

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.