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	55	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	La compañía aún no cuenta con un mapeo de riesgos y oportunidades motivados por el cambio climático con potencial para generar cambios sustanciales en las operaciones, ingresos o gastos. Con la evolución del inventario de emisiones y la profundización del tema, la gestión será estructurada y en un futuro cercano tendremos mapeados los riesgos y oportunidades.	
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	57	7, 8, 12, 13
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas (Alcance 1) de gases de efecto invernadero (GEI)	56	3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emisiones indirectas (Alcance 2) de gases de efecto invernadero (GEI)	56	3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Otras emisiones indirectas (Alcance 3) de gases de efecto invernadero (GEI)	56	3, 12, 13, 14, 15

<b>GRI Standards</b>	<b>Contenido</b>	<b>Localización</b>	<b>ODS</b>
GRI 306: Residuos 2021	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	62	3, 6, 11, 12
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	62	3, 6, 11, 12
	306-3 Residuos generados	63	3, 6, 12, 14, 15
	306-4 Residuos no destinados a disposición final	Aura todavía no cuenta con una gestión y control unificados de este indicador.	3, 11, 12
	306-5 Residuos para disposición final	63	3, 6, 11, 12, 14, 15
Suplemento Sectorial de Minería - Administración de materiales	MM11 Programas y avances relacionados con la gestión de materiales	62	7, 8, 9, 12, 13, 17
<b>Gestión de Stakeholders</b>			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	10	
GRI 204: Prácticas de compras 2016	204-1 Proporción de gastos con proveedores locales	51	8
GRI 207: Competencia Desleal 2016	Participación y compromiso de los <i>stakeholders</i> y gestión de sus preocupaciones fiscales	24	1, 10, 17
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores seleccionados con base en criterios ambientales	Aura aún no utiliza criterios ambientales para la contratación de nuevos proveedores.	
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de proveedores y medidas adoptadas	Aura no controla este indicador.	
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de incidencias de trabajo infantil	Aura no monitorea este indicador.	8, 16
GRI 409: Trabajo forzoso o análogo al esclavo 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso o análogo al esclavo	Aura aún no rastrea ni controla a los proveedores en este sentido.	8
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016	411-1 Casos de violación de derechos de los pueblos indígenas	No existen casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas.	2
Suplemento Sectorial de Minería - Derechos Indígenas	MM5 Número total de operaciones ubicadas en territorios de Pueblos Indígenas o adyacentes a éstos, y número y porcentaje de operaciones o emplazamientos en los que existen acuerdos formales con las comunidades de Pueblos Indígenas	46	1, 2

GRI Standards	Contenido	Localización	ODS
	MM6 Número y descripción de conflictos significativos relacionados con el uso de la tierra y los derechos consuetudinarios de las comunidades locales y los pueblos indígenas	46	1, 2
Suplemento Sectorial de Minería - Comunidades Locales	MM7 En qué medida se utilizaron los mecanismos de presentación de demandas y reclamos para resolver conflictos relacionados con el uso de la tierra, derechos consuetudinarios de las comunidades locales	Aura trata los temas de tierras con sumo cuidado y respeto, preservando el derecho de posesión y regularizando la tierra en lo posible, siempre dentro de la legislación municipal, estatal y federal vigente. Actualmente, no existen registros de disputas por el uso de la tierra, ya que todas sus instalaciones se encuentran ubicadas en la superficie de su propiedad o en lugares donde se han establecido acuerdos formales para el uso y disfrute pacífico de las propiedades.	1, 2
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores seleccionados con base en criterios sociales	52	5, 8, 16
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de proveedores y medidas adoptadas	52	5, 8, 16
<b>Desarrollo y Retención de Talentos</b>			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	34	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-3 Obligaciones del plan de beneficio definido y otros planes de jubilación	Aura está trabajando para implementar el beneficio de pensión privada para sus unidades en Brasil y oficinas corporativas de São Paulo y Miami a partir de 2023.	
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones y rotación de empleados	35, 36	5, 8, 10
	401-2 Beneficios concedidos a empleados con jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o de jornada parcial	36	3, 5, 8
GRI 404: Capacitación y educación 2016	404-2 Programas de perfeccionamiento de las competencias de los empleados y asistencia para la transición de carrera profesional	34	8
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y desarrollo de carrera profesional	38	5, 8, 10
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en organismos de gobernanza y empleados	39	5, 8
GRI 406: No Discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	23	5,8
Suplemento Sectorial de Minería - Relaciones laborales	MM4 Número de huelgas y cierres patronales de más de una semana, desglosados por país	No hubo huelgas ni cierres patronales que duraran más de una semana en ninguna de las unidades de Aura Minerals en 2022. La compañía continúa fortaleciendo las relaciones con los empleados y sindicatos para mantener este número en cero.	8

<b>GRI Standards</b>	<b>Contenido</b>	<b>Localización</b>	<b>ODS</b>
<b>Inversión Social en las Comunidades</b>			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	45	
GRI 410: Prácticas de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	No hubo capacitación específica en Derechos Humanos para el personal de seguridad de la organización.	16
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones para impulsar la participación y el compromiso, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo orientados a la comunidad local	47	
	413-2 Operaciones con impactos negativos potenciales significativos – –reales y potenciales– en las comunidades locales	50	1, 2
<b>Salud y Seguridad de los Trabajadores</b>			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	40	
GRI 403: Salud y seguridad laboral 2019	403-1 Sistema de gestión de salud y seguridad laboral	40	8
	403-2 Identificación de peligrosidad, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	40	3, 8
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	42	3, 8
	403-4 Participación de los trabajadores, consulta y comunicación a los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo	42	8, 16
	403-5 Capacitación de los trabajadores en seguridad y salud ocupacional	42	8
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	42	3
	403-7 Prevención y mitigación de impactos en la salud y seguridad en el trabajo directamente vinculados a las relaciones comerciales	42	8
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	43	8
	403-9 Accidentes de trabajo	43	3, 8, 16
	403-10 Enfermedades Ocupacionales	Aura no registró enfermedades ocupacionales en el periodo.	3, 8, 16

GRI Standards	Contenido	Localización	ODS
<b>Gestión de Agua</b>			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	58	
	303-1 Interacciones con el agua como recurso compartido	58	6, 12
	303-2 Gestión de impactos relacionados con la eliminación de agua	58	6
GRI 303: Agua y efluentes 2016	303-3 Captación de agua	59	6, 8, 12
	303-4 Eliminación de agua	59	6
	303-5 Consumo de agua	59	6
<b>Gestión de Estructuras Geotécnicas</b>			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	61	
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructura y soporte de servicios	47	5, 9, 11
Suplemento Sectorial de Minería - Efluentes y Residuos	MM3 Cantidades totales de roca estéril, relaves y lodos y sus riesgos asociados	Cantidades totales en 2022: 12.543.000 metros cúbicos.	3, 6, 12
Suplemento Sectorial de Minería - Minería artesanal y de pequeña escala	MM8 Número (y porcentaje) de unidades operacionales de la empresa donde se lleva a cabo minería artesanal y de pequeña escala (MAPE) en el sitio o adyacente al mismo, riesgos asociados y medidas tomadas para gestionar y mitigar estos riesgos	No existe MAPE dentro de las instalaciones de la compañía y se realiza seguridad patrimonial dentro de las unidades operacionales las 24 horas del día, impidiendo este tipo de actividad. En las áreas de investigación, donde no tenemos control sobre las actividades realizadas, cuando se identifica una MAPE, se informa a los organismos competentes para las medidas necesarias. En Brasil, estamos iniciando un proceso de aprobación de la licencia de explotación minera (PLG), con el consentimiento del área técnica y de acuerdo con el Código de Minería de Brasil.	1, 2, 3, 6, 8, 12
Suplemento Sectorial de Minería - Planificación de cierre	MM10 Número y porcentaje de operaciones con planes de cierre de actividades	Actualmente, Aura cuenta con cinco unidades operacionales con planes de cerrar actividades en el futuro, lo que representa el 100% de sus unidades. La provisión financiera de acuerdo con el Asset Retirement Obligation (ARO) de cada unidad es de US\$ 58.741.260,23.	

# Informaciones corporativas

## Oficinas

### Miami

255 Giralda Ave 6th Floor - suite 6W102,  
Coral Gables, FL 33134, US

### São Paulo

Av. das Nações Unidas, 14261  
Torre B – Oficina 26 - 112.  
Vila Gertrudes, São Paulo - SP, 04730-090

# Créditos

## Chief Executive Officer

Rodrigo Barbosa

## Contacto

ri@auraminerals.com

## Coordinación general del proyecto

Aura Minerals

## Contenidos, diseño, gestión de proyectos y consultoría GRI

grupo report - rpt.sustentabilidade  
www.gruporeport.com.br

## Revisión ortográfica

Alícia Toffani

