

PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS 2024

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 2024, 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 2024.

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 2024

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 2024, 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 2024.

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 2024, the

ou seja, no ano de 2024, 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 2024, 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 para os níveis Local e Global serão monitorados e avaliados conforme instruções e tabela abaixo:

- **Metas da Companhia no Site (Score Card)** - O indicador desta meta será feito através das metas do Site, acompanhadas pelo Score Card.
- **Avaliação de Desempenho Individual** - Será conduzido o processo de avaliação de desempenho individual durante o ano de 2024. 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 (nível local) terão sua pontuação neste quesito reduzida para 50% caso tenham sido admitidos a partir de 01 de outubro de

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 initiated 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 2024, 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 for Local and Global level shall be monitored and evaluated according to the instructions and table below:

- **Targets of the Company in the Site (Score Card)** - The indicator of this target shall be made through the targets of the Site, along with the Score Card.
- **Individual Performance Evaluation** - An individual performance evaluation will take place at the end of 2024. 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, 2024 will have this component reduced to 50% because of not having

2024 devido a não possuírem avaliação de desempenho completa.

- **Resultado Corporativo Global** – 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 2025, após apuração de resultados do ano de 2024. 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.

Nível	Metas Site	Avaliação Individual	Resultado Corporativo
Local	60%	25%	15%
Global (T)	35%	50%	15%
Global (Demais níveis)	30%	50%	20%

PARAGRAFO QUARTO - Fica estabelecido que todos os empregados desligados pela empresa ou que saírem da empresa por iniciativa própria no ano de 2024 (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 2024, receberão o percentual de 25% da meta individual e entre os meses de Julho a Dezembro de 2024, receberão o percentual de 50% da meta individual.

PARAGRAFO QUINTO - 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/2025 para recebimento da PR proporcional referente a 2024. Fica estabelecido o dia 12 de Março de 2025 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 de acordo com os níveis. O salário utilizado para o cálculo será correspondente ao salário-base a ele pago em 31 de dezembro de 2024 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 RTS-PRO-094 – Administração 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

a full individual evaluation.

- **Global Corporate Result** – 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 2025 after calculation of results of the year 2024. 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.

Level	Site Target	Individual Evaluation	Corporate Result
Local	60%	25%	15%
Global (T)	35%	50%	15%
Global (Demais níveis)	30%	50%	20%

FOURTH 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 2024 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 2024, will be eligible to receive 25% associated with individual results, and if they are dismissed between July to December 2024, will be eligible to receive 50% associated with individual results.

FIFTH 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/2025 to receive the proportional STI for 2024. March 12th, 2025 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, 2024 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 RTS-PRO-094 – Administração de Cargos e Salários.

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

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 considerado para cálculo será o de 31 de dezembro de 2024. Para os empregados de nível Global, o target está definido na política RTS-PRO-094 – Administração 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 2024, e o pagamento dos valores devidos aos empregados dar-se-á da seguinte forma:

- Será pago 01 Salário base em 26 de junho de 2024, 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/2024, terão direito ao recebimento. Empregados admitidos a partir de junho/2024, 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 2024, terão direito ao recebimento de um salário base no dia 26 de junho de 2024, os empregados afastados por mais de 90 dias, não terão direito ao recebimento do resultado parcial, exceto afastamentos por motivo de férias, licença maternidade, licença paternidade, liberação sindical 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 2024 menos o valor pago em junho de 2024, será pago até o dia 28 de fevereiro de 2025.
- Empregados de nível global receberão o valor integral apurado no resultado final do ano de 2024 que será pago até o dia 28 de fevereiro de 2025.

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, licença paternidade, liberação sindical e afastamento por acidente de 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, licença paternidade, liberação sindical, 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

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 well as the overtime payments. Just as the clause 7th, the base salary considered for calculation will be the one on December, 31st 2024. For Global level employees, the target is defined in the Compensation policy RTS-PRO-094 – Administração de Cargos e Salários.

CLAUSE TEN – The validation of the results planned on the "PERFORMANCE CONTROL" spreadsheet shall be concluded on February 2024 and the payment of the amounts owed to the employees shall be made as follows:

- One base salary shall be paid in June 26nd, 2024 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/2024 will receive this payment. Employees hired since Junho/2024 won't receive the payment of partial result.
- Employees who are absent, that the total of absence days are less than 90 days in 2024, will receive the payment of one base salary in June 26nd 2024 and employees who are absent with more than 90 days won't receive payment of partial result, except leave due to vacation, maternity leave, paternity leave, union liberation 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 2024 minus the value paid in June 2024, shall be paid until February 28, 2025.
- The global level employees shall receive the value verified in the final result of the year 2024, which shall be paid until February 28, 2025.

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, paternity leave, union liberation and absence due to labor accident (occurring in the course of the year), will be considered as worked 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, paternity leave, union liberation 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

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, licença paternidade, liberação sindical, 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 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 2024.

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 2024. O valor será integralmente pago pela empresa no qual estiver ativo em 31 de dezembro de 2024. 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 2024 e terminando em 31 de dezembro de 2024 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, 09 de Maio de 2024.

COMISSÃO DE EMPREGADOS:

Representante:  Hiago Cardoso De Oliveira

Representante:  Mariana Alves Souza Doroteu

global level.

FOURTH PARAGRAPH - For employees with more than 90 days of work leave, except for reason of vacation period, maternity leave, paternity leave, union liberation 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 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, 2024.

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, 2024. The value will be pay total in company that works in December, 31st 2024. 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.



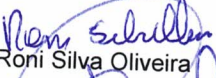

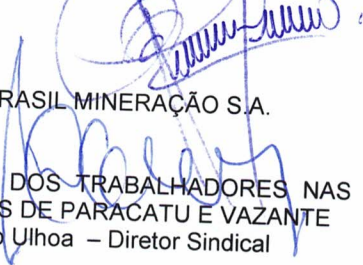

CLAUSE FOURTEEN – This agreement shall be effective for 1 (one) year only, beginning on January 1st 2024, and finishing on December 31st, 2024, and the clauses, conditions and benefits resulting from it shall be restricted exclusively to such period, and shall lose their entire normative value at the 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, May 09th, 2024.

EMPLOYEES' COMMISSION:

Representative:  Hiago Cardoso De Oliveira

 Representante: Rafael Jose Da Costa	Representative: Mariana Alves Souza Doroteu 
Representante: Roni Silva Oliveira 	Representative: Rafael Jose Da Costa 
KINROSS BRASIL MINERAÇÃO S.A.	Representative: Roni Silva Oliveira
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS DE PARACATU E VAZANTE José Rogério Ulhoa – Diretor Sindical 	KINROSS BRASIL MINERAÇÃO S.A.
	THE PARACATU AND VAZANTE EXTRACTIVE INDUSTRY WORKERS' UNION José Rogério Ulhoa – Union Director

ANEXO I – CONTROLE DE DESEMPENHO

Participação nos Resultados 2024

Metas 2024		Peso	Liderando (150%) Medida (s)	Excede (120%) Medida (s)	Sucesso (100%) Medida (s)	Limite mínimo ~ (75%) Medida (s)
1a	Saúde e Segurança - Engajamento de Campo	0,0%	10	7	5	2
1b	Saúde e Segurança - Riscos Corretivos	0,0%	10	7	5	2
1c	Saúde e Segurança - Treinamento de Excelência em Segurança	0,0%	95%	85%	75%	65%
1d	Saúde e Segurança - Treinamento Operacional de Aprendizagem da Equipe ("Time")	0,0%	95%	85%	75%	65%
1e	Saúde e Segurança - Plano Diretor de Segurança - Redução do Risco Sistêmico	0,0%	95%	85%	75%	65%
2a	Meio Ambiente - Indicadores Reativos - Incidentes significativos A pontuação será vinculada ao impacto relativo do(s) incidente(s).	3,0%	Meta "Excede" - demonstração de mitigação de riscos para Riscos Ambientais classificados como "Altos", sendo identificado que no registro de riscos do site foram implementados.	≥ 20% de redução no número de incidentes de nível 2 do ano anterior.	Nenhum incidente de nível 3.	Não mais que 1 incidente de nível 3, e nenhum incidente de nível 4 ou 5.
2b	Meio Ambiente - Indicadores Proativos - Gestão Hídrica	1,0%	Meta "Excede" - Revisar o Plano de Gerenciamento de Águas do site e programas de monitoramento de água (qualidade e quantidade), incluindo um estudo de cenário de escassez hídrica.	Meta "Sucesso" - Implementar automação para o sistema de captação de água.	i) O modelo de Balanço Hídrico do site está calibrado e pode prever os requisitos operacionais com uma precisão de +/- 10% (média ao longo do ano) e identificar tendências no uso da água e em todo o site. ii) O site está dentro da faixa ideal para o excesso de armazenamento de água. iii) O site diminuiu sua intensidade de água em comparação com o ano anterior. iv) Verificação da segurança da água do site por meio do fornecimento de gráficos ou planilhas demonstrando a taxa de bombeamento alvo X real e os níveis rebalsados.	O modelo de balanço hídrico do site inclui todas as fontes e ciclos de água da mina ou afetados pela mina.
2c	Meio Ambiente - Indicadores Proativos - Recuperação e Fechamento de Mina	1,0%	Meta "Excede" - Instalar experimento/teste de campo para avaliar o plano direto nos rejeitos (reevegetação) com o objetivo de reduzir os custos de fechamento / pós-fechamento para o fechamento da EUTSF.	Meta "Sucesso" - Submeter o Plano de Fechamento Conceptual em todo o Site (atualizado incluindo entrada de Rejeito na Cava) nas agências SUPRAM e FEAM até dezembro de 2024.	i) Concluir a revisão e atualização do plano de recuperação e fechamento da mina para incluir custos atualizados no KDI/LOM, redução de possíveis incertezas e identificação de oportunidades de recuperação progressiva no ano corrente; ii) O Site ter concluído as atividades de recuperação de terras aprovadas para o ano, de acordo com seu plano de fechamento e recuperação.	Atividades de recuperação simultânea para LOM documentadas no plano de recuperação e fechamento da mina, mas nenhuma recuperação simultânea foi concluída para o ano corrente.
2d	Meio Ambiente - Indicadores Proativos - Gerenciamento de Resíduos	1,0%	Meta "Excede" - Identificação e eliminação de um produto/material perigoso usado no site e substituído por um produto não perigoso (a ser identificado).	Meta "Sucesso" - desenvolver o projeto para tratar efluentes (esgoto) no site (atualmente realizado externamente) - Reduzir 10% do plástico de uso único.	i) O Site aumentar o percentual de resíduos não perigosos reciclados ou reutilizados (não enviados para o aterro) em comparação com o ano anterior; ii) O site ter concluído uma revisão anual (e atualização conforme necessário) de seus planos de gerenciamento de resíduos minerais. Verificação de que todas as informações estão completas, precisas e atualizadas.	Nenhuma redução na quantidade de resíduos enviados para a área de aterro (ou aumento na porcentagem de resíduos recicláveis) em comparação com o ano anterior.
2e	Meio Ambiente - Indicadores Proativos - Preparação para Emergências	1,0%	Meta "Excede" - Promover um treinamento sobre Produtos Químicos de Emergência com a Brigada Local (Corpo de Bombeiros de Minas Gerais).	Meta "Sucesso" - Conformidade com o indicador de número 1 para o protocolo de Gerenciamento de Crises (nível de instalação) do Programa de Sustentabilidade TSM (Towards Sustainable Mining) até o encerramento do exercício de 2024.	i) Concluir uma revisão do Plano de Emergência do Site e atualizar as informações conforme necessário; ii) Implementação de uma sessão de treinamento de resposta a derramamentos com funcionários e contratados necessários dentro do exercício.	Conduzir exercícios de emergência conforme planejado para o ano de acordo com o Plano de Emergência do Site.
2f	Meio Ambiente - Indicadores Proativos - Iniciativa ambiental	1,0%	Meta "Excede" - Desenvolver um aplicativo de software para monitorar mudas plantadas.	Meta "Sucesso" - 1 iniciativa de ESG - estudos de eficiência energética/ redução nos gases de efeito estufa.	Meta "Limite Mínimo" - Parceria com o Instituto Nacional de Florestas para desenvolver um Programa de Educação Ambiental para a Comunidade de Santa Rita.	i) Manter o acordo com os Residentes/Associação da Comunidade de Santa Rita plantando 10.000 mudas de árvores nativas em 2024 (foco na recuperação de áreas degradadas); e ii) Manter o projeto de proteção de nascentes.
3a	Responsabilidade Social - Indicadores reativos	2,0%	4 pontos Discutir com o corporativo no encerramento do exercício.	2 pontos	1 ponto	0 pontos
3b	Responsabilidade Social - Indicadores proativos	5,0%	29 pontos Discutir com o corporativo no encerramento do exercício.	26,0 a 28,9 pontos	22,5 to 25,9 pontos	18,9 a 22,4 pontos
4a	ESG	3,0%	Meta "Excede" - Implementação de outras iniciativas locais na redução de emissões de gás efeito estufa.	Meta "Sucesso" - 1 iniciativa ESG - estudos de eficiência energética/ redução nos gases de efeito estufa.	100% das ações planejadas do Plano ESG para 2024 (Biodiversidade - Relações com a Comunidade) e confirmadas pela equipe do corporativo.	50% das ações planejadas do Plano ESG para 2024 (Biodiversidade - Relações com a Comunidade) e confirmadas pela equipe do corporativo.
4b	Outros ESG - Diversidade e Inclusão - Aumento no % de mulheres em novas contratações	2,0%	>31% de mulheres admitidas em novas contratações.	>28% de mulheres admitidas em novas contratações.	>25% de mulheres admitidas em novas contratações.	>20% de mulheres admitidas em novas contratações.
5	Equivalente de ouro em onças atribuíveis (ozs) (® Relação do Orçamento de Au/Au)	16,0%	104% 550.160 Equiv. Oz	102% 539.580 Equiv. Oz	100% 529.000 Equiv. Oz	93% 491.970 Equiv. Oz
6	Gestão de Custos (PCBA/Outros Opex e Estoques de Almoarifado - a média dos últimos 6 meses correntes versus orçamento) 1. Ajustes dos preços de commodities serão realizados na avaliação final do exercício. 2. Ajustes de câmbio FX serão realizados. 3. Variações de atividade poderão ser realizadas dependendo da materialidade.	16,0%	4% menor \$530,5M	2% menor \$541,6M	100% \$552,6M	5% acima \$580,6M
7	Gestão de Capital - CAPEX Ajustes como o site minerar mais do que o planejado, projetos não orçados que agreguem valor e impactos do câmbio, serão avaliados caso a caso. * Real economia de Capital não será considerado com redução da nota do site.	8,0%	Gastos com Capital dentro dos limites de até 1% superior ou 2% abaixo abaixo do orçamento. Os 4 maiores projetos entregues e pelo menos 1 superando a entrega.	Gastos com Capital dentro dos limites de até 1% superior ou 3% abaixo abaixo do orçamento. Os 4 maiores projetos entregues como planejado.	Gastos com Capital dentro dos limites de até 1% superior ou 4% abaixo abaixo do orçamento. Pelo menos os 3 maiores projetos entregues como planejado.	Gastos com Capital dentro dos limites de até 1% superior ou 5% abaixo abaixo do orçamento. Pelo menos os 2 maiores projetos entregues como planejado.
8	SBP - Tabela de desempenho SBP - Produção SBP - PCBA	2,5% 5,0% 2,5%	16 pontos Produção de 2024 a 2026 com melhoria de 4% PCBA orçado para 2025 2% inferior à visão do orçamento de 2024 para 2025	> 13 pontos Produção de 2024 a 2026 com melhoria de 2% PCBA orçado para 2025 sem alteração em relação à visão do orçamento de 2024 para 2025	> 10 pontos Produção de 2024 a 2026 mantida PCBA orçado para 2025, não mais do que uma deterioração de 1,5% em relação à visão do orçamento de 2024 para 2025	> 7 pontos Produção de 2024 a 2026 com deterioração não superior a 5% PCBA orçado para 2025, não mais do que uma deterioração de 5% em relação à visão do orçamento de 2024 para 2025
9	Exploração	5,0%	Delimitar um corpo mineral em uma fase "pre-recursos", movendo um alvo de sondagem para um alvo de sondagem avançada (com parâmetros apropriados para definição de recursos - teor, espessura e prichionidade).	2 alvos de sondagens testáveis com pelo menos 01 furo apresentando no mínimo 20m com teor médio 0.35 g/t, ou o equivalente a uma espessura vezes teor > 7 e teor > 0.20 g/t	2 novos alvos de sondagem introduzidos no projeto (alvos dos alvos testados em 2023) e os furos testados.	4 alvos de sondagem a serem testados com pelo menos 3 furos.
10a	Gravimetria Fase 2 - Produção Entregar a recuperação global do ouro acima do orçamento de maio a dezembro (sem considerar o período de implementação). O desempenho e médio adicionando onças ao orçamento depois de subtrair 1% da alimentação.	7,5%	15.0 koz (+49%)	12.3 koz (-22%)	10.1 koz (produção gravimetria orçada a partir de Maio excluindo a alimentação)	8.5 koz (-16%)
10b	Reprocessamento total do PSAT Entregar a produção de ouro acima do orçamento sem a recuperação de PET (36,4 koz)	5,0%	>40.0 koz (+10%)	38.0 to 39.9 koz (+4%)	36.4 to 37.9 koz (Orçamento sem recuperação do PET)	<34.6 koz (-5%)
10c	Reendimento Curva de Alimentação - % Redução de Custos PCBA: 2% de Desafio na Gestão Desenvolver um robusto programa de excelência em custos para:	7,5%	11% da curva ou superior	10% da curva	9% da curva	7% da curva
10d	i) atingir a meta de desafio de gestão em 2%, ii) melhorar a gestão de custos (ex: governança) no site, e iii) melhorar o planejamento de custos. Caso o Site minerar mais que o planejado será avaliado.	5,0%	Meta "Excede" - (iv) Alcançar mais de 2% redução no PCBA orçado (os "Critérios de Sucesso" ainda são requeridos) e/ou (v) mais de 5% na redução de gastos em itens não-PCBA (em comparação ao Orçamento).	Meta "Sucesso" - (iii) os ganhos não são revertidos imediatamente nos gastos mas no orçamento de 2025 e (iv) 0.5% de redução de gastos em itens não PCBA (em comparação com o Orçamento), sem comprometer o LOM e os investimentos estratégicos.	Redução de 2% no desafio de gestão do PCBA orçado são alcançados, e: i) Plano de mina não é comprometido, e ii) Não é alcançado devido a fatores incontornáveis (ex: câmbio, preço de diesel), outras variações em preços de commodities).	75% dos 2% de desafio de gestão do PCBA orçado (ou seja 1.5%) são alcançados e os critérios (i) e (ii) da Meta "Sucesso" são alcançados.