

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

2024

Este relatório possui como objetivos apresentar as principais ações realizadas pelo Comitê de Pessoas e Remuneração (“Comitê”) em 2024 e apresentar suas principais perspectivas para o ano de 2025.

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, Marcelo Gasparino da Silva e Shunji Komai como membros desde abril de 2024.

Principais atribuições e responsabilidades do Comitê

O Comitê teve ao longo de 2024 como objetivo principal assessorar o Conselho de Administração (CA) no direcionamento estratégico, alinhado ao propósito da Vale, dos temas relacionados à gestão de pessoas, sucessão, cultura organizacional, modelo de remuneração da alta administração e práticas de governança da Companhia afetas à área de atuação do Comitê. Especialmente em 2024, o Comitê teve importante papel nas discussões relacionadas ao processo de sucessão do CEO da Vale, além de temas estratégicos relacionados a pessoas, remuneração, sucessão da alta liderança e desenho organizacional da Companhia, conforme abaixo detalhado. Adicionalmente, o Comitê participou de visitas técnicas às operações da Vale, no Brasil e Canadá, reforçando a proximidade com a cultura, força de trabalho e comunidades locais.

PRINCIPAIS INDICADORES

Análise quantitativa de reuniões

O Comitê reuniu-se 31 vezes em 2024 (11 vezes em 2023), sendo 6 reuniões ordinárias (6 em 2023) e 25 reuniões extraordinárias (5 em 2023), representando considerável aumento em relação a 2023, em especial para endereçar as discussões relacionadas ao processo de sucessão do CEO e Comitê Executivo da Vale.

Taxa média de participação dos membros do Comitê

Os membros apresentaram assiduidade média de 98% durante as reuniões no exercício 2024 (versus 95% em 2023).

Tempo médio de duração das reuniões do Comitê

Ao longo de 2024, o CPR reuniu-se durante aproximadamente 72h, tendo suas reuniões a média de duração de 2h15min, sendo divididas em 151 itens em pautas, distribuídos em 96 temas informativos e 42 temas deliberativos.

Análise quantitativa de plano de trabalho e demandas do Comitê

Em 2024 as reuniões ordinárias cumpriram 72% da programação de reuniões previstas no plano de trabalho anual do Comitê, sendo o percentual comprometido em razão do foco prioritário nos temas diretamente relacionados à sucessão do CEO e Comitê Executivo da Vale. Adicionalmente, foram endereçadas 114 demandas no período.

DESTAQUES DO ANO

Resumo das principais atividades desenvolvidas pelo Comitê no ano de 2024

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

- Condução, junto ao Conselho de Administração, do processo de sucessão do CEO da Companhia, que culminou na eleição de Gustavo Pimenta como novo CEO Vale, em consonância com as práticas de governança previstas na companhia;
- Discussões quanto ao pipeline sucessório da alta liderança, visando a identificação, mapeamento e desenvolvimento da liderança, incluindo sessões de “*get to know*” com executivos da Companhia, bem como recomendações em relação à nova composição do Comitê Executivo;
- Recomendação, junto ao Comitê de Indicação e Governança, de aprovação da Política de Administradores, que consolidou em uma única Política os conceitos e diretrizes para o planejamento sucessório, indicação, atração, remuneração, retenção, indenidade, desenvolvimento e avaliação do pessoal-chave da administração, reforçando a sustentabilidade do processo sucessório;
- 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, incluindo evoluções em relação à governança e *pay vs performance* nos incentivos variáveis;
- Aprovação de novo 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*;
- Aproximação de temas estratégicos de pessoas, remuneração e sucessão relacionados à *Vale Base Metals*, com visita de capacitação ao Canadá visando conhecimento e proximidade com os times locais;
- 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;

- Acompanhamento da avaliação de performance do Comitê Executivo da companhia, incluindo CEO, com evolução na metodologia de avaliação para 2025 à luz das referências de mercado e necessidades estratégicas da Companhia;
- Avaliação da apuração de metas de 2024 e metas para 2025 da alta liderança da Vale, resultando em metas estratégicas, concisas e assertivas, alinhadas aos principais desafios da Companhia;
- Acompanhamento de temas relacionados a incentivos de longo prazo para executivos, incluindo plano de remuneração baseado em ações e os planos *spot* de *performance shares*;
- 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;
- 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.

PERSPECTIVAS PARA O PRÓXIMO ANO

O Comitê considera que as principais prioridades relacionadas a pessoas e que endereçam os desafios da Companhia são o fortalecimento do pipeline sucessório da sua liderança, a evolução no modelo de performance e de *accountability* na organização 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 2025, 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 a 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 seus trabalhos foram, em 2024, fortemente direcionados ao processo exitoso de sucessão do CEO da Companhia, tendo igualmente apresentado evolução e amadurecimento em relação aos principais desafios identificados no início do ano, especialmente em relação ao *pipeline* sucessório da liderança. No que tange ao ano de 2025, 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.