

PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS 2015

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, O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS DE PARACATU E VAZANTE e a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, 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, 6º 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 a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, acordaram o seguinte, com relação à participação de todos os seus empregados no resultado da empresa, na forma prevista pela Lei 10.101/2000, com as devidas alterações em razão da Lei 12.832/2013 sancionada em 20/06/2013.

CLÁUSULA PRIMEIRA - A KINROSS institui através do presente instrumento, de acordo com a COMISSÃO DE EMPREGADOS, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS DE PARACATU E VAZANTE e a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, cujos nomes e assinaturas encontram-se abaixo, o sistema de participação nos resultados da empresa, para todos os seus empregados lotados na sede e filial da empresa acima identificada, de todos os níveis, no período de janeiro a dezembro de 2015, 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 2015.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Esta cláusula atribui todos os níveis da organização, as metas serão divididas em metas corporativas, metas do site e avaliação individual, no entanto, para o nível Profissional será atribuído um peso diferenciado para cada uma delas.

O nível profissional é composto por profissionais que ocupam os cargos e funções de Diretores, Gerentes, Chefes de Departamento, Coordenadores, Especialistas, Supervisores, Engenheiros, Geólogos, Biólogos, Administradores, Auditores, Analista Sr e Advogados.

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

PROFIT SHARING 2015

AGREEMENT FOR IMPLEMENTATION OF PROFIT SHARING EXECUTED BY KINROSS BRASIL MINERAÇÃO S/A, THE EMPLOYEES' COMMISSION OF SUCH COMPANY, THE PARACATU AND VAZANTE EXTRACTIVE INDUSTRY WORKERS' UNION and FEDERATION OF WORKERS EXTRACTIVE INDUSTRIES STATE OF MINAS, 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, 6th 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, the PARACATU AND VAZANTE EXTRACTIVE INDUSTRY WORKERS' UNION and FEDERATION OF WORKERS EXTRACTIVE INDUSTRIES STATE OF MINAS, 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, with the necessary changes due to the law enacted in 12.832/2013 20/06/2013.

CLAUSE ONE - KINROSS establishes through this instrument, according to the EMPLOYEES' COMMISSION and the PARACATU AND VAZANTE EXTRACTIVE INDUSTRY WORKERS' UNION FEDERATION OF WORKERS Extractive Industries STATE OF MINAS, whose names and signatures can be found below, the company's profit sharing system, for all its employees allocated at the headquarters or branch of the company identified above, of all levels, in the period from January to December 2015, 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 2015.

FIRST PARAGRAPH - This clause applies to all levels of the organization, the targets will be divided into corporate, site and individual, however, a differentiated weight to each target will be attributed for the Professional level and above.

The professional level is compound by Directors, Managers, Department Heads, Coordinators, Specialists, Supervisors, Engineers, Geologists, Biologists, Administrators, Sr Analyst, Auditors and Lawyers.

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

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 2015, 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 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, com as alterações em razão da Lei 12.832/2013, 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, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS DE PARACATU E VAZANTE e a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, estabelecem, neste ato, a 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 2015, que definirá a nota a ser aplicada no componente "site" do bônus.

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, 60%)** - O indicador desta meta será feito através das metas do Site, acompanhadas pelo Score Card.

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 2015, 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.

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, with the necessary changes due to the law enacted in 12.832/2013 20/06/2013, 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 FEDERATION OF WORKERS Extractive Industries STATE OF MINAS, 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 2015, which will define the site score to be applied to the bonus calculation.

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 60%)** - The indicator of this target shall be made through the targets of the Site, along with the Score Card.

- **Avaliação de Desempenho Individual (25%)**– Será conduzido o processo de avaliação de desempenho individual durante o ano de 2015. 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. Empregados abrangidos por acordo coletivo (locais) terão sua pontuação neste quesito reduzida para 50% caso tenham sido admitidos após 01 de Outubro de 2015 devido a não possuírem avaliação de desempenho completa.

O resultado Corporativo Global (15%)– 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 2016 após apuração de resultados do ano de 2015 seu cálculo corresponde ao índice percentual de desempenho apurados nas metas definidas no Plano de 4 Pontos que coordena os objetivos globais da empresa.

Serão antecipados em junho de 2015 o valor de 01 Salário Nominal, sendo que para o nível Profissional será realizado apenas 01 pagamento em 27 de fevereiro de 2016.

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 2015 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 2016, e o pagamento dos valores devidos aos empregados dar-se-á da seguinte forma:

- Será pago 01 Salário base em 30 de junho de 2015 à

- **Individual Performance Evaluation (25%)** – An individual performance evaluation will take place at the end of 2015. 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. Employees under local policy who have been hired after October 1st, 2015 will have this component reduced to 50% because of not having a full individual evaluation.

Global Corporate Result (15%)– 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 2016 after calculation of results of the year 2015. Its calculation corresponds to the performance percentage index verified in the targets defined in the 4 point plan that coordinate the company's global goals.

Are anticipated in June 2015 the value of 01 Nominal Salary and to the professional level will be held only 01 payment on February 27th, 2016.

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 2015 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 check of the results as predicted on the "PERFORMANCE CONTROL" spreadsheet shall be made in a definitive way in the month of February 2016, and the payment of the amounts owed to the employees shall be made as follows:

- One base-salary shall be paid in June 30th, 2015 as

título do pagamento da primeira parcela da participação nos resultados.

- O restante, em se havendo saldo a pagar, apurado com base no resultado final do ano de 2015 menos o valor pago em junho de 2015, será pago até o dia 29 de fevereiro de 2016.
- O nível profissional receberá o valor apurado no resultado final do ano de 2015 que será pago no dia 29 de fevereiro de 2016.

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 e licença maternidade, devidamente amparado por atestado médico, não estão incluídos nesta cláusula, sendo considerado como período trabalhado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - Não serão contemplados com a participação nos resultados de que trata o presente instrumento os seguintes casos:

- 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 que apresentarem mais de 3 (três) faltas não justificadas no período de vigência deste acordo.
- Empregados abrangidos pela política global que forem admitidos após 01/10/2015.

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 2015. 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 na FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS EXTRATIVAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, 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 2015 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

payment of the first portion of the profit sharing

- The remaining amount, if there is any balance to be paid, verified based on the final result of the year 2015 minus the value paid in June 2015, shall be paid by February 29, 2016.
- The professional level above shall receive the value verified in the final result of the year 2015, which shall be paid on February 29, 2016.

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 or maternity leave, duly evidenced by medical certificate, are not included in this clause, being considered as worked period.

CLAUSE TWELVE - The following cases shall not be rewarded with the profit sharing described in this instrument:

- 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 that have more than 3 (three) non-justified absences in the effective period of this agreement.
- Employees under global policy who have been hired after October 1st, 2015

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, 2015, 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 FEDERATION OF WORKERS Extractive Industries STATE OF MINAS, 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, 2015, 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

(quatro) vias de igual teor e forma.

Paracatu, 26 de Maio de 2015.

COMISSÃO DE EMPREGADOS:

Representante: José Rogério Ulhoa

Representante: Vanderlei Rosa da Silva

Representante: Orlando Ferreira de Souza

Representante: Matheus Rocha Moreira

Representante: Juliana Pinto Mascarenhas

KINROSS BRASIL MINERAÇÃO S.A.
Marcos Adriano Cangussu Rodrigues – Diretor RH

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS
EXTRATIVAS DE PARACATU E VAZANTE
Odair Benedito Araujo de Souza - Diretor

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS
INDÚSTRIAS EXTRATIVAS DO ESTADO DE MINAS
GERAIS
Jose Osvaldo R de Souza - Presidente

form.

Paracatu, May 26th, 2015

EMPLOYEES' COMMISSION:

Representative: José Rogério Ulhoa

Representative: Vanderlei Rosa da Silva

Representative Orlando Ferreira de Souza

Representative: Matheus Rosa Moreira

Representative: Juliana Pinto Mascarenhas

KINROSS BRASIL MINERAÇÃO S.A.
Marcos Adriano Cangussu Rodrigues – HR Director

THE PARACATU AND VAZANTE EXTRACTIVE
INDUSTRY WORKERS' UNION
Odair Benedito Araujo de Souza - Director

FEDERATION OF WORKERS EXTRACTIVE
INDUSTRIES STATE OF MINAS
Jose Osvaldo R. de Souza - President

ANEXO I - CONTROLE DE DESEMPENHO
Participação nos Resultados 2015

4PP Paracatu Site 2015								
1. Embed the Kinross Way								
4PP	Objective	Key Deliverables / Comments (if external)	FOCAL LEADER	TARGET 2015	120% - 150% Leading Performance Measure (s)	95% - 110% Strong Performance Measure (s)	75% - 90% Good & Developing Performance Measure (s)	0% - 50% Under Performance Measure (s)
Zero fatalities (A fatality results in 5% reduction of overall global score, 10% reduction in regional score)								
1. First Priorities	1.2 Achieve Environmental objectives	Environmental Performance Index (EPI) - Leading and Other Indicators	Alexandre Negomusceno	16 to 20	20 to 23	16 to 20	12 to 16	< 12
		Environmental Performance Index - Laggging Indicators Only	Alexandre Negomusceno	7 to 9	9 to 10	7 to 9	4 to 7	< 4
	1.3 Achieve Social Responsibility objectives	Achieve Site Responsibility Plan Performance Index Targets (Out of 25) & No major community incidents	Ana Cunha	29	> 29	29 to 26.0	25.9 to 23.5	< 23.5
2. Deliver Mine and Financial Performance	2.1 Achieve Cash Flow target	Meet company cash flow budget. (Adjusted for the uncontrollables and w/o Capitalized interest)	Júlio Vicentin	\$90.7M	< \$108.8M (+ 20%)	\$108.8M - \$54.4M (20% - 40%)	\$54.4M - \$36.3M (-40% to -60%)	< \$36.3M (-60%)
	2.2 Achieve Production target	Gold Equivalent Production of 521.6 k oz (@ Budgeted Au/Ag ratio)	Marcelo Pereira	521,678 Eq. oz	> 532,112 Eq. Oz (> 2%)	532,112 Eq. oz to 506,028 Eq. oz (2% to -3%)	506,028 Eq. oz to 482,552 Eq. oz. (-3% to -7.5%)	< 482,552 Eq. oz (< -7.5%)
	2.3 Achieve All-in sustaining costs	Costs to Operate Defined as: Production Cost of Sales + Other Operating Costs + Overheads + Site Exploration (note sustaining capital will not be included in this calculation (@ budgeted assumptions)	Marcelo Pereira	\$401.5M	< \$ 397.6M (-1%)	\$397.6M - \$409.7M (-1% to +2%)	\$ 409.7M - 425.7M (2% to 6%)	> \$425.7M (> 6%)
3. Deliver Future Value	3.1 Optimize Profitable Production Profile	Growth of SBP Value - Short-term cash flow (2016 & 2017) improved from 2014 SBP (Adjusted for the uncontrollables)	Júlio Vicentin	\$227M	> \$227M	\$227M - \$204.3M (0% & -10%)	\$204.3M - \$181.6M (-10% & -20%)	< \$181.6M (< -20%)
		Grow the pipeline (Near term prospect: Santo Antonio)	Charlie Wells	October	Conclude in October	Conclude November 1st	Conclude December 1st	Conclude after December 31
4. Execute The Way Forward	4.1 Optimize operations and projects business performance	2. Continuous Improvement (saving US\$ / Oz)	Charlie Wells (Wendell Lima)	\$129.6/oz	> \$129.6/oz	\$116.7/oz to \$129.6/oz (-10%)	\$116.7/oz to \$77.8/oz (-10% to -40%)	< \$77.8/oz (-40%)
		3. Cost Management & Labour Productivity (FTE & FTC opex)	Marcos Cangussu	\$95.9M	< \$ 94.5M (-1.5%)	\$94.5M - \$96.9M (-1.5% to 1%)	\$96.9M - \$97.9M (1% to 2%)	> \$97.9M
		4. Efficient use of Capital funds (Does not include growth capital)	Júlio Vicentin	\$113.7M	\$119.4M - \$108.0M (+ or -5%)	\$119.4M - \$105.2M (5% or -7.5%)	\$105.2M - \$96.6M (-7.5% or -15%)	> \$96.6M
		5. Supply Chain Management - Turn over cycles rolling 12 months - % 2015 action plan successfully implemented (weighted subjectively by impact) - Contractor Management	Fausto Caser	2.5 time	> 2.8 time	> 2.5 < 2.8 time	> 2.2 < 2.5 time	< 2.2 time
			Fausto Caser	> 75% implementation	> 90%	> 75% < 90%	> 50% < 75%	> 50%
			Fausto Caser	4 or more KBM Tasks Completed	Completing all KBM Tasks	4 or more KBM Tasks Completed	3 KBM Tasks completed	2 or fewer tasks completed
		6. Energy Management (saving MUSS excluding taxes increase)	Marcelo Pereira (Rodrigo Gornides)	US\$1.50M	> \$1.50M	\$1.50M to \$1.20M	\$1.20M to \$0M	No saving
		7. Working Capital Management	Fausto Caser	\$-20.2M	> -\$19.2M (-5%)	> -\$19.2 < -\$25.5M (-5% - 25%)	> -\$25.4 < -\$30.3M (-25% - 50%)	< -\$30.3M (-50%)
	4.2 Progress comprehensive Leadership & Employee Development strategy	Retention % Retention of employees in critical roles (in case of voluntary TD)	Marcos Cangussu	90% of critical positions to be defined during succession plan	> 90%	80% to 90%	< 70% to 80%	< 70%
		Succession Planning: % of Critical positions that become vacant filled by an identified successor - TARGET 50%	Marcos Cangussu	50%	> 55%	55% - 45%	45% - 35%	< 35%