

PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS 2025

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 2025, 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 2025.

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, Assessora Diretoria 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 2025

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 2025, 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 2025.

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 2025, the

ou seja, no ano de 2025, 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 2025, 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 2025. 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 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 2025, 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 2025. 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, 2025 will have this component reduced to 50% because of not having

2025 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 2026, após apuração de resultados do ano de 2025. 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 2025 (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 2025, receberão o percentual de 25% da meta individual e entre os meses de Julho a Dezembro de 2025, 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/2026 para recebimento da PR proporcional referente a 2025. Fica estabelecido o dia 11 de Março de 2026 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 2025 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 2026 after calculation of results of the year 2025. 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 2025 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 2025, will be eligible to receive 25% associated with individual results, and if they are dismissed between July to December 2025, 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/2026 to receive the proportional STI for 2025. March 11th, 2026 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, 2025 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 2025. 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 2026, e o pagamento dos valores devidos aos empregados dar-se-á da seguinte forma:

- Será pago 01 Salário base em 25 de junho de 2025, 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/2025, terão direito ao recebimento. Empregados admitidos a partir de junho/2025, 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 2025, terão direito ao recebimento de um salário base no dia 25 de junho de 2025, 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 2025 menos o valor pago em junho de 2025, será pago até o dia 28 de fevereiro de 2026.
- Empregados de nível global receberão o valor integral apurado no resultado final do ano de 2025 que será pago até o dia 28 de fevereiro de 2026.

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 2025. 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 2026 and the payment of the amounts owed to the employees shall be made as follows:

- One base salary shall be paid in June 25nd, 2025 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/2025 will receive this payment. Employees hired since Junho/2025 won't receive the payment of partial result.
- Employees who are absent, that the total of absence days are less than 90 days in 2025, will receive the payment of one base salary in June 25nd 2025 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 2025 minus the value paid in June 2025, shall be paid until February 28, 2026.
- The global level employees shall receive the value verified in the final result of the year 2025, which shall be paid until February 28, 2026.

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 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, 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 injustificadas ou mais no período de vigência deste acordo.
- Todos os Empregados de nível global que forem admitidos a partir de 01 de outubro de 2025.

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 2025. O valor será integralmente pago pela empresa no qual estiver ativo em 31 de dezembro de 2025. 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 2025 e terminando em 31 de dezembro de 2025 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, 16 de Junho de 2025.

COMISSÃO DE EMPREGADOS:

Ana Carolina Lisboa Bastos

Representante: Ana Carolina Lisboa Bastos

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 unjustified absences in the effective period of this agreement.
- All employees of global level who have been hired from October 1st, 2025.

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, 2025. The value will be pay total in company that works in December, 31st 2025. 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 2025, and finishing on December 31st, 2025, 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.

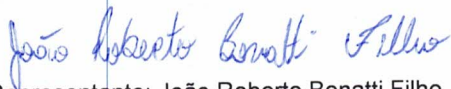
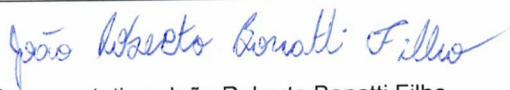
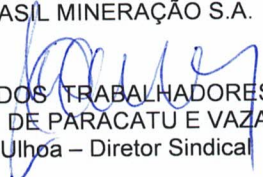
And having thus agreed, the parties sign the present instrument in 03 (three) counterparts of equal content and form.

Paracatu, June 16th, 2025.

EMPLOYEES' COMMISSION:

Ana Carolina Lisboa Bastos

Representative: Ana Carolina Lisboa Bastos

 Representante: João Roberto Bonatti Filho	 Representative: João Roberto Bonatti Filho
 Representante: Laís Gonçalves Pereira	 Representative: Laís Gonçalves Pereira
Representante: Sergio Farias Barreto de Lima	Representative: Sergio Farias Barreto de Lima
KINROSS BRASIL MINERAÇÃO S.A.	KINROSS BRASIL MINERAÇÃO S.A.
 SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS DE PARACATU E VAZANTE José Rogério Ulhoa – Diretor Sindical	THE PARACATU AND VAZANTE EXTRACTIVE INDUSTRY WORKERS' UNION José Rogério Ulhoa – Union Director



José Rogério Ulhoa – Union Director

ANEXO I – CONTROLE DE DESEMPENHO

2025 Paracatu		Peso	Liderando (150%)	Excede (120%)	Sucesso (100%)	Limite mínimo ~ (75%)
Metas 2025			Medida (s)	Medida (s)	Medida (s)	Medida (s)
Principais Prioridades	1a Saúde e Segurança - Engajamento de Campo	0,0%	12	9	6	3
	1b Saúde e Segurança - Riscos Corretivos	0,0%	12	9	6	3
	1c Saúde e Segurança - Treinamento Operacional de Aprendizado da Equipe ("Time")	0,0%	90%	80%	70%	50%
	1d Saúde e Segurança - Plano Diretor de Segurança - Redução do Risco Sistêmico	0,0%	90%	80%	70%	50%
	2a Meio Ambiente - Indicadores Reativos - Incidentes significativos A pontuação será vinculada ao impacto relativo do(s) incidente(s).	3,0%	Nenhum incidente de Nível 2 registrado + Medidas de mitigação implementadas para prevenir derramamentos de alto risco (superiores ao Nível 2).	≥ 10% de redução no número de incidentes de nível 2 em relação ao ano anterior; incluindo potenciais riscos relacionados a incidentes com derramamentos.	Nenhum incidente de Nível 3 registrado (incidentes que resultam em multa ou notificação), incluindo quaisquer potenciais incidentes relacionados a derramamentos.	1 incidente de nível 3, nenhum incidente de nível 4 ou 5, incluindo quaisquer potenciais incidentes relacionados a derramamentos.
	2b Meio Ambiente - Indicadores Proativos - Gestão Hídrica	3,0%	"Excede" + Desenvolver um plano estratégico de gestão da água de 5 anos aprovado pelo GM até o 4º trimestre de 2025.	"Sucesso" + Promover e concluir a proteção e o cercamento de 10 nascentes na bacia superior do rio São Pedro.	i) O modelo de balanço hídrico do site deverá ser calibrado para prever as necessidades operacionais de água com uma precisão de ±10% na média anual, identificando de forma efetiva tendências no uso da água pelo site. ii) O site está dentro da faixa ideal para o volume excedente de armazenamento de água. iii) Verificação da segurança da água do site por meio do fornecimento de gráficos ou planilhas comparando as taxas de bombeamento e os níveis de rebaixamento previstos com os volumes reais.	O modelo de balanço hídrico do site atualizado.
	2c Meio Ambiente - Indicadores Proativos - Recuperação e Fechamento de Mina	3,0%	"Excede" + Aumentar em pelo menos 10% as áreas recuperadas/reabilitadas no site, em comparação com o ano anterior.	"Sucesso" + Aumentar o número total de mudas produzidas no viveiro interno em pelo menos 50% em comparação com o ano anterior.	i) Durante o ano de referência, atualização pelo Site do seu plano de recuperação e fechamento, incorporando custos revisados (KDI/LOM), reduzindo potenciais incertezas e identificando oportunidades para uma recuperação progressiva. ii) O Site ter concluído e aprovado as atividades de recuperação de terras, de acordo com seu plano de fechamento e recuperação.	Plano de recuperação e fechamento da mina.
	2d Meio Ambiente - Indicadores Proativos - Gerenciamento de Resíduos	3,0%	"Excede" + Implementar programa de compostagem que processe 50% dos resíduos orgânicos gerados.	"Sucesso" + implementar tratamento de 100% dos efluentes (esgoto) no site.	i) O Site deve desenvolver e implementar um plano de gestão de resíduos não perigosos, com foco no aumento da reciclagem, reutilização e diversificando para reduzir a destinação a aterros sanitários. ii) O site ter concluído uma revisão anual dos planos de gerenciamento de resíduos minerais, assegurando informações completas, corretas e atualizadas.	Nenhuma redução na quantidade de resíduos ou efluentes (esgotos) tratados externamente.
	3 Sustentabilidade	3,0%	"Excede" + Realizar um workshop sobre o uso futuro do solo com participação do Conselho Municipal de Desenvolvimento Sustentável - Paracatu 2030.	Meta "Sucesso" + Realizar pelo menos 1 reunião técnica para discutir o planejamento de fechamento ou uma visita técnica do Conselho Municipal de Desenvolvimento Sustentável - Paracatu 2030.	Estabelecer um comitê interno estruturado para conduzir, controlar e validar as atividades relacionadas ao fechamento/fechamento progressivo de minas e à adoção de padrões e melhores práticas internacionais de fechamento.	Manter o programa de governança interna para assuntos relacionados ao fechamento de mina conforme está atualmente.
	4 Indicadores de Responsabilidade Social	5,0%	33,00 a 31,84	31,83 a 28,94	28,93 a 25,75	25,74 a 22,90
Entrega de Fluxo de Caixa	5 Produção	15,0%	615,0 Equiv. Oz	600,0 Equiv. Oz	584,0 Equiv. Oz	543,1 Equiv. Oz
	6 Gestão de Custos (PCBA/Outros Opex) (90%) + Custos de Contratos e Mão de Obra (5%) + Custos com Peças de Manutenção (5%) 1. O desempenho será ajustado por variações de câmbio e preços de commodities. 2. As variações significativas no volume de material, tanto nas toneladas lavadas/movimentadas quanto nas toneladas processadas serão considerados.	15,0%	4% menor PCBA/Outros Opex: \$560,7M / Custos de Contratos e Mão-de-obra: \$164,9M / Custos com Peças de Manutenção: \$108,0M	2% menor PCBA/Outros Opex: \$572,4M / Custos de Contratos e Mão-de-obra: \$168,3M / Custos com Peças de Manutenção: \$110,2M	100% PCBA/Outros Opex: \$584,1M / Custos de Contratos e Mão-de-obra: \$171,8M / Custos com Peças de Manutenção: \$112,5M	5% acima PCBA/Outros Opex: \$613,3M / Custos de Contratos e Mão-de-obra: \$180,4M / Custo com Peças de Manutenção: \$118,1M
	7 Gestão de Capital - CAPEX 1. Ajustes nas metas de capital serão feitos para o preço do diesel (retirada de material). 2. Outras variáveis, como volume de toneladas superior ao planejado, projetos não previstos no orçamento que geram valor e o impacto do câmbio, serão analisados individualmente. * Economias reais de capital não serão consideradas como forma de reduzir a pontuação do Site.	10,0%	Gastos com Capital dentro dos limites de até 2% superior ou 2% abaixo em relação ao orçamento*. Todos os 5 maiores projetos concluídos e ao menos um com superação nas entregas.	Gastos com Capital dentro dos limites de até 3% superior ou 3% abaixo em relação ao orçamento*. Todos os 5 maiores projetos concluídos.	Gastos com Capital dentro dos limites de até 4% superior ou 4% abaixo em relação ao orçamento*. Pelo menos 4 maiores projetos concluídos como planejado.	Gastos com Capital dentro dos limites de até 5% superior ou 5% abaixo em relação ao orçamento*. Pelo menos 3 maiores projetos concluídos como planejado.
Entrega de Valor Futuro	8 SBP - Produção	5,0%	Produção de 2025 a 2027 com melhoria de 4%.	Produção de 2025 a 2027 com melhoria de 2%.	Produção de 2025 a 2027 mantida.	Produção de 2025 a 2027 com deterioração não superior a 5%.
	9 SBP - Custos (PCBA)	4,0%	Custo orçado para 2026 inferior em 2% à visão do orçamento de 2025 para 2026.	Custo orçado para 2026 sem alterações em relação à visão do orçamento de 2025 para 2026.	Curso orçado para 2026 com um aumento não superior a 1,5% em relação à visão do orçamento de 2025 para 2026.	Curso orçado para 2026 com um aumento não superior a 5% em relação à visão do orçamento de 2025 para 2026.
	10 SBP - Tabela de desempenho	2,0%	16 pontos > 13 pontos	> 13 pontos	> 10 pontos	> 7 pontos
	11 Realizações estratégicas direcionadas	5,0%	Projeto Conceitual do Tanque XIII + Reservas x Barragem Eustáquio elevação 740m + Avaliação de pilhas e de footwall + Projeto pré-conceitual de nova barragem. 1) Região da Mina: Delinear um corpo mineral no estágio pré-recurso, promovendo um alvo de sondagem para um alvo de sondagem avançado, com parâmetros apropriados para geração de recurso – teor; espessura; profundidade). 2) Novas Regiões: Um furo exploratório interceptar uma zona mineralizada com indicação de potencial para agregar recursos significativos ao longo da direção da camada ou no seu mergulho.	Projeto Conceitual do Tanque XIII + Reservas x Barragem Eustáquio elevação 740m + Avaliação de pilhas e de footwall. 1) Região da Mina: Detectar zona mineralizada fora do alvo conhecido, com pelo menos um furo reportando pelo menos 20m com 0,35g/t ou a multiplicação de espessura x teor maior que 2 e teores médios maiores que 0,20 g/t. 2) Novas Regiões: Novo furo exploratório com mineralização em um dos novos projetos de exploração.	Projeto Conceitual do Tanque XIII + Reservas x Barragem Eustáquio elevação 740m. 1) Região da Mina: Avaliação das áreas Sul e Oeste com pelo menos um alvo sondado em cada um + Avaliação do Corredor Norte com novas tecnologias (UDAR + IP Resistividade) com geração de pelo menos um alvo potencial + Iniciar otimização de títulos minerais com a entrega do PAE a Sul da mina. 2) Novas Regiões: Apresentar para a Companhia pelo menos um novo projeto com potencial para entrar no portfólio da Kinross + Sondar pelo menos um alvo em novo projeto da empresa.	Estudos em andamento. Nenhum estudo planejado foi concluído. 1) Região da Mina: Desenvolver alvos existentes e novos alvos gerados. 2) Novas Regiões: Sondar e avaliar alvos existentes e não incluir nenhum novo alvo no portfólio.
	12 Exploração	4,0%				
	13 Produtividade das Plantas (Aderência a curva %)	5,0%	Acima de 10%	9% a 10% acima da curva	8% da curva (Budget)	6% abaixo da curva
	14 Recuperação Global (ROM + PSAT + PET) Normalizado para teor de alimentação	5,0%	82,25%	81,50%	81% (Budget)	79,50%
Melhoria Contínua e Inovação	15 Reconciliação F2 (teor Au Equivalente)	5,0%	F2 maior ou igual a 96% em 2025 e 5 ações realizadas.	F2 maior ou igual a 94% em 2025 e 4 ações realizadas.	3 ações realizadas.	2 ações realizadas
	16 Gestão dos profissionais das contratadas	5,0%	"Excede" + 5% de eficiência em mão de obra (HC) das Contratadas por ano.	"Sucesso" + 2% de eficiência em mão de obra (HC) das contratadas até o final do ano.	"Limite Mínimo" + Implementação bem-sucedida do projeto PIP.	Tabela de Desempenho: atingir o objetivo para 2 das contratadas selecionadas.
	Score	100,0%				