

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

2022

Este relatório possui como objetivos apresentar as principais ações realizadas pelo Comitê de Pessoas e Remuneração (nova designação do Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança) (“Comitê”) em 2022 e apresentar suas perspectivas para o ano de 2023.

APRESENTAÇÃO

Data de criação do Comitê

Com a mudança do Estatuto Social da Vale da S.A. (“Vale” ou “Companhia”), aprovada em Assembleia Geral Extraordinária de 21 de dezembro de 2022, o escopo do Comitê foi revisado, buscando concentrar sua atuação nos temas de pessoas e remuneração, tendo sido seu Regimento Interno atualizado e sua denominação ajustada a fim de refletir seu novo posicionamento.

Este Relatório apresenta a atuação do Comitê durante o ano de 2022, de acordo com as premissas de governança vigentes neste período.

Composição e estrutura do Comitê

O Comitê é composto por Mauro Rodrigues da Cunha, como Coordenador, José Luciano Penido, Eduardo de Oliveira Rodrigues Filho e Fernando Jorge Buso Gomes, como membros.

Principais atribuições e responsabilidades do Comitê

O Comitê teve ao longo de 2022 como objetivo principal assessorar o Conselho de Administração (CA) na tomada de decisão para assegurar que os processos relacionados à estratégia de Gestão de Pessoas, Cultura Organizacional, modelo de Remuneração da Alta Administração e práticas de Governança da companhia sejam conduzidas de forma eficiente e alinhada aos seus valores.

PRINCIPAIS INDICADORES

Análise quantitativa de reuniões

O Comitê reuniu-se 16 vezes em 2022 (19 vezes em 2021), sendo 10 reuniões ordinárias (11 em 2021) e 3 reuniões extraordinárias (4 em 2021), além de 3 reuniões conjuntas com outros comitês (4 em 2021), representando otimização em sua atuação, com redução de 16% na quantidade de reuniões em relação ao exercício anterior.

Taxa média de participação dos membros do Comitê

Os membros apresentaram assiduidade média de 93,75% durante as reuniões no exercício 2022 (94,8% em 2021).

Tempo médio de duração das reuniões do Comitê

Ao longo de 2022, o CPRG reuniu-se durante 62h30min, tendo suas reuniões média de duração de 5h40min.

Análise quantitativa de plano de trabalho e demandas do Comitê

Em 2022 as reuniões ordinárias cumpriram 100% da programação de reuniões previstas no plano de trabalho do Comitê, tendo sido adicionalmente endereçadas 94 demandas no período.

DESTAQUES DO ANO

Resumo das principais atividades desenvolvidas pelo Comitê no ano de 2022

Dentre as atividades exercidas pelo Comitê no período, se destacam:

(i) Revisão da estrutura de Comitês Estatutários do CA, partindo do diagnóstico de que a Vale apresentava uma estrutura de Governança que gerava excesso de demandas sobre a Administração e o CA. O desenho final resultou na otimização da atuação dos Comitês e das suas reuniões e na definição clara de responsabilidades e atribuições de cada colegiado. O Comitê apresentou ao CA recomendação de uma estrutura de 5 Comitês, tendo o CA decidido pela manutenção adicional do Comitê de Inovação, ainda que em caráter não estatutário e não permanente.

(ii) Reforma Estatutária, tendo como principal objetivo conceder maior nível de delegação para o Comitê Executivo ("CE") deliberar sobre certas matérias, reforçando o foco do CA no direcionamento estratégico da Companhia. Foi um passo relevante para reforçar a confiança entre o CA e o CE e para um aumento de produtividade destes órgãos.

(iii) Evolução de esteira de Políticas Corporativas, projeto que teve o objetivo de esclarecer as funções do CA e CE quanto à Governança da empresa. Os normativos foram segregados em Políticas Corporativas e Administrativas, sendo este último grupo delegado ao CE. Houve ainda a consolidação do Feixe de Políticas Corporativas sujeitas à decisão do CA, que passou de 31 para 20, propiciando sua melhor absorção pela comunidade da Vale, com a definição de que tais políticas serão de caráter principiológico, sendo delegado ao CE seu cascadeamento em medidas mais específicas.

O projeto avançou significativamente no período, com destaque para a aprovação da Política de Gestão de Empresas e Entidades e o primeiro ciclo de sua aplicação, com a elaboração do Relatório de Empresas e Entidades que permitiu ao Comitê e ao CA a visualização geral dos processos envolvidos e tornou-se uma ferramenta relevante de gestão para o CE, conforme relato da própria administração.

Além disso, ao fim de 2022 foi concluída a reforma da Política de Alçadas, padronizando o nível de delegação em dois grandes parâmetros, tendo o nível de risco como única variável para

determinar o enquadramento em um ou em outro. Adicionalmente seguem em estudos outros documentos importantes, com destaque para a Política de Administradores.

(iv) Plano de Ação do CA, tendo o Comitê coordenado o processo de avaliação “pulse”, em parceria com consultoria externa especializada, e desenvolvido Plano de Ação para endereçar as recomendações aportadas. Neste plano foram definidos 6 macrotemas, onde 3 já foram concluídos, 1 encontra-se em andamento e 2 em desenvolvimento (representados pelo processo de educação continuada dos conselheiros e pela otimização do fluxo de informações ao CA, embora este último já apresentando melhorias em relação ao quadro anterior).

(v) Revisão do PAV, visando corrigir a percepção de que o plano foi desenhado com um componente de risco excessivo. As alterações levaram a uma redução substancial no risco do instrumento, destacando-se: (a) fim do gatilho TSR para o componente ESG, fazendo com que seja de fato um componente *stand alone* da remuneração de longo prazo dos executivos; (b) alteração do *peer group* para incluir novas empresas e adequar o perfil setorial; (c) aumento no *payout* máximo de 150% para 200%; e (d) reformulação da régua de pagamento conforme posição no *ranking de peers*. Na proposta encaminhada ao CA foi incluído o acompanhamento do ROIC no conceito *shadow*, o acordo para implementar o ROIC no sistema em 2024, a revisão do grau de risco do combo para 2025 e uma discussão sobre eventual aumento dos prazos de *vesting* para 5 anos.

(vi) Revisão do quadro de metas do CE a fim de promover *ownership* do quadro, mantido o desafio para seu atingimento. Importante destacar que esta evolução tem sido percebida pelos acionistas da Companhia, tendo a Vale recebido a orientação de voto favorável da Glass Lewis e ISS para o tema, no âmbito de sua AGO.

(vii) *Talent Management Review* como pautas periódicas das reuniões do Comitê otimizando o acompanhamento das Vice-presidências e da Presidência Executiva no que tange aos seus *pipelines* sucessórios. Foi dada ênfase à criação de linha de contingência para substituições emergenciais e verificada a relevância de trabalharmos para melhorar nosso *pipeline* para funções críticas. As discussões foram muito ricas e levaram também à organização de reuniões de *get to know* com alguns dos nomes importantes nos pipelines e que ainda não haviam tido exposição suficiente ao CA.

AUTOAVALIAÇÃO E PERSPECTIVAS PARA O PRÓXIMO ANO

Processo de avaliação do Comitê, principais achados e oportunidades de aprimoramento

Em 2022, após realização de autoavaliação do Conselho de Administração da Vale e dos seus Comitês de Assessoramento, por consultoria externa especializada, foi possível identificar oportunidades para aprimoramento contínuo da governança desses órgãos.

No que se refere ao Comitê, as principais considerações e recomendações apontadas foram aquelas listadas abaixo. A este respeito, o Comitê compartilha na sequência sua percepção acerca das evoluções havidas em 2022 em relação a cada uma delas.

(i) Considerar separar as atividades de Governança e Pessoas em comitês distintos, agregando o escopo de Governança e Nomeação num colegiado e o de Pessoas em outro.

Entregue: quanto a este aspecto, o Comitê liderou o processo que levou ao seu próprio redesenho, com redução significativa de escopo em prol da eficiência e exatamente em linha com a recomendação apresentada.

(ii) Reforçar as capacitações em gestão estratégica de pessoas, eventualmente incluindo membros externos.

Não Entregue: o assunto não avançou no ano de 2022, parcialmente em decorrência da nova premissa de que os Comitês passem a ser formados exclusivamente por Conselheiros e a expectativa de alteração no escopo do Colegiado, permitindo um foco futuro maior na gestão de pessoas. É assunto que fica pendente para o próximo ciclo.

(iii) Reforçar na agenda anual do Comitê a pauta estratégica de pessoas para se discutir:

a) Construção da visão estratégica de pessoas de longo prazo

Parcialmente Entregue: o Comitê discutiu o projeto *workforce for the future*, que tem como escopo exatamente a visão estratégica mencionada na avaliação. Contudo, o projeto encontra-se em estágio embrionário, esperando-se para 2023 uma grande evolução no seu andamento, e, portanto, envolvimento do Comitê sobre o tema.

b) Acompanhamento regular sobre situação do corpo de liderança quanto a pipeline sucessório, engajamento, desenvolvimento e desempenho

Entregue: o Comitê foi diligente na cobertura de todas as áreas da empresa nos tópicos de pipeline, sucessão e formação de liderança. Adicionalmente discutiu a evolução dos projetos de educação corporativa Valer e MICT, além de solicitar informações sobre os planos individuais de desenvolvimentos dos executivos em posições críticas de sucessão.

c) Adequação do modelo de remuneração executiva com foco em meritocracia e diferenciação por desempenho.

Entregue: as discussões sobre PAV e metas do ICP foram profundas e pautadas por diálogo construtivo com a administração. O resultado trouxe um modelo meritório, mas ao mesmo tempo de alto valor percebido pela administração, além de metas alinhadas com os desafios da Vale. Foram trazidas inovações importantes, como assertividade de projetos e foco na produção própria de minério de ferro. Por fim, o aumento de transparência e os acordos sobre evoluções futuras, relativos a ROIC, risco e prazos de *vesting* foram evoluções importantes dentro do processo.

As referidas recomendações têm sido observadas pelo Comitê e pautaram sua atuação desde então, tendo inclusive sido refletidas no seu Plano de Trabalho para o ano de 2023.

Considerações finais

Com base nos dados e informações apresentados neste relatório, o Comitê compartilha a percepção de que o resultado dos seus trabalhos em 2022 foi satisfatório e representou evolução expressiva em relação aos desafios identificados no início do ano, além de entregas objetivas altamente impactantes para a Vale. No que tange ao ano de 2023, tal balanço deve ser

acompanhado da evolução dos projetos de Governança em andamento, além daqueles que passam a se impor por conta dos novos desafios da Vale.

De forma objetiva, são eles: (i) Definição da Governança para *Base Metals*, com foco no nível de delegação a ser conferido à nova controlada, e redefinição da Governança da Vale por conseguinte; (ii) Acompanhamento da produtividade da nova estrutura de Comitês; (iii) Continuidade do processo de revisão das Políticas Corporativas, com ênfase na simplificação, delegação e produtividade. Em particular, conclusão da Política de Administradores; (iv) Novo ciclo de avaliação do Conselho de Administração; e (v) Acompanhamento da gestão de controladas, inclusive por meio dos reportes iniciais das novas controladas criadas, conforme deliberações tomadas.