

PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS 2022

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 2022, ficando desde já conveniado 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 2022.

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, Consultores, Engenheiros, Geólogos, Biólogos, Administradores, Auditores, Analista SR, Advogados, Médicos, Químicos, Assistente de Diretoria Bilingue SR 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 2022

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 2022, 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 2022.

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, Consultants, Engineers, Geologists, Biologists, Administrators, Auditors, SR Analyst, Lawyers, Doctors, Chemical, SR Bilingual Directory Assistant 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 2022, the

ou seja, no ano de 2022, 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 2022, 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 2022. 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 2022 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 2022, 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 2022. 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, 2022 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 2023, após apuração de resultados do ano de 2022. Seu cálculo corresponde ao índice percentual de desempenho apurados nas metas definidas no Plano de 4 Pontos (4PP) 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 2022 (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 2022, receberão o percentual de 25% da meta individual e entre os meses de Julho a Dezembro de 2022, receberão o percentual de 50% da meta individual.

PARAGRAFO QUARTO - 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/2023 para recebimento da PR proporcional referente a 2022. Fica estabelecido o dia 16 de Março de 2023 para o pagamento.

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, para empregados do nível Local. O salário utilizado para o cálculo será correspondente ao salário-base a ele pago em 31 de dezembro de 2022 excluindo-se as gratificações e / ou adicionais de quaisquer natureza, 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 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) de cada empregado, para o nível Local, excluindo-se as gratificações, adicionais de quaisquer naturezas, bem como o valor de horas extras que receber. Assim como na cláusula sétima, o salário-base

- **Global Corporate Result (15%)** – The indicator reflects the results of all Kinross units in the world and shall be evidenced through the Company's annual performance report to be released in February 2023 after calculation of results of the year 2022. Its calculation corresponds to the performance percentage index verified in the targets defined in the 4 point plan (4PP) 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 2022 for any reason (except for just cause termination - as clause 12th), will receive proportional 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 2022, will be eligible to receive 25% associated with individual results, and if they are dismissed between July to December 2022, will be eligible to receive 50% associated with individual results.

FOURTH PARAGRAPH - 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/2023 to receive the proportional STI for 2022. March 16th, 2023 is established for the payment.

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, for local level employees. The salary used for the calculation shall be corresponding to the base salary that is paid to the employee on December 31, 2022 excluding the bonus and/or additional amounts for any reason, as overtime payments. For Global Level employees, the target is defined on the Compensation Policy.

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) of each employee, for the local level, excluding the bonus, additional amounts of any reason, as

considerado para cálculo será o de 31 de dezembro de 2022. 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 2023, e o pagamento dos valores devidos aos empregados dar-se-á da seguinte forma:

- Será pago 01 Salário base em 22 de junho de 2022, 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/2022, terão direito ao recebimento. Empregados admitidos a partir de junho/2022, 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 2022, terão direito ao recebimento de um salário base no dia 22 de junho de 2022, os empregados afastados por mais de 90 dias, não terão direito ao recebimento do resultado parcial, exceto afastamentos por motivo de férias, licença maternidade e afastamento por acidente de trabalho, conforme previsto na Cláusula Décima Primeira, Parágrafo Primeiro.
- O restante, em se havendo saldo a pagar, apurado com base no resultado final do ano de 2022 menos o valor pago em junho de 2022, será pago até o dia 28 de fevereiro de 2023.
- Empregados de nível global receberão o valor integral apurado no resultado final do ano de 2022 que será pago até o dia 28 de fevereiro de 2023.

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.

well as the overtime payments. Just as the clause 7th, the base salary considered for calculation will be the one on December, 31st 2022. 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 2023 and the payment of the amounts owed to the employees shall be made as follows:

- One base salary shall be paid in June 22nd, 2022 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/2022 will receive this payment. Employees hired since Junho/2022 won't receive the payment of partial result.
- Employees who are absent, that the total of absence days are less than 90 days in 2022, will receive the payment of one base salary in June 22nd 2022 and employees who are absent with more than 90 days won't receive payment of partial result, except leave due to vacation, maternity leave and leave due to an accident at work, as provided for in Clause Eleven, Paragraph One.
- The remaining amount, if there is any balance to be paid, verified based on the final result of the year 2022 minus the value paid in June 2022, shall be paid until February 28, 2023.
- The global level employees shall receive the value verified in the final result of the year 2022, which shall be paid until February 28, 2023.

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 absence due to labor accident (occurring in the course of the year), will be consider 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.

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 época durante a vigência deste acordo, por justa causa;
- Todos os empregados que apresentarem 3 (três) faltas ou mais no período de vigência deste acordo.
- Todos os Empregados de nível global que forem admitidos a partir de 01 de outubro de 2022.

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 2022. O valor será integralmente pago pela empresa no qual estiver ativo em 31 de dezembro de 2022. O pagamento deve 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, 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 de 2022 e terminando em 31 de dezembro de 2022 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 03 (três) vias de igual teor e forma.

Paracatu, 29 de Março de 2022.

COMISSÃO DE EMPREGADOS:

Representante: Antonio Gilberto Silva Gontijo

Representante: Gilmar Soares Chaves

Representante: Matheus Moreira Oliveira

Representante: Wendel Rodrigues Novaes

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 just cause during the effective period of this agreement for cause;
- All employees that have 3 (three) or more absences in the effective period of this agreement.
- All employees of global level who have been hired from October 1st, 2022.

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, 2022. The value will be pay total in company that works in December, 31st 2022. The payment 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, 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 1st 2022, and finishing on December 31st, 2022, 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 03 (three) counterparts of equal content and form.

Paracatu, March 29th, 2022.

EMPLOYEES' COMMISSION:

Representative: Antonio Gilberto Silva Gontijo

Representative: Gilmar Soares Chaves

Representative: Matheus Moreira Oliveira

Representative: Wendel Rodrigues Novaes

KINROSS BRASIL MINERAÇÃO S.A. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS DE PARACATU E VAZANTE José Rogério Ulhoa - Presidente	KINROSS BRASIL MINERAÇÃO S.A. THE PARACATU AND VAZANTE EXTRACTIVE INDUSTRY WORKERS' UNION José Rogério Ulhoa - President
---	--

ANEXO I - CONTROLE DE DESEMPENHO

Participação nos Resultados 2022

Metas 2022	Peso	Principais Resultados	Liderando (150%)	Excede (120%)	Bem-sucedido (100%)	Limite mínimo ~ (75%)
			Medida (s)	Medida (s)	Medida (s)	Medida (s)
1. Primeiras Prioridades	1.1 Atingir objetivos de segurança	0,0% Taxa de frequência de lesões reportáveis (TRIFR)	< 0,20	0,20 - 0,26	0,27 - 0,33	> 0,33
		0,0% Taxa de severidade (excluindo fatalidades) - melhoria em relação ao ano anterior	< 1,50	1,51 - 2,64	2,65 - 3,78	> 3,79
	1.2 Eliminar Incidentes de Meio Ambiente e Responsabilidade Social	3,0% 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 2 incidentes Nível 3	Nada no Nível 4
		3,0% A pontuação será vinculada ao impacto relativo do(s) incidente(s)	A ser discutido com o Corporativo no encerramento do exercício.	Nenhum incidente com a comunidade de Nível 3, 4 ou 5; pontuação 9 SRP (Plano de Responsabilidade do Site).	Não mais do que um incidente com a comunidade de Nível 3 (problema na comunidade); pontuação média de 8,5 SRP (Plano de Responsabilidade do Site) ou acima.	No máximo dois incidentes na comunidade de Nível 3; pontuação média 8 SRP (Plano de Responsabilidade do Site) ou acima. Qualquer pontuação abaixo, será abaixo das expectativas.
	1.3 Indicadores proativos de Segurança e Sustentabilidade	0,0%	Engajamento dos empregados. Mais de 10 ações por empregado no ano.	Engajamento dos empregados. 6,5 - 9,9 ações por empregado no ano.	Engajamento dos empregados. 3 - 6,4 ações por empregado no ano.	Engajamento dos empregados. 2 - 2,9 ações por empregado no ano.
		0,0%	Riscos Mitigados Mais de 10 por empregado no ano.	Riscos Mitigados 6,5 - 9,9 por empregado no ano.	Riscos Mitigados 3 - 6,4 por empregado no ano.	Riscos Mitigados 2 - 2,9 por empregado no ano.
		0,0%	Gestão de Riscos Críticos 150%	Gestão de Riscos Críticos 120% - 149%	Gestão de Riscos Críticos 100% - 119%	Gestão de Riscos Críticos 75% - 99%
		1,0%	100% dos empregados/contratados receberem treinamento ambiental relevante e demonstrarem competência	90% dos empregados/contratados receberem treinamento ambiental relevante e demonstrarem competência	80% dos empregados/contratados receberem treinamento ambiental relevante e demonstrarem competência	50% dos empregados/contratados receberem treinamento ambiental relevante e demonstrarem competência
		2,0%	Balanço Hídrico utilizado para previsão de necessidades operacionais com precisão de +/- 5% (Média dos últimos 12 meses); abrangendo o monitoramento de informações de qualidade e quantidade de água e relevantes para a operação. Tendências de utilização e previsão volumes da água são considerados para redução do uso de água no Site.	Balanço Hídrico operacional calibrado pela previsão mensal com precisão de +/- 8% (Média dos últimos 12 meses). Tendências de utilização e comportamento no Site identificados.	Balanço Hídrico operacional calibrado pela previsão mensal com precisão de +/- 10% (Média dos últimos 12 meses). Tendências de utilização e comportamento no Site identificados.	Ter um modelo de Balanço Hídrico que engloba todos os ciclos de água no local da mina, bem como a água afetada pela mina, de forma consistente em termos operacionais.
		2,0%	Indicadores Proativos de Sustentabilidade - indicadores-chave acumulados no relatório de monitoramento mensal de SSMA	O plano de fechamento anual incluindo ações para reduzir as incertezas relacionadas as premissas utilizadas no plano de fechamento de mina e estimativa de custos.	"Bem-sucedido" + plano de recuperação progressiva em grande parte implementado no ano corrente e nos próximos anos (plano de ação).	100% dos gastos com recuperação progressiva reconhecidos com uma redução direta nas estimativas do plano de fechamento da mina (KDL e LOM).
		2,0%	Perfurações planejadas em "Excede" + feedback positivo de partes interessadas (stakeholders) externas (Comunidade, autoridades locais e outros).	Perfurações planejadas em "Bem-sucedido" + participação ativa de terceiros e partes interessadas (stakeholders) externas como parte deste processo.	100% das perfurações planejadas relacionadas ao meio ambiente conduzidas conforme o plano (cianeto e derramamentos de produtos químicos, quando for o caso) e notificação a terceiros e partes interessadas (stakeholders) externas como parte do processo.	50% das perfurações planejadas
	1.3 Indicadores proativos de Responsabilidade Social	7,0%	Relações com a Comunidade - Métrica do Plano de Responsabilidade do Site (SRP), incluindo o tom do feedback, engajamento, conteúdo e contribuições locais	> 23 SRP (Plano de Responsabilidade do Site) pontos	20,6 a 23 SRP (Plano de Responsabilidade do Site) pontos	18 a 20,6 SRP (Plano de Responsabilidade do Site) pontos
						12 a 18 SRP (Plano de Responsabilidade do Site) pontos

2. Entrega de Fluxo de Caixa Sustentável	2.1 Gestão efetiva de custo	15%	Gerenciamento efetivo do Custo (PCBA) e outros custos operacionais* (Ajustado para câmbio, custo de energia e impacto anormal de inflação em relação as premissas do orçamento) *Componente de caixa do OOC	\$ 415,0M (-4%)	\$ 423,7M (-2%)	\$ 436,6M (+1%)	\$ 449,6M (+4%)
	2.2 Atingimento do target de produção	20%	Produção de Ouro equivalente a 587K onças atribuíveis (ozs) (@ Relação do Orçamento de Au/Ag)	622,2Koz (6%)	604,6Koz (3%)	575,2Koz (-2%)	540,0Koz (-8%)
	2.3 Outras mensurações para Fluxo de caixa	1,5%	Giro de estoque - Aumento do giro de estoque em comparação com o final do ano de 2021. Será considerado o período de 12 meses em 2022 (quanto maior, melhor).	3.976 (+7%)	3.902 (+5%)	3.716 (0%)	3.530 (-5%)
		1,5%	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).	< 13%	< 14%	< 16%	< 18%
		2,0%	Redução do estoque de suprimentos normal - Média mensal do estoque de suprimentos ao longo do ano (quanto menor, melhor) (referência saldo final de 2021 e não médio).	\$ 68,92M (-7%)	\$ 70,4M (-5%)	\$ 74,1M (0%)	\$ 77,81M (+5%)
	2.4 Disciplina de Capital - Continuar aprimorando nosso planejamento e execução de capital	5,0%	Entrega do Capex (Execução no prazo / Valor orçado) de acordo com as métricas de KPIs corporativos abaixo 1) Critério 1 - Habilidade de executar principais projetos - acima de \$5M orçados e \$1M não orçados 2) Critério 2 - Permuta 3) Critério 3 - Revisão Orçamentária Trimestral	1) (1) 50% Azul e, (2) Sem amarelo ou vermelho 2) < 5% 3) < 3%	1) (1) > 25% Azul, e (2) < 10%, e (3) sem vermelho 2) < 10% 3) < 5%	1) (1) Mais verde do que amarelo, e (2) sem vermelho 2) < 15% 3) < 10%	1) (1) Mais amarelo do que verde, e (2) sem vermelho 2) < 25% 3) < 20%
3. Entregar Valor Futuro	3.1 Plano estratégico de negócios	14,0%	Aumento de valor no SBP 2023 + 2 anos	(> 110%) > \$ 649M	(> 105%) > \$ 619M	(> 100%) > \$ 590M	(> 95%) > \$ 560M
		14,0%	Aumento de valor no SBP 2023 + Vida útil da Mina (5% de taxa de desconto)	(> 110%) > \$ 2.601M	(> 105%) > \$ 2.483M	(> 100%) > \$ 2.365M	(> 95%) > \$ 2.247M
		2,0%	Identificação de potenciais áreas/ intervalos através de testes com perfuração em áreas delineadas	3 áreas alvo identificadas e com testes de perfurações com no mínimo 1 furo relatando pelo menos 20m com teor entre 0,1g/t a 0,4g/t.	3 áreas alvo identificadas com 2 áreas com testes de perfuração com no mínimo 1 furo mineralizado (teor entre 0,05g/t a 0,4g/t).	2 áreas alvo identificadas e testadas com 2 furos em cada área.	1 área alvo identificada e testada com pelo menos 3 furos.
4. Iniciativas do Site	4.1 Iniciativas do site	3,0%	Projeto de Gravimetria: Completar 1a. Fase	Fase 1 aprovada e construção iniciada até 01 de Outubro	Fase 1 aprovada e construção iniciada até 31 de Dezembro	Fase 1 aprovada e construção agendada para 2023	Projeto de engenharia concluído e submetido para aprovação
		2,0%	Aumento de Recuperação na Hidro através da redução de perda de ouro nos rejeitos líquidos (Referência: média 2021).	92,0%	91,5%	90,5%	89,5%