

PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS 2013

TERMO DE ACORDO PARA A IMPLANTAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS QUE ENTRE SI FAZEM KINROSS BRASIL MINERAÇÃO S/A, A COMISSÃO DE EMPREGADOS DA REFERIDA EMPRESA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS DE PARACATU E VAZANTE, CONFORME CLÁUSULAS E CONDIÇÕES ABAIXO ESPECIFICADAS:

A KINROSS BRASIL MINERAÇÃO S/A, localizada à Estrada do Machado, s/n.º, em Paracatu/MG, inscrita no CNPJ/MF sob o n.º 20.346.524/0001-46, e sua filial localizada Avenida Afonso Pena, 4001, 8º Andar em Belo Horizonte-MG, CNPJ/MF n.º 20.346.524/0004-99 ambas doravante denominadas KINROSS, a COMISSÃO DE EMPREGADOS, eleita especificamente para esta finalidade, e o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS DE PARACATU E VAZANTE e SINDEXTA de Belo Horizonte/MG, acordaram o seguinte, com relação à participação de todos os seus empregados no resultado da empresa, na forma prevista pela Lei 10.101/2000.

CLÁUSULA PRIMEIRA - A KINROSS institui através do presente instrumento, de acordo com a COMISSÃO DE EMPREGADOS e o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS DE PARACATU E VAZANTE e o SINDEXTA de Belo Horizonte/MG, cujos nomes e assinaturas encontram-se abaixo, o sistema de participação nos resultados da empresa, para todos os seus empregados lotados na sede da empresa acima identificada, de todos os níveis, no período de janeiro a dezembro de 2013, ficando desde já convencionado que a KINROSS não estará obrigada a implantar o presente sistema de participação nos resultados para os anos seguintes, podendo fazê-lo apenas, se assim for de seu interesse, inclusive em razão das vantagens que, para ambas as partes - empregador e empregados - resultarem da sua instituição neste ano de 2013.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Esta cláusula atribui todos os níveis da organização, no entanto, do nível Profissional acima será atribuído o peso diferenciado para cada meta, e também neste caso, as metas serão divididas em metas corporativas, metas departamentais e metas individuais.

CLÁUSULA SEGUNDA - A participação nos resultados que ora se estabelece, está inteiramente "desvinculada da remuneração", além do que "não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade", tal como expressamente estabelecem o artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal, e o artigo 3º da Lei 10.101/2000.

CLÁUSULA TERCEIRA - As regras e condições estabelecidas no presente instrumento poderão ser modificadas e até suprimidas, se no curso de sua vigência, ou seja, no ano de 2013, ocorrerem: a) mudanças na legislação; b) paralisações no trabalho; c) aumento de produção resultante de aquisição de equipamentos mais modernos; d) aumento dos turnos de trabalho que importem na contratação de empregados; e) fatos decorrentes de caso fortuito ou força maior; f) quaisquer fatos, enfim, que dificultem, ou de alguma forma inviabilizem ou alterem a forma de cumprimento

PROFIT SHARING 2013

AGREEMENT FOR IMPLEMENTATION OF PROFIT SHARING EXECUTED BY KINROSS BRASIL MINERAÇÃO S/A, THE EMPLOYEES' COMMISSION OF SUCH COMPANY AND THE PARACATU AND VAZANTE EXTRACTIVE INDUSTRY WORKERS' UNION, ACCORDING TO THE FOLLOWING CLAUSES AND CONDITIONS:

KINROSS BRASIL MINERAÇÃO S/A, located at Estrada do Machado, s/n., in Paracatu/MG, registered in the CNPJ/MF under number 20.346.524/0001-46, and its branch located at Avenida Afonso Pena, 4001, 8º floor in Belo Horizonte-MG, CNPJ/MF n.º 20.346.524/0004-99 both henceforth called KINROSS, the EMPLOYEES' COMMISSION, elected specifically for this purpose, and the PARACATU AND VAZANTE EXTRACTIVE INDUSTRY WORKERS' UNION and SINDEXTA Belo Horizonte-MG, agreed as follows, in relation to the participation of all its employees in the profit of the company, as established by Act no. 10.101/2000.

CLAUSE ONE - KINROSS establishes through this instrument, according to the EMPLOYEES' COMMISSION and the PARACATU AND VAZANTE EXTRACTIVE INDUSTRY WORKERS' UNION and SINDEXTA Belo Horizonte-MG, whose names and signatures can be found below, the company's profit sharing system, for all its employees allocated at the headquarters of the company identified above, of all levels, in the period from January to December 2013, and it is hereby established that KINROSS shall not be obligated to implant this profit sharing system for the following years, but it may do so, if it is of its interest, due to the advantages that, for both parties - employer and employees - result from its institution in the current year of 2013.

FIRST PARAGRAPH - This clause applies to all levels of the organization, however, a differentiated weight to each target shall be attributed from the Professional level above, and also in this case, the targets shall be divided into corporate targets, departmental targets and individual targets.

CLAUSE TWO - The profit sharing established hereby is completely "independent of the remuneration", moreover, "it neither replaces or complements the remuneration owed to any employee, nor constitutes the basis for incidence of any labor or social security charge, and the principle of habitualness does not apply to him", as it is expressly established in article 7, item XI, of the Federal Constitution, and in article 3 of Act 10.101/2000.

CLAUSE THREE - The rules and conditions set forth in the current instrument may be modified and even abolished, if in the course of its validity period, i.e., in the year 2013, the following occur: (a) changes in the legislation; (b) work stoppages; (c) increase in production resulting from acquisition of more modern equipment; (d) increase in work shifts that imply hiring more employees; (e) facts arising from unforeseen circumstances or force majeure; (f) any facts that impair or somehow prevent or alter the achievement of the established targets.

das metas estabelecidas.

CLÁUSULA QUARTA - Em havendo resultados que importem em pagamento de valores, tais como previstos neste instrumento, a KINROSS, por imposição da lei e inclusive do disposto no artigo 3º da Lei 10.101/2000, reterá, em separado, de cada empregado, o valor respectivo referente ao Imposto de Renda por ele devido.

CLÁUSULA QUINTA - Fica estabelecido desde já, que a efetiva participação dos empregados nos resultados, dependerá basicamente da existência de lucro, e essencialmente, do fato de serem atingidas as metas fixadas neste instrumento, ficando evidenciado que o atingimento de tais metas importará em lucro para ambas as partes, e em motivo de "integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade", tal como estabelecido no artigo 1º da Lei 10.101/2000, de sorte que todos se tornam responsáveis entre si (patrões entre patrões e empregados entre empregados) pelos resultados que advierem do cumprimento destas metas.

CLÁUSULA SEXTA - A fim de regulamentar o modelo de participação nos resultados, a KINROSS, COMISSÃO DE EMPREGADOS e o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS DE PARACATU E VAZANTE e SINDEXTA Belo Horizonte-MG, estabelecem, neste ato, na planilha anexa, denominada "CONTROLE DE DESEMPENHO" (Anexo I), que fica fazendo parte integrante do presente instrumento, sendo também rubricada pelas partes. A planilha em questão define as metas, o peso equivalente de cada meta e os indicadores esperados para o cumprimento das metas considerando os parâmetros mínimos, meta e máximo para o ano de 2013, para profissionais de nível profissional abaixo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os indicadores de desempenho são distribuídos em 3 (Três) modalidades, sendo: Metas da Companhia no Site (Score Card), Resultados Corporativos Globais e avaliação de desempenho individual. Os limites mínimos e máximos para as metas, assim como o peso atribuído para cada meta no computo global estão descritos no Anexo I - Controle de Desempenho.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os indicadores de desempenho serão monitorados e avaliados conforme instruções abaixo:

- Metas da Companhia no Site (Score Card) - O indicador desta meta será feito através das metas do Site, acompanhadas pelo Score Card.
- Avaliação de Desempenho Individual - Será conduzido o processo de avaliação de desempenho considerando as metas que serão atribuídas durante o ano de 2013 para cada profissional e o resultado atingido e avaliado em dezembro de 2013. O resultado corresponde ao índice obtido na avaliação, sendo que a meta, limite mínimo e limite máximo podem ser observados no Anexo I - Controle de Desempenho.

O resultado Corporativo Global - O indicador reflete os resultados de todas as unidades da Kinross no mundo e será evidenciado por meio relatório anual de desempenho da Companhia a ser divulgado em janeiro de 2014 após apuração de resultados do ano de 2013 seu cálculo corresponde ao índice percentual de desempenho apurados nas metas definidas no 4 points (quatro elementos) que coordena os objetivos globais da

CLAUSE FOUR - In case of results that imply payment of values, such as set forth in this instrument, KINROSS, pursuant to the terms of the law and the provisions contained in article 3 of Act 10.101/2000, shall retain separately, from each employee, the respective amount referring to the Income Tax owed by him.

CLAUSE FIVE - It is already established that the effective participation of the employees in the results shall depend basically on the existence of profit, and essentially, on the achievement of the targets established in this instrument. It is evident that the achievement of such targets shall imply profit for both parties, due to the "integration between the capital and work, as well as incentive to productivity", as it is established in article 1 of Act 10.101/2000, in such a way that everyone shall become responsible among themselves (employers among employers and employees among employees) for the results earned on the fulfillment of these targets.

CLAUSE SIX - In order to regulate the profit sharing model, KINROSS, the EMPLOYEES' COMMISSION and the PARACATU AND VAZANTE EXTRACTIVE INDUSTRY WORKERS' UNION and SINDEXTA Belo Horizonte-MG, establish in this act, in the attached spreadsheet, named "PERFORMANCE CONTROL" (Attachment I), which becomes an integral part of the present instrument, and is also initialed by the parties. The above-mentioned spreadsheet defines the targets, the equivalent weight of each target and the indicators expected for the achievement of the targets, considering the minimum parameters, target and maximum parameters for the year 2013, for the employees from the professional levels below.

FIRST PARAGRAPH - The performance indicators are distributed in 3 (three) modalities, namely: Targets of the Company in the Site (Score Card), Global Corporate Results and Individual Performance Evaluation. The minimum and maximum limits for the targets, as well as the weight attributed to each target in the global calculation are described in Attachment I - Performance Control.

SECOND PARAGRAPH - The performance indicators shall be monitored and evaluated according to the instructions below:

- Targets of the Company in the Site (Score Card) - The indicator of this target shall be made through the targets of the Site, along with the Score Card.
- Individual Performance Evaluation - The performance evaluation process shall be conducted considering the targets that will be attributed to each professional during the year of 2013 and the result achieved and evaluated in December 2013. The result corresponds to the index obtained in the evaluation, and the target, minimum limit and maximum limit can be observed in Attachment I - Performance Control.

Global Corporate Result - The indicator reflects the results of all Kinross units in the world and shall be highlighted through the Company's annual performance report to be released in January 2014 after calculation of results of the year 2013. Its calculation corresponds to the performance percentage index verified in the targets defined in the 4 points (four elements) that coordinate the company's global goals.

empresa.

Serão antecipados em julho de 2013 o valor de 01 Salário Nominal, sendo que para o nível profissional será realizado apenas 01 pagamento em 28 de fevereiro de 2013.

CLÁUSULA SÉTIMA - Fica estabelecido que se forem atingidas na sua integralidade as metas fixadas, ou seja, atingidos os 100% (cem por cento) dos pontos, a participação dos empregados importará em valor correspondente a 4 (quatro) salários-base de cada empregado. O salário utilizado para o cálculo será correspondente ao salário-base a ele pago em dezembro de 2013 excluindo-se as gratificações, adicionais de quaisquer naturezas, bem como o valor de horas extras que receber.

CLÁUSULA OITAVA - Não sendo atingidos os 100% (cem por cento) dos pontos estabelecidos na planilha de "CONTROLE DE DESEMPENHO", o pagamento da participação nos resultados será feita proporcionalmente, observando o desempenho em cada objetivo e considerando o limite mínimo de pontos capaz de proporcionar a efetiva participação no resultado alcançada na proporcionalidade acima referida.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O indicador de desempenho que não tiver cumprido o valor mínimo estabelecido como meta, representará o não pagamento para o indicador em referência.

CLÁUSULA NONA - A superação das metas além de 100% (cem por cento) dos pontos estabelecidos na planilha de "CONTROLE DE DESEMPENHO" acarretará pagamento da participação nos resultados de forma proporcional, observando o desempenho máximo de cada objetivo sendo capaz de proporcionar valor adicional até o teto de 6 (Seis) salários-base (150% do valor da meta), excluindo-se as gratificações, adicionais de quaisquer naturezas, bem como o valor de horas extras que receber.

CLÁUSULA DÉCIMA - A aferição dos resultados na forma prevista na planilha "CONTROLE DE DESEMPENHO" será feita de forma definitiva no mês de fevereiro de 2014, e o pagamento dos valores devidos aos empregados dar-se-á da seguinte forma:

- Será pago 01 Salário base em julho de 2013 à título do pagamento da primeira parcela da participação nos resultados e os créditos serão pagos no dia 08 de julho de 2013;
- O restante, em se havendo saldo a pagar, apurado com base no resultado final do ano de 2013 menos o valor pago em julho de 2013, será pago até o dia 28 de fevereiro de 2014.
- O nível profissional acima receberá o valor apurado no resultado final do ano de 2013 que será pago no dia 28 de fevereiro de 2014.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - A participação nos resultados será proporcional ao tempo efetivamente trabalhado durante o ano.

PARÁGRAFO ÚNICO - O período de gozo de férias, afastamento por acidente do trabalho ou afastamento por até 90 dias devido a questões de saúde, devidamente amparado por atestado médico, não estão incluídos nesta cláusula, sendo considerado como período trabalhado.

Are anticipated in July 2013 the value of 01 Nominal Salary and to the professional level will be held only 01 payment on February 28, 2013.

CLAUSE SEVEN - It is hereby agreed that if the established targets are integrally achieved, i.e., 100% (one hundred per cent) of the points, the employees' profit sharing shall correspond to an amount equivalent to 4 (four) base-salaries of each employee. The salary used for the calculation shall be corresponding to the base-salary that is paid to him in December 2013 excluding the bonus, additional amounts of any nature, as well as the overtime amounts that he receives.

CLAUSE EIGHT - In case 100% (one hundred per cent) of the points established on the "PERFORMANCE CONTROL" spreadsheet is not achieved, the payment of the profit sharing shall be made proportionally, observing the performance in each goal and considering the minimum limit of points capable of enabling the effective participation in the result achieved in the above-mentioned proportionality.

FIRST PARAGRAPH - The performance indicator that has not accomplished the minimum value established as target shall represent the non-payment for the indicator in reference.

CLAUSE NINE - In case of exceeding the targets beyond 100% (one hundred per cent) of the points established on the "PERFORMANCE CONTROL" spreadsheet and considering the maximum limit established in Attachment I, the payment of the profit sharing shall be made proportionally, observing the maximum performance of each goal being able to provide an additional amount up to the maximum wage of 6 (six) base-salaries (150% of the target value), excluding the bonus, additional amounts of any nature, as well as the overtime amounts that he receives.

CLAUSE TEN - The verification of the results as predicted on the "PERFORMANCE CONTROL" spreadsheet shall be made in a definitive way in the month of February 2014, and the payment of the amounts owed to the employees shall be made as follows:

- One (one) base-salary shall be paid in July 2013 as payment of the first portion of the profit sharing and the credits shall be paid on July 8, 2013;
- The remaining amount, if there is any balance to be paid, verified based on the final result of the year 2013 minus the value paid in July 2013, shall be paid by February 28, 2014.
- The professional level above shall receive the value verified in the final result of the year 2013, which shall be paid on February 28, 2014.

CLAUSE ELEVEN - The profit sharing shall be proportional to the time effectively worked during the year.

SOLE PARAGRAPH - The vacation period, as well as any time lost due to labor accident, or up to 90 days lost due to health matters, duly evidenced by medical certificate, are not included in this clause, being considered as worked period.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - Não serão contemplados com a participação nos resultados de que trata o presente instrumento os seguintes casos: os empregados desligados por iniciativa da Empresa até o dia 31 de março de 2013; os empregados desligados em qualquer época durante a vigência deste acordo no período de experiência (90 dias); os empregados desligados em qualquer época durante a vigência deste acordo por justa causa; os empregados desligados em qualquer época durante a vigência deste acordo por iniciativa própria; e os empregados que apresentarem mais de 3 (três) faltas não justificadas no período de vigência deste acordo.

No caso de transferência para empresas do grupo, o empregado receberá proporcionalmente ao tempo trabalhado na Empresa, desde que seja funcionário do Grupo no dia 31 de Dezembro de 2013. Devendo respeitar o exposto na cláusula décima primeira.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - Uma via do presente instrumento, após devidamente assinada pelas partes, será arquivada no Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Extrativas de Paracatu e Vazante e SINDEXTRA Belo Horizonte-MG, na conformidade do que estabelece o § 2º do artigo 2º da Lei 10.101/2000, a fim de que produza todos os seus legais efeitos.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - O presente acordo tem vigência de 01 (um) ano, iniciando-se em 1º de janeiro e terminando em 31 de dezembro de 2013 e as cláusulas, condições e benefícios dele resultantes se restringirão exclusivamente a esse período, perdendo integralmente o seu valor normativo com o final do exercício aqui fixado.

E por estarem assim pactuados, firmam o presente em 04 (quatro) vias de igual teor e forma.

Paracatu, 17 de Maio de 2013.

COMISSÃO DE EMPREGADOS:

Representante: Edimar Ferreira de Jesus

Representante: Orlando Ferreira de Souza

Representante: José Erivaldo Teixeira

Representante: Ozaino Souza Soares

Representante: Marina Fernandes da Silva

Kinross Brasil Mineração S.A.

Representante da Federação Sindextra

Diretor do Sindicato: Silvano Araujo Ferreira

CLAUSE TWELVE - The following cases shall not be rewarded with the profit sharing described in this instrument: The employees withdrawn by initiative of the Company by March 31, 2013; the employees withdrawn at any time during the effective period of this agreement in the probation period (90 days); the employees withdrawn at any time during the effective period of this agreement for cause; the employees withdrawn at any time during the effective period of this agreement by their own initiative; and the employees that have more than 3 (three) non-justified absences in the effective period of this agreement.

In case of transfer to companies of the Group, the employee shall be paid proportionally to the time worked in the Company, as long as he is an employee of the Group on December 31, 2013, and he shall respect the provision contained in clause eleven.

CLAUSE THIRTEEN - One copy of this instrument, after being duly signed by the parties, shall be filed at the Paracatu and Vazante Extractive Industry Workers' Union and SINDEXTRA Belo Horizonte-MG, in compliance with the provision in § 2 of article 2 of Act 10.101/2000, so that it can produce all of its legal effects.

CLAUSE FOURTEEN - This agreement shall be effective for 1 (one) year only, beginning on January 1, and finishing on December 31, 2013, and the clauses, conditions and benefits resulting from it shall be restricted exclusively to such period, and shall lose their entire normative value at the end of the fiscal year established herein.

And having thus agreed, the parties sign the present instrument in 04 (four) counterparts of equal content and form.

Paracatu, May 17th, 2013

EMPLOYEES' COMMISSION:

Representative: Edimar Ferreira de Jesus

Representative: Orlando Ferreira de Souza

Representative: José Erivaldo Teixeira

Representative: Ozaino Souza Soares

Representative: Marina Fernandes da Silva

Kinross Brasil Mineração S.A.

Federation Representative Sindextra:

Union Director: Silvano Araujo Ferreira

ANEXO I - CONTROLE DE DESEMPENHO

Participação nos Resultados 2013

KINROSS Paracatu

2013 APP - Paracatu										
Weight	Sub Weighting	4PP	Objective	Key Outcomes (Corporate STI metrics)	Focal Lead	Target (pt value)	1 Exceeds Expectations Measure (s)	2 Successful Measure (s)	3 Developing Measure (s)	4 Below Expectations Measure (s)
20%		1. First Priorities	Achieve Safety Objectives according to key metrics	Zero Fatalities	Ronald Sena	0	0	0	0	1
	5%			Total Medical Injury Frequency Rate (TMIFR)	Ronald Sena	0,51	Greater than 0% (< than 0.51)	0% to -25% (0.51 to 0.65)	-25% to -60% (0.65 to 0.82)	Less than -60% (> than 0.82)
	5%			Severity rating	Ronald Sena	1,95	Greater than 0% (< than 1.95)	0% to -25% (1.95 to 2.44)	-25% to -60% (2.44 to 3.12)	Less than -60% (> than 3.12)
	5%		Achieve Environment Objectives according to key metrics	Environmental Performance Index (PI) Score	Juliana Esper	23-29	29-33	23-29	17-23	17 or less
	5%			Environmental Notice of Violation (NOV)	Juliana Esper	1	0	1	2	2
30%	10%	2. Deliver Mine and Financial Performance	Achieve Quality Production and Cost Margin Target (Regional & Corporate)	Production: Gold Equivalent Production of XMM .oz	Rick Cruea	492,7	> 502	502-477 +2% to -3%	477-453 3% to -8%	< 453
	10%			Unit operations cost per oz. (cash cost+inventory+ Ops. Capital+taxes+Ops expenses)	Guilherme Carrara	893	857-880	880-926	926-956	956-987
	10%		Achieve Cash flow per share target	Meet mine Cashflow (Operations & Projects) objectives of \$XM (@ budgeted gold price/oz)	Guilherme Carrara	98	>108	From 90 to 108	from 89 to 80	From 79 to 70
30%	30%	3. Deliver Return Value	Deliver all Capital projects on time, on budget	Meet overall capital target	Guilherme Carrara	188,2	159-180	180-222	222-243	243-264
20%	2%	4. Execute the Kinross Way forward	Optimize operations and project business performance	1) Mine Plan Optimization	Johnny Blizzard	LOM Complete. 5 Year Plan Optimized including de-watering.	LOM Optimized 5 Year plan increases Cash Flow	LOM Complete. 5 Year plan optimized w/2 year de-watering plan.	Anything less than meeting expectations will be considered a failure.	
	2%			2) Continuous Improvement	Vince Mordja	\$76.62/Oz	\$80 to \$100	\$65 to \$80	\$50 to \$65	\$40 to \$50
	2%			3) Cost Management & Labour Productivity	Guilherme Carrara	Reduce Opex \$10M	\$12M	\$10M	\$8M	\$7M
	2%			4) Capital Efficiency	Guilherme Carrara	SBP Vs 2013 Bgt	\$180M	\$185M	\$195M	\$195-\$200M
	2%			5) Supply Chain Management	Marco Aurelio	Reduce Opex Contracts by \$11.6M	\$13-\$14M	\$10-\$12M	\$8-\$9M	\$6-\$7M
	2%			6) Energy Management	Rodrigo Gomes	\$6.5M	\$6-\$8M	\$5.5-\$7.5M	\$3.5-\$4.5M	Less Than \$3.5M
	2%			7) Working Capital Management	Marco Aurelio	-\$23.4M	From -\$19.9 to \$21.5	From -\$21.5 to \$25.8	From -\$25.8 to \$28.1	From -\$28.1 to \$30.4
	2%		Progress on comprehensive Leadership & Employee Development Strategy	Per cent Retention of Employees in Critical Roles	Marcos Cangussu	77% or greater	Above 80%	80% - 70%	70-66%	Below 66%
	2%			Number of Critical positions with an immediate successor	Marcos Cangussu	Achieve 90% of immediate successor fulfillment	Achieve between 90.01% to 94.99%	Achieve 90%	Achieve between 89.99% to 80.01%	Achieve between 80.00% to 70.01%
	2%		Successfully Implement Corporate Responsibility Strategy	Achieve Corporate Responsibility Performance Metrics targets	Fadwa Mohamadieh	Achieve 90%	Achieve between 90.01% to 94.99%	Achieve 90%	Achieve between 89.99% to 80.01%	Achieve between 80.00% to 70.01%
	2%			SRP audits completed at Paracatu (weighted to PTU community relations)	Fadwa Mohamadieh	Achieve 90%	Achieve between 90.01% to 94.99%	Achieve 90%	Achieve between 89.99% to 80.01%	Achieve between 80.00% to 70.01%
100%	100%									