

**PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS 2021**

*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, CONFORME CLÁUSULAS E CONDIÇÕES ABAIXO ESPECIFICADAS:*

**A KINROSS BRASIL MINERAÇÃO S/A**, localizada à BR 040, KM 36,5, Zona Rural, em Paracatu-MG, inscrita no CNPJ/MF sob o n.º 20.346.524/0001-46, e sua filial localizada na Fazenda Hidrelétrica Caçu, S/N, Zona Rural em Caçu-GO, CNPJ/MF n.º 20.346.524/0006-50, ambas doravante denominadas KINROSS, a **COMISSÃO DE EMPREGADOS**, eleita especificamente para esta finalidade, e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS DE PARACATU**, 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, e o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS DE PARACATU E VAZANTE, cujos nomes e assinaturas encontram-se abaixo, o sistema de participação nos resultados da empresa, para todos os seus empregados lotados na sede e filiais da empresa acima identificadas, de todos os níveis, no período de janeiro a dezembro de 2021, 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 2021.

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 os empregados elegíveis a remuneração global, nível global, será atribuído um peso diferenciado para cada uma delas.

O nível global é composto por profissionais que ocupam os cargos e funções de Presidente, Vice Presidente, Diretores, Gerentes, Chefes de Departamento, Coordenadores, Especialistas, Supervisores, Engenheiros, Geólogos, Biólogos, Administradores, Auditores, Analista SR, Advogados, Médicos, Químicos e Assistente de Diretoria Bilingue e Secretária Executiva. Sendo todos os demais denominados “Nível Local”.

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 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/ou suprimidas, se no curso de sua vigência,

**PROFIT SHARING 2021**

*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 BR 040, KM 36,5, Zona Rural, Paracatu-MG, registered with CNPJ/MF under number 20.346.524/0001-46, and its branch located at Fazenda Hidrelétrica Caçu, S/N, Zona Rural in Caçu-GO, CNPJ/MF n.º 20.346.524/0006-50, both henceforth called KINROSS, the **EMPLOYEES’ COMMISSION**, elected specifically for this purpose, and the **PARACATU AND VAZANTE EXTRACTIVE INDUSTRY WORKERS’ UNION**, agreed as follows, in relation to the participation of all its employees in the profit of the company, as established by Law 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 document, according to the EMPLOYEES’ COMMISSION and the PARACATU AND VAZANTE EXTRACTIVE INDUSTRY WORKERS’ UNION, 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 2021, 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 2021.

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 to the employees entitled a global compensation, professional level, and above.

The professional level is compound by President, Vice President, Directors, Managers, Department Heads, Coordinators, Specialists, Supervisors, Engineers, Geologists, Biologists, Administrators, Auditors, SR Analyst, Lawyers, Doctors, Chemical, SR bilingual directory assistant e Executi secretary and Executive Secretary. All others being called “Local Level”.

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/or abolished, if in the course of its validity period, i.e., in the year 2021, the

ou seja, no ano de 2021, ocorrerem: a) mudanças na legislação que afetem a distribuição de resultados; 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 novos empregados; e) fatos decorrentes de caso fortuito ou força maior; f) quaisquer fatos 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, e o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS DE PARACATU E VAZANTE, 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 2021, 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.
- **Avaliação de Desempenho Individual (25%)** – Será conduzido o processo de avaliação de desempenho individual durante o ano de 2021. 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 a partir de 01 de outubro de 2021 devido a não possuírem avaliação de desempenho

following occur: (a) changes in the legislation that affect the results distribution; (b) company shutdown; (c) increase in production resulting from acquisition of more modern equipment; (d) increase in work shifts that requires hiring new 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, 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 document. 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 for 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, 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 2021, 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.
- **Individual Performance Evaluation (25%)** – An individual performance evaluation will take place at the end of 2021. 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 1<sup>st</sup>, 2021 will have this component reduced to 50% because of not having a full individual evaluation.

completa.

- **Resultado Corporativo Global (15%)** – O indicador reflete os resultados de todas as unidades da Kinross no mundo e será evidenciado por meio de relatório anual de desempenho da Companhia, a ser divulgado em fevereiro de 2022, após apuração de resultados do ano de 2021. Seu cálculo corresponde ao índice percentual de desempenho apurados nas metas definidas no Plano de 4 Pontos que coordena os objetivos globais da empresa. Para os empregados de nível Global, os indicadores de desempenho estão definidos na política de Cargos e Salários

PARAGRAFO TERCEIRO - Fica estabelecido que todos os empregados desligados pela empresa ou que saírem da empresa por iniciativa própria no ano de 2021 (nível local e global), por qualquer motivo (exceto por justa causa – conforme cláusula 12ª), receberão o valor proporcional aos dias trabalhados no ano, das metas do site e metas globais, e que os desligados ou os que saírem da empresa por iniciativa própria, entre os meses de Janeiro a Junho de 2021, receberão o percentual de 25% da meta individual e entre os meses de Julho a Dezembro de 2021, receberão o percentual de 50% da meta individual. Os empregados desligados devem preencher ficha com a informação dos dados bancários no ato do Acerto Rescisório ou enviar os dados bancários via e-mail até o mês de Fevereiro/2022 para recebimento da PR proporcional referente a 2021.

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 31 de dezembro de 2021 excluindo-se as gratificações e / ou 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 feito 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. Para os empregados de nível Global, o target está definido na política de Cargos e Salários.

CLÁUSULA DÉCIMA - A aferição dos resultados na forma prevista na planilha "CONTROLE DE DESEMPENHO" será feita de forma definitiva no mês de fevereiro de 2022, e o

- **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 February 2022 after calculation of results of the year 2021. Its calculation corresponds to the performance percentage index verified in the targets defined in the 4 point plan that coordinates the company's global goals. For Global level employees, the performance indicators are defined in the Compensation policy.

THIRD PARAGRAPH - It is established that all employees terminated by the company or who leave the company on their own initiative (local and global level) in 2021 for any reason (except for just cause termination - as clause 12th), will receive prorated amounts of the days effectively worked during the year, of the site goals (local result) and corporate goals, and the employee terminated or who leave the company on their own initiative, between January to June 2021, will be eligible to receive 25% associated with individual results, and if they are dismissed between July to December 2021, will be eligible to receive 50% associated with individual results. Dismissed employees must fill out a form with bank information at the time of the termination process or send the information via email by February/2022 to receive the proportional STI for 2021.

CLAUSE SEVEN – It is hereby agreed that if the established targets are integrally achieved, i.e., 100% (one hundred percent) 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 the employee on December 31, 2021 excluding the bonus and/or additional amounts for any reason, as overtime payments.

CLAUSE EIGHT – In case 100% (one hundred percent) 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 percent) 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 reason, as well as the overtime payments. For Global level employees, the target is defined in the Compensation policy.

CLAUSE TEN – The validation of the results planned on the "PERFORMANCE CONTROL" spreadsheet shall be concluded on February 2022 and the payment of the

pagamento dos valores devidos aos empregados dar-se-á da seguinte forma:

- Será pago 01 Salário base em 18 de junho de 2021, à título do pagamento do resultado parcial da PR, com base nos resultados obtidos até a data mencionada acima, aos empregados de nível local. Empregados admitidos até maio/2021, terão direito ao recebimento. Empregados admitidos a partir de junho/2021, não terão direito ao recebimento do resultado parcial.
- Os empregados afastados, cujo o total de dias de afastamento, seja de até 90 dias no ano de 2021, terão direito ao recebimento de um salário base no dia 18 de junho de 2021, os empregados afastados por mais de 90 dias, não terão direito ao recebimento do resultado parcial.
- O restante, em se havendo saldo a pagar, apurado com base no resultado final do ano de 2021 menos o valor pago em junho de 2021, será pago até o dia 28 de fevereiro de 2022.
- O nível global receberá o valor integral apurado no resultado final do ano de 2021 que será pago até o dia 28 de fevereiro de 2022.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - A participação nos resultados será proporcional aos dias efetivamente trabalhados durante o ano.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O período de gozo de férias, licença maternidade e afastamento por acidente do trabalho (ocorridos dentro no ano de apuração da PR), serão considerados como período trabalhado, ou seja, esses dias não serão descontados para fins do pagamento proporcional da PR para empregados do nível local e global.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os afastamentos por até 90 dias, devido a questões de saúde ou licenças/afastamentos legais, devidamente amparados por atestado médico ou documento legal que comprove o direito a licença/afastamento, serão considerados como período trabalhado para empregados do nível local e global.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os afastamentos superiores a 90 dias, excetuando-se afastamentos por licença maternidade, férias e acidente de trabalho, serão descontados em sua integralidade para o cálculo proporcional da PR, considerando para o cálculo somente o período que foi trabalhado, para empregados do nível local e global.

PARÁGRAFO QUARTO - Para os empregados afastados por mais de 90 dias do trabalho, excetuando-se afastamentos por licença maternidade, férias e acidente de trabalho, o cálculo da PR será proporcional e terão como nota padrão da meta individual, o percentual de 50%. Empregados afastados por menos de 90 dias, deverão ser avaliados normalmente.

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

- Todos os empregados desligados, durante a vigência deste acordo, que forem desligados antes de cumprirem o mínimo de 90 (noventa) dias de contrato de trabalho ;
- Todos os empregados desligados em qualquer

amounts owed to the employees shall be made as follows:

- One base salary shall be paid in June 18th, 2021 as a payment of the partial result of the profit sharing, achieved until this date informed above for employees of local level. Employees hired until May/2021 will receive this payment. Employees hired since Junho/2021 won't receive the payment of partial result.
- Employees who are absent, that the total of absence days are less than 90 days in 2021, will receive the payment of one base salary in June 17th and employees who are absent with more than 90 days won't receive this payment of partial result.
- The remaining amount, if there is any balance to be paid, verified based on the final result of the year 2021 minus the value paid in June 2021, shall be paid until February 28, 2022.
- The professional level and above shall receive the value verified in the final result of the year 2021, which shall be paid until February 28, 2022.

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

FIRST PARAGRAPH - The vacation period, maternity leave and any time lost due to labor accident (occurring in the course of the year), will be considered work days and are not included in this clause, being considered as worked period, so, this days will not be deducted in the payment of the profit sharing for local and global level.

SECOND PARAGRAPH - The absence leave for until 90 days, related of health problems or legal leaves, supported by medical certificate or legal document that prove the right to leave, will be considered as worked period for local and global level.

THIRD PARAGRAPH - For the employees with more than 90 days of absences leave, except for reason of vacation period, maternity leave and any time lost due to labor accident, this days will be fully deducted in the payment of the profit sharing, consider for the payment only the effective work days for local and global level.

FOURTH PARAGRAPH - For employees with more than 90 days of work leave, except for reason of vacation period, maternity leave and any time lost due to labor accident, the profit sharing calculation will be prorated and they will be evaluated as a standard score of evaluation of 50% of individual results. Employees with less than 90 days of work leave must be evaluated regularly.

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

- All employees that during the effective period of this agreement that were terminated before 90 days of work/contract.
- All employees dismissed by the company with

<p>época durante a vigência deste acordo, por justa causa;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Todos os empregados que apresentarem 3 (três) faltas ou mais no período de vigência deste acordo.</li> <li>▪ Todos os Empregados de nível global que forem admitidos a partir de 01 de outubro de 2021.</li> </ul> <p>No caso de transferência para empresas do grupo, o empregado receberá proporcionalmente aos dias trabalhados nas empresas do Grupo, desde que seja funcionário do Grupo no dia 31 de dezembro de 2021. O valor será integralmente pago pela empresa no qual estiver ativo em 31 de dezembro de 2021. O pagamento deve respeitar o exposto na cláusula décima primeira.</p> <p>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, 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.</p> <p>CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - O presente acordo tem vigência de 01 (um) ano, iniciando-se em 1º de janeiro de 2021 e terminando em 31 de dezembro de 2021 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.</p> <p>E por estarem assim pactuados, firmam o presente em 04 (quatro) vias de igual teor e forma.</p> <p>Paracatu, 12 de Março de 2021.</p> <p>COMISSÃO DE EMPREGADOS:</p> <p>Representante: Eduardo Gonçalves Rodrigues</p> <p>Representante: Lina Tiara Camargos Bragança</p> <p>Representante: Marcos Matheus Ramos Santos</p> <p>Representante: Wendel Rodrigues Novaes</p> <p>KINROSS BRASIL MINERAÇÃO S.A.</p> <p>SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS DE PARACATU E VAZANTE José Rogério Ulhoa - Presidente</p>	<p>just cause during the effective period of this agreement for cause;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ All employees that have (three) or more absences in the effective period of this agreement.</li> <li>▪ All employees of global level who have been hired after October 1<sup>st</sup>, 2021.</li> </ul> <p>In case of transfer to companies of the Group, the employee shall be paid proportionally to the days worked in the Group Companies, as long as he is an employee of the Group on December 31, 2021. The value will be pay total in company that works in December, 31. The payment shall respect the provision contained in clause eleven.</p> <p>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, 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.</p> <p>CLAUSE FOURTEEN – This agreement shall be effective for 1 (one) year only, beginning on January 1, and finishing on December 31, 2021, 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.</p> <p>And having thus agreed, the parties sign the present instrument in 04 (four) counterparts of equal content and form.</p> <p>Paracatu, Mach 12th, 2021.</p> <p>EMPLOYEES' COMMISSION:</p> <p>Representative: Eduardo Gonçalves Rodrigues</p> <p>Representative: Lina Tiara Camargos Bragança</p> <p>Representative: Marcos Matheus Ramos Santos</p> <p>Representative: Wendel Rodrigues Novaes</p> <p>KINROSS BRASIL MINERAÇÃO S.A.</p> <p>THE PARACATU AND VAZANTE EXTRACTIVE INDUSTRY WORKERS' UNION José Rogério Ulhoa - President</p>
--	---

## ANEXO I - CONTROLE DE DESEMPENHO

### Participação nos Resultados 2021

APP 2020	Peso	Principais Resultados	Liderando (150%)	Excede (120%)	Bem-sucedido (100%)	Limite mínimo ~75%	
			Medida (s)	Medida (s)	Medida (s)	Medida (s)	
Ficado em 20%	1.1 Atingir objetivos de segurança	Melhoria na taxa de frequência de lesões reportáveis (TRIFR) em relação ao ano anterior	< 0,20	0,20 - 0,26	0,27 - 0,33	> 0,33	
		Melhoria na classificação de severidade (excluindo fatalidades) em relação ao ano anterior	< 1,35	1,35 - 2,61	2,62 - 3,78	> 3,78	
	1.2 Eliminar Incidentes de Meio Ambiente e Responsabilidade Social	Indicadores reativos (Meio Ambiente e Responsabilidade Social) - Incidentes significativos	"Excede" mais redução significativa de risco	Nada acima do nível 2	Nada acima do nível 3, não mais do que 3 incidentes nível 3	No máximo 1 nível 4	
		A pontuação será vinculada ao impacto relativo do(s) incidente(s)	Sem incidentes de nível 3, 4 ou 5 na comunidade; pontuação 3,5	Não mais do que um Nível 3 (problema na comunidade); pontuação 3,11	Não mais do que dois Nível 3 (problema na comunidade); pontuação 2,72	No máximo um incidente na comunidade de Nível 4; pontuação 1,56	
	1.3 Indicadores proativos de Segurança e Sustentabilidade	Indicadores Proativos de Segurança - indicadores-chave acumulados no relatório de monitoramento mensal de SSMA	100% das ações A e B de PGI corrigidas no prazo	85% das ações A e B de PGI corrigidas no prazo	70% das ações A e B de PGI corrigidas no prazo	Menos de 70% das ações A e B de PGI corrigidas no prazo	
			≥ 11 Revisão de Riscos Críticos	≥ 10 Revisão de Riscos Críticos	≥ 9 Revisão de Riscos Críticos	≥ 8 Revisão de Riscos Críticos	
		Indicadores Proativos de Sustentabilidade - principais indicadores acumulados no relatório de monitoramento mensal de SSMA, desempenho ambiental e métrica do plano de responsabilidade social (SRP), incluindo tom de feedback, engajamento, conteúdo local e contribuições.	Avaliação de risco do site inclui risco ambiental e é utilizado como uma ferramenta de planejamento eficaz para estabelecer controles (plano de ação). Ações planejadas por meio de auditorias Ambientais concluídas, agregando valor aos controles ambientais. Entrega de licenças não planejadas e concessões de água.	100% dos empregados/contratados receberam treinamento ambiental relevante. Balanço hídrico operado e calibrado de forma que a precisão da previsão mensal seja de aproximadamente 8% (média dos 12 meses anteriores). Implementação progressiva do Plano de Recuperação do ano corrente e anos futuros (plano de ação). Definir a estratégia ambiental para novos projetos de extensão da mina (NW) com envolvimento das agências ambientais.	90% dos empregados/contratados receberam treinamento ambiental relevante. Balanço hídrico operado e calibrado de forma que a precisão da previsão mensal seja de aproximadamente 15% (média dos 12 meses anteriores). Implementação progressiva parcial do Plano de Recuperação do ano corrente. Entrega das licenças e outorgas de água de acordo com o cronograma.	50% dos empregados/contratados receberam treinamento ambiental relevante. Balanço hídrico operacional, mas não inclui todas as fontes de água e não é usado de forma consistente operacionalmente. Plano de Recuperação apenas para o fim da mina.	
				2,88 to 3,00	2,58 to 2,87	2,25 to 2,57	1,50 to 2,24
	33% a 45%	2.1 Gestão efetiva de custo	Gerenciamento efetivo do Custo (PCBA) e outros custos operacionais* (Ajustado para câmbio e custo de energia orçados) *Componente de caixa do OOC	\$340.3M (-4%)	\$347.4M (-2%)	\$358.0M (+1%)	\$368.6M (+4%)
			2.2 Atingimento do target de produção	Produção de Ouro equivalente a X onças atribuíveis (ozs) (@ Relação do Orçamento de Au/Ag)	599.2Koz (6%)	582.3Koz (3%)	554.0Koz (-2%)
2.3 Outras mensurações para Fluxo de caixa		Venda itens obsoletos - redução do estoque obsoleto: Total de baixas no estoque obsoleto (vendas e/ou sucateamento) em relação ao estoque obsoleto no final de 2020 mais itens novos classificados como obsoletos até metade do ano de 2021. Inclui todos os itens no JDE classificados como tipo 'O' ou 'U' (quanto maior, melhor).	90%	75%	50%	25%	
		Giro de estoque - Aumento do giro de estoque em comparação com o final do ano de 2020. Será considerado o período de 12 meses em 2021 (quanto maior, melhor).	10%	7%	5%	0%	
		Redução de Estoque de Baixo Giro: % estoque de baixo giro em relação ao saldo total dos estoques, excluindo itens LOM e de Seguro (quanto menor melhor).	<15%	<16%	<18%	<19%	
2.4 Disciplina de Capital - Continuar aprimorando nosso planejamento e execução de capital		Redução do estoque de suprimentos normal - Média mensal do estoque de suprimentos ao longo do ano, sem provisão de obsolescência.	\$ 68,1M (-7%)	\$ 69,6M (-5%)	\$ 73,2M (0%)	\$ 76,9M (+5%)	
		Entrega do Capex (Execução no prazo / Valor orçado) de acordo com as métricas de KPIs corporativos abaixo	(1) 50% Azul, (2) Sem amarelo ou vermelho	(1) >25% Azul, and (2) <10% Amarelo, e (3) Sem Vermelho	(1) Mais verde do que amarelo, e (2) Sem vermelho	(1) Mais amarelo do que verde, e (2) Sem vermelho	
	2) Critério 2 - Permuta	<5%	<10%	<15%	<25%		
	3) Critério 3 - Revisão Orçamentária Trimestral	<3%	<5%	<10%	<20%		
25% a 35%	3.1 Plano estratégico de negócios	Aumento de valor no SBP .2022 + 3 anos	(> 110%) > \$ 474,9M	(> 105%) > \$ 453,3M	(> 100%) > \$ 431,7M	(> 95%) > \$ 410,2M	
		Aumento de valor no SBP . Vida útil da Mina (redução de 5%)	(> 110%) > \$ 1,620M	(> 105%) > \$ 1,547M	(> 100%) > \$ 1,473M	(> 95%) > \$ 1,399M	
	Não mais que 5%	4.1 Iniciativas do site	Projeto de Gravidade: Instalar e executar teste do equipamento na Planta 1 para determinar se o circuito de gravidade na moagem em ambas as plantas aumentará a recuperação o suficiente para ser econômico em escala comercial.	Teste concluído, PFS revisado e aprovado no SBP 2021	Teste concluído e PFS revisado	Teste concluído até 1º de Setembro	Teste concluído até 31 de Dezembro
Projeto de Argila: Completar o plano para controlar argila para alcançar a recuperação do ouro até a vida útil da mina, com ênfase em 2021 e 2022.			Plano concluído, com impacto positivo	Plano concluído, sem impacto negativo	Plano concluído até 1º de Outubro	Plano concluído até 31 de Dezembro	