

# **Relatório do Comitê de Pessoas e Remuneração da Vale S.A.**

**2023**

Este relatório possui como objetivos apresentar as principais ações realizadas pelo Comitê de Pessoas e Remuneração (“Comitê”) em 2023 e apresentar suas principais perspectivas para o ano de 2024.

## **APRESENTAÇÃO**

### **Data de criação do Comitê**

O Comitê, com atuação concentrada nos temas de pessoas e remuneração, foi assim criado em dezembro de 2022, resultado do amadurecimento e consolidação da estrutura de governança corporativa da Vale observado ao longo dos últimos anos.

### **Composição e estrutura do Comitê**

O Comitê é integralmente composto por Conselheiros, tendo João Luiz Fukunaga, como Coordenador, e Luis Henrique Cals De Beauclair Guimarães, Manuel Lino Silva de Sousa Oliveira e Shunji Komai como membros.

### **Principais atribuições e responsabilidades do Comitê**

O Comitê teve ao longo de 2023 como objetivo principal assessorar o Conselho de Administração (CA) no direcionamento estratégico, alinhado ao propósito da Vale, dos temas relacionados à gestão de pessoas, cultura organizacional, modelo de remuneração da alta administração e práticas de governança da Companhia afetas à área de atuação do Comitê.

## **PRINCIPAIS INDICADORES**

### **Análise quantitativa de reuniões**

O Comitê reuniu-se 9 vezes em 2023 (16 vezes em 2022), sendo 6 reuniões ordinárias (10 em 2022) e 3 reuniões extraordinárias (6 em 2022), representando notável otimização em sua atuação, com redução de 43,75% na quantidade de reuniões em relação ao exercício anterior.

### **Taxa média de participação dos membros do Comitê**

Os membros apresentaram assiduidade média de 95% durante as reuniões no exercício 2023 (versus 93,75% em 2022).

## **Tempo médio de duração das reuniões do Comitê**

Ao longo de 2023, o CPR reuniu-se durante aproximadamente 29h, tendo suas reuniões média de duração de 3h20min.

## **Análise quantitativa de plano de trabalho e demandas do Comitê**

Em 2023 as reuniões ordinárias cumpriram 92% da programação de reuniões previstas no plano de trabalho do Comitê, o que reflete o alto grau de aderência ao planejamento de sua atuação, tendo sido adicionalmente endereçadas 50 demandas no período.

## **DESTAQUES DO ANO**

### **Resumo das principais atividades desenvolvidas pelo Comitê no ano de 2023**

Dentre as atividades exercidas pelo Comitê no período, conforme competências previstas em seu regimento interno, se destacam:

(i) Revisão da estrutura de informações de remuneração da alta administração apresentadas aos acionistas da Companhia em preparação à Assembleia Geral Ordinária, reforçando o compromisso da Vale com a transparência e com a solidez do seu processo de tomada de decisão. Nesse processo de revisão, o Comitê recomendou a adoção do conceito econômico (target) e maior detalhamento das evoluções da estrutura de remuneração.

(ii) Acompanhamento de indicadores estratégicos de Pessoas, com destaque para a expressiva evolução daqueles relacionados à presença de mulheres e negros, inclusive na liderança, e PCDs. Neste contexto, o Comitê vem provocando reflexões sobre medidas visando o aumento da representatividade de indígenas na força de trabalho da Companhia.

(iii) *Onboarding* temático com foco em remuneração executiva para catalisar o conhecimento, pela nova composição do colegiado, sobre o direcionamento estratégico do tema que vem sendo adotado pela Companhia, com destaque para a evolução da estratégia e governança de remuneração, competitividade, princípios, componentes de remuneração, histórico dos programas de PAV e *matching*, além dos principais desafios sobre remuneração executiva e performance.

(iii) Acompanhamento do Projeto de Evolução Cultural, em que foram abordados os principais indicadores nos temas de segurança, Vale Production System (VPS), sustentabilidade, inovação e pessoas, bem como as ações relacionadas à cultura da Companhia decorrentes dos resultados da pesquisa Ecos Pulse conduzida junto aos seus empregados nos últimos dois anos, o que incluiu iniciativas de desenvolvimento e capacitação da liderança.

(iv) Aprofundamento sobre temas de Diversidade, Equidade e Inclusão com o foco em Pessoas, tendo sido debatidas pelo Comitê as principais iniciativas estruturantes desenvolvidas neste contexto e resultados já identificados, com destaque para o aumento da representatividade de mulheres em todas as posições hierárquicas, o desenvolvimento de carreira de pessoas com deficiência, ampliação da representatividade de profissionais negros em posições de liderança, maior conscientização na temática LGBTQIA+, reforço do posicionamento da Vale de respeito à orientação sexual e identidade de gênero e a construção de um ambiente de respeito e segurança psicológica para todas as pessoas. A este respeito, o Comitê reconhece que

disseminar a importância da diversidade, equidade e inclusão para todos os níveis da empresa e construir um ambiente seguro (físico e psicológico) e inclusivo são desafios permanentes na organização.

(v) Evolução do Desenho Organizacional da Companhia, em linha com o seu Planejamento Estratégico e propósito, sendo reforçada pelo Comitê a importância de clareza na definição de papéis e responsabilidades e *single point of accountability*. Nesse contexto, também foram debatidos aspectos relacionados ao planejamento sucessório da alta liderança, em especial considerando o *carve out* de *Base Metals*. Ainda no contexto de sucessão, foi atualizada a Política de Sucessão do Presidente.

(vi) Aprofundamento e acompanhamento do tema aprendizagem, incluindo iniciativas para reforço da cultura de aprendizagem na Vale, como capacitação técnico operacional, principais desafios relacionados e a composição do ecossistema de aprendizagem. Importante destacar que a Companhia tem implementado o Modelo Integrado de Capacitação Técnica (“MICT”), pelo qual é possível acompanhar o diagnóstico sobre conhecimento técnico e teórico de sua base operacional. O Comitê reforça a importância da implementação de iniciativas que promovam a inclusão digital e de incentivos para a formação de mão-de-obra prioritária para a Vale, considerando a relevância deste tema para a indústria de mineração como um todo.

(vii) Recomendação de aprovação da Política de *Clawback*, tendo por objetivo formalizar as circunstâncias nas quais executivos devem reembolsar ou devolver à Companhia remuneração baseada em incentivos que já tenha sido recebida por eles, concedida erroneamente em conexão a correção contábil. Não obstante os contratos atuais dos executivos já preverem regras nesse sentido, a Política trouxe aprimoramento em relação ao tema.

## **PERSPECTIVAS PARA O PRÓXIMO ANO**

O Comitê considera que as principais prioridades relacionadas a pessoas e que endereçam os principais desafios da Companhia são o fortalecimento de *accountability* na organização, o amadurecimento do pipeline sucessório da sua liderança, a evolução no modelo de performance e o aprimoramento da jornada técnica com foco em capacitação.

Nesse sentido, primando pela evolução constante dos temas sob sua competência, o Comitê recentemente aprovou seu Plano de Trabalho para o ano de 2024, o qual contempla, dentre outros temas, o aprofundamento do debate sobre pipeline de sucessão da liderança, catalisando o incentivo à cultura de desenvolvimento de líderes, planos de desenvolvimento de pessoas e capacidade de retenção e atração de talentos, além de discussões relacionadas à capacitação técnica na Companhia, diversidade e inclusão, performance e jornada de evolução cultural, assim como o acompanhamento de indicadores estratégicos de pessoas, reflexão sobre o modelo de avaliação de performance e remuneração executiva, bem como acompanhamentos de indicadores e temas de reporte periódico que são de competência regimental desse Comitê, conforme Plano de Trabalho elaborado.

## **Considerações finais**

Com base nos dados e informações apresentados neste relatório, o Comitê compartilha a percepção de que o resultado dos seus trabalhos em 2023 foi bastante satisfatório e representou evolução em relação aos principais desafios identificados no início do ano. No que tange ao ano de 2024, conforme citado acima, o Comitê pretende dar continuidade à evolução

dos temas de sua competência, além da contribuição para novos temas que passarem a se impor em razão dos desafios futuros da Vale.