

Assunto: Administradores. 	
Identificação: POL-0047-G.	Uso: Público.
Deliberação: DCA 010/2024	Emissão em: 08/03/2024.
Responsável: Diretoria de Governança Corporativa e Vice-Presidência Executiva de Pessoas.	Revisão até: 08/03/2029.

Índice

1. Objetivo.....	2
2. Abrangência	2
3. Referências.....	2
4. Definições.....	2
5. Diretrizes Gerais para o Planejamento Sucessório	2
5.1. Direcionadores para o Planejamento Sucessório	3
5.1.1. Do Conselho de Administração e dos seus Comitês de Assessoramento	3
5.1.2. Do Comitê Executivo	3
5.1.3. Das Demais Posições.....	4
6. Diretrizes Gerais para Indicação	4
6.1. Direcionadores para Indicação	6
6.1.1. Do Conselho de Administração e dos seus Comitês de Assessoramento	6
6.1.2. Do Comitê Executivo.....	6
6.1.3. Das Demais Posições.....	6
7. Diretrizes Gerais de Atração, Remuneração e Retenção.....	6
7.1. Direcionadores para Atração, Remuneração e Retenção.....	7
7.1.1. Do Conselho de Administração e dos seus Comitês de Assessoramento	7
7.1.2. Do Comitê Executivo.....	7
7.1.3. Das Demais Posições.....	10
8. Diretrizes Gerais para Seguro de Responsabilidade e Indenidade	10
9. Diretrizes Gerais de Desenvolvimento e Avaliação	10
9.1. Direcionadores para Desenvolvimento e Avaliação	10
9.1.1. Do Conselho de Administração e dos seus Comitês de Assessoramento	10
9.1.2. Do Comitê Executivo	11
9.1.3. Das Demais Posições.....	11
10. Divulgação e Disseminação da Política	11
11. Prazo de revisão.....	11
12. Papéis e Responsabilidades no âmbito da presente Política.....	11
13. Gestão de Consequências.....	13
14. Disposições Finais	13
15. Aprovações.....	14



1. Objetivo

Estabelecer as diretrizes para o planejamento sucessório, indicação, atração, remuneração, retenção, indenidade, desenvolvimento e avaliação do pessoal-chave da administração, em linha com as melhores práticas de mercado e de governança corporativa, para que a Companhia se beneficie da pluralidade de talentos, visando um processo de tomada de decisão cada vez mais qualificado e seguro, alinhado ao propósito da Vale.

2. Abrangência

A presente Política aplica-se à Vale S.A. (“Vale” ou “Companhia”).

A presente Política deve ser observada pelos órgãos deliberativos e de assessoramento da Companhia, sendo igualmente recomendável sua observância por parte dos acionistas em caso de indicações para o Conselho de Administração, nos termos legais.

O processo de votação em separado pelo conjunto de empregados da Companhia para eleição de 1 membro efetivo e seu respectivo suplente no Conselho de Administração da Companhia, nos termos do Estatuto Social, seguirá regimento próprio.

3. Referências

- Estatuto Social.
- Comportamentos-chave da Vale.
- Regimento Interno do Conselho de Administração.
- Regimentos Internos dos Comitês de Assessoramento.
- Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (“B3”).
- POL-0001-G - Código de Conduta.
- POL-0017-G - Política de Transações com Partes Relacionadas e Conflito de Interesses
- POL-0031-G - Política de Indenidade.
- POL-0041-G - Política de Gestão de Consequências.
- POL-0042-G - Política de Elaboração e Publicação de Políticas.
- POL-0045-G - Política de Clawback.

4. Definições

Administradores: para os fins da presente Política, são os membros do Conselho de Administração, dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração e do Comitê Executivo.

Pessoal-chave da administração: para os fins da presente Política, são os Administradores e os executivos que se reportem diretamente ao Conselho de Administração da Companhia.

5. Diretrizes Gerais para o Planejamento Sucessório

O planejamento sucessório do pessoal-chave da administração deve ser conduzido de forma transparente e estruturada, constituindo um pilar fundamental para a evolução da governança da Vale e reforçando a sustentabilidade do processo de renovação da sua liderança, alinhada ao seu propósito e direcionamento estratégico.



Tal processo deve considerar a adequação dos membros do pessoal-chave da administração, de forma individual, e dos órgãos de governança da Companhia, como colegiados, prezando pelo equilíbrio e complementariedade de experiências, conhecimentos e diversidade.

Cabe ao Presidente do Conselho de Administração, ou ao *Lead Independent Diretor*, caso aplicável, o engajamento com acionistas da Companhia para a coleta de visões em relação às necessidades do Conselho de Administração.

5.1. Direcionadores para o Planejamento Sucessório

5.1.1. Do Conselho de Administração e dos seus Comitês de Assessoramento

O planejamento sucessório do Conselho de Administração e dos seus Comitês de Assessoramento deverá contemplar, minimamente:

- I. O ciclo de atuação dos seus membros a fim maximizar sua atuação, reforçando a sustentabilidade do processo de renovação dos colegiados, podendo ser definidas eventuais premissas de limitação temporal neste sentido;
- II. A atuação individual dos seus membros, inclusive por meio de avaliações;
- III. A avaliação das competências críticas dos colegiados *versus* o conjunto de competências individuais dos seus membros/candidatos;
- IV. O Plano de Educação Continuada tratado no item 9.1.1 abaixo; e
- V. A avaliação do tamanho dos colegiados, considerando as melhores práticas de mercado e as necessidades da Companhia.

5.1.2. Do Comitê Executivo

O planejamento sucessório do Comitê Executivo consistirá, minimamente no:

- I. Mapa Sucessório, evidenciando níveis de prontidão;
- II. Mapa de Contingência, com prontidão imediata, para o caso de alterações emergenciais; e
- III. Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) dos sucessores identificados.

A necessidade de sucessão de um membro do Comitê Executivo poderá ser determinada a qualquer tempo, considerando sua avaliação continuada e anual, quantitativa e qualitativa, além de oportunidades de alinhamento ao planejamento sucessório da Companhia e necessidades de renovação da Companhia, dentre outros fatores determinados pelo Conselho de Administração.

Deverão ser observados os seguintes princípios norteadores para sucessão do Presidente da Companhia:

- I. O Conselho de Administração é responsável pela decisão sobre continuidade e renovação do mandato do Presidente ou início de processo sucessório, atribuindo ao Comitê de Assessoramento competente a responsabilidade por conduzir o processo de avaliação e/ou sucessão e emitir recomendação para deliberação pelo Conselho de Administração. As decisões relacionadas ao processo sucessório devem considerar as diretrizes gerais estabelecidas no item 6 desta Política e a definição dos atributos e perfil necessário para a posição frente à estratégia e desafios da Companhia.



- a. O Conselho de Administração contará com o suporte da Vice-Presidência Executiva de Pessoas da Vale na definição dos atributos, perfil, seleção e avaliação dos candidatos internos e externos. O Processo de Sucessão deve ser iniciado entre 6 e 4 meses antes do vencimento do prazo de gestão (mandato). Caso a deliberação do Conselho de Administração seja pela manutenção do executivo em exercício, a consequente renovação do seu prazo de gestão será realizada em comum acordo com o mesmo;
 - b. Havendo deliberação do Conselho de Administração pelo início do processo sucessório, deve-se realizar a contratação de empresa de padrão internacional, reconhecida por sua expertise na seleção de executivos globais, contando com o apoio da Vice-Presidência Executiva de Pessoas, para dar início ao processo;
 - c. O Conselho de Administração deverá considerar os candidatos internos mapeados no processo sucessório da Companhia para o processo de seleção e avaliação;
 - d. O executivo será selecionado entre os nomes propostos em lista tríplice elaborada pela empresa de padrão internacional de seleção de executivos contratada.
- II. Comunicação ao mercado deve ocorrer quando da aprovação do nome do sucessor, bem como o aceite formal da proposta pelo mesmo.

Na eventualidade da deliberação para dar início ao processo sucessório das demais posições no Comitê Executivo, o processo deve ser orientado pelo mapa de sucessão da Companhia. Na hipótese de não se seguir uma abordagem de sucessão com candidato interno, deve-se realizar a contratação de empresa de padrão internacional, reconhecida por sua expertise na seleção de executivos globais, com reconhecimento internacional. Além disso, é necessário que sejam consideradas às diretrizes gerais de indicação estipuladas no item 6.

5.1.3. Das Demais Posições

O planejamento sucessório das demais posições com reporte direto ao Conselho de Administração deverá observar as premissas dos dois primeiros parágrafos do item 5.1.2, competindo ao Conselho de Administração monitorar tal planejamento.

6. Diretrizes Gerais para Indicação

O processo de indicação do pessoal-chave da administração deve ser aderente ao disposto na legislação aplicável, no Estatuto Social, no Código de Conduta e Regimentos Internos dos órgãos da Vale.

As indicações do pessoal-chave da administração devem, adicionalmente, observar as melhores práticas de governança corporativa, visando a diversidade e complementariedade de conhecimentos e experiências, competências, habilidades e perfis, considerando aspectos culturais, faixa etária, gênero, orientação sexual, deficiência e/ou raça e etnia.

São requeridas as seguintes qualificações mínimas para os administradores, além daquelas previstas no Estatuto Social e legislação aplicável:



- I. estar alinhado com o propósito e com os comportamentos-chave da Vale, assim como com seu Código de Conduta;
- II. não ter interesse conflitante de natureza estrutural com a Companhia e tampouco ocupar cargos em sociedades que possam ser consideradas concorrentes no mercado, salvo em caso de dispensa expressa, nos termos da legislação aplicável;
- III. ter reputação ilibada;
- IV. ter habilidades e conhecimento para o desempenho da função, alinhados a eventual matriz de competências, quando aplicável;
- V. ter disponibilidade de tempo para o exercício adequado da função, podendo ser definidas premissas de limitação para cumulação de posições simultâneas em outras companhias;
- VI. não ter exercido mandato eletivo no Poder Executivo ou Legislativo durante os 3 anos anteriores à indicação.

Todas as indicações do pessoal-chave da administração realizadas nos termos desta Política serão submetidas à análise da Diretoria de Integridade Corporativa para verificação de antecedentes (verificação de dados públicos), cujo parecer será levado ao Comitê de Assessoramento competente, que avaliará a indicação ou recomendação dos candidatos.

A qualquer momento, mesmo após a investidura no cargo, os membros do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento devem comunicar à Vale, imediatamente, caso venham a ocupar cargo de administrador, consultivo ou fiscal em qualquer outra entidade externa ao sistema Vale ou qualquer evento que afete sua aderência às qualificações mínimas, e, quando aplicável, seu enquadramento como membro independente. Adicionalmente, deve informar caso deixe de ocupar quaisquer cargos desta natureza.

No caso de membros do Comitê Executivo e executivos que se reportem diretamente ao Conselho de Administração da Companhia, somente podem ocupar cargos em conselhos de empresas não pertencentes ao sistema Vale desde que com prévia autorização expressa do Conselho de Administração.



6.1. Direcionadores para Indicação

6.1.1. Do Conselho de Administração e dos seus Comitês de Assessoramento

Além das diretrizes acima, a indicação de membros para o Conselho de Administração deverá considerar a Matriz de Competências Críticas do Conselho de Administração, a qual consolida o conjunto de competências desejáveis ao colegiado.

O referido processo é conduzido pelo Conselho de Administração, com o apoio do seu Comitê de Assessoramento competente. A despeito disso, é facultada aos acionistas a indicação de candidatos ao Conselho de Administração observados os prazos e termos da legislação aplicável, sendo estimulado, contudo, o diálogo visando indicações convergentes.

No caso de reeleição de membro do Conselho de Administração, o Comitê de Assessoramento competente deverá levar em consideração o disposto no item 5.1.1., incluindo os resultados das últimas avaliações e a evolução dos membros diante das recomendações, assim como sua assiduidade às reuniões, cujo percentual mínimo é de 75% (salvo em caso de licença médica), e sua independência e aderência às qualificações mínimas, conforme aplicável.

A indicação de membros aos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração será efetuada nos termos do Estatuto Social e dos respectivos Regimentos Internos e deverá seguir os direcionadores e diretrizes desta Política.

6.1.2. Do Comitê Executivo

Compete ao Conselho de Administração eleger, avaliar e destituir, a qualquer tempo, os membros do Comitê Executivo.

Compete ao Presidente selecionar e indicar candidatos para compor o Comitê Executivo, nos termos desta Política, para apreciação do Conselho de Administração, levando em consideração os nomes de potenciais candidatos internos mapeados no plano de sucessão da Companhia, bem como o de apontar potenciais necessidades do referido colegiado.

Os processos relativos à posição do Presidente serão diretamente conduzidos pelo Conselho de Administração, conforme estabelecido no item 5.1.2 acima.

6.1.3. Das Demais Posições

As indicações das demais posições de reporte direto ao Conselho de Administração são de competência do próprio Conselho de Administração, com o apoio do Comitê de Assessoramento competente.

7. Diretrizes Gerais de Atração, Remuneração e Retenção

As diretrizes gerais de atração, remuneração e retenção da Vale buscam alinhar os interesses e propósito do pessoal-chave da administração aos objetivos estratégicos da Vale e atender às melhores práticas de mercado global.

Além das práticas de mercado, a estratégia e os pacotes de remuneração do pessoal-chave da administração são elaborados com base nas responsabilidades e escopo do cargo, sua competência e desempenho apresentados, alinhamento às estratégias de curto e longo prazos da Companhia e sustentabilidade dos negócios. A Vale preza pela equidade da remuneração total



oferecida aos membros do Comitê Executivo, levando em consideração os princípios acima mencionados, independentemente de marcador social.

A remuneração não deve ser vista como único fator de atratividade para o pessoal-chave da administração. Além dela, fatores como reputação da Companhia, sua visibilidade global, desafios inerentes ao cargo, valores e propósitos perseguidos pela Vale devem ser igualmente considerados.

7.1. Direcionadores para Atração, Remuneração e Retenção

7.1.1. Do Conselho de Administração e dos seus Comitês de Assessoramento

A remuneração do Conselho de Administração segue referências e práticas de mercado global e local, podendo ser composta por honorários fixos mensais, participação em Comitês de Assessoramento e incentivos de longo prazo. Os membros efetivos do Conselho de Administração recebem valor fixo mensal, considerando, dentre outras premissas, as atribuições dos cargos ocupados no Conselho e nos Comitês de Assessoramento,

O membro suplente do Conselho será remunerado apenas pelas reuniões às quais comparecer, com valor correspondente a 50% da remuneração mensal do conselheiro titular e limitado a 100% deste valor, no caso de mais de uma participação em reuniões ao longo do mês. Independentemente da participação do suplente, o titular receberá sua remuneração fixa mensal.

O Conselho de Administração pode propor à Assembleia Geral de Acionistas ("Assembleia Geral") que os Conselheiros da Companhia façam jus a eventual incentivo variável com premissas próprias a serem estabelecidas, incluindo:

- I. Não outorgar opções ou outros derivativos;
- II. Ser vinculada a objetivos da Companhia de longo prazo; e
- III. Prever regras sobre outorgas sujeitas a *lock up*, como, por exemplo, na hipótese de renúncia de Conselheiros.

Os membros do Conselho de Administração e Comitês de Assessoramento não têm a prerrogativa, salvo deliberação específica, a outros tipos de remunerações ou benefícios, salvo pela concessão de seguro de vida.

7.1.2. Do Comitê Executivo

A remuneração do Comitê Executivo deve estar alinhada às boas práticas de governança internacional e ser competitiva no mercado global, comparando-se a Vale a outras empresas de porte similar, permitindo atração e retenção de executivos altamente capacitados e incentivando-os na execução da estratégia e promoção do propósito da Companhia a médio e longo prazos.

Anualmente, a competitividade do pacote de remuneração dos membros do Comitê Executivo é analisada por meio de pesquisa global, conduzida por consultoria especializada, considerando empresas de recursos naturais e outros setores. Dada a singularidade da Vale no cenário nacional, marcada pela complexidade operacional, geográfica, comercial, bem como pelos diversos aspectos relacionados à receita, amplitude e stakeholders, a empresa adota uma análise comparativa ao mercado internacional de sua remuneração executiva.



A equivalência entre os cargos da Vale e do mercado é feita conforme metodologia de *Job Matching*, considerando porte financeiro das empresas, responsabilidades dos cargos, nível de reporte e estruturas subordinadas.

A remuneração deve ser atrelada a (i) resultados econômico-financeiros alcançados; (ii) valor de mercado da Companhia; (iii) comportamentos-chave da Vale; e, (iv) métricas ASG.

O pacote de remuneração dos membros do Comitê Executivo é composto pelos componentes a seguir citados, acompanhados dos respectivos objetivos:

I. Honorários Fixos:

Atrair e reter executivos com experiência e competência consistentes com o escopo e a responsabilidade do cargo que lhes é atribuído na administração da Companhia.

II. Incentivo de Curto Prazo (Bônus Anual):

Estimular a entrega das metas de curto prazo alinhadas as prioridades estratégicas, da Companhia, e reconhecer o papel do membro do Comitê Executivo no desempenho da Vale, alinhada às quatro premissas mencionadas no tópico anterior.

Importante ressaltar que o membro do Comitê Executivo responsável por segurança operacional e gestão de riscos não tem sua remuneração associada a resultados financeiros de curto prazo, salvo deliberação específica do Conselho de Administração em sentido diverso.

O pagamento do Bônus considera o target do plano, os resultados alcançados no painel de metas e a performance individual à luz de comportamentos-chave da Companhia.

III. Incentivo de Longo Prazo (*Matching*):

Promover retenção, comprometimento de longo prazo e alinhamento entre as ações da administração e o retorno gerado aos acionistas.

É um plano de longo prazo na modalidade *Restricted Shares* e exige a participação obrigatória dos membros do Comitê Executivo, que devem, utilizando recursos próprios, investir ou vincular ações de emissão da Vale e mantê-las sob sua posse durante todo o ciclo do programa, para que recebam 100% de *matching* após o período de *vesting*.

Os participantes recebem ainda o pagamento do valor líquido por ação equivalente aos dividendos e/ou juros sobre o capital próprio que forem distribuídos pela Companhia aos acionistas durante o ciclo.

IV. Incentivo de Longo Prazo (PAV – Programa de Ações Vale):

Direcionar esforços e estimular o desempenho da alta gestão na criação de valor sustentável e de longo prazo da Vale, alinhando o foco dos executivos à visão dos acionistas e incentivando retenção e desempenho de longo prazo.

Considera a modalidade de *performance shares*, vinculada a indicadores de desempenho da Companhia relativo ao *peer group* e seu desempenho absoluto e métricas ASG.



Além da premiação do programa, os participantes recebem ainda o pagamento equivalente aos dividendos e/ou juros sobre o capital próprio que forem distribuídos pela Companhia aos acionistas durante o ciclo.

V. **Incentivos *spot*:**

Trata-se de possíveis mecanismos extraordinários de atração, retenção e/ou incentivos a entregas e projetos relevantes ou outras iniciativas que atendam a necessidades específicas de performance ou tragam valor diferenciado para a Companhia. Tais incentivos, quando aplicáveis, devem ser aprovados pelo Conselho de Administração, por recomendação do Comitê competente.

A remuneração poderá ser reajustada em qualquer dos componentes, a qualquer tempo, tendo como base o acompanhamento das práticas do mercado internacional, o cargo em questão, o desempenho e a senioridade do executivo e o momento da Companhia, devendo qualquer proposta neste sentido ser aprovada pelo Conselho de Administração, respeitado o limite do montante de remuneração anual global aprovado em Assembleia Geral.

Os contratos de trabalho celebrados com os membros do Comitê Executivo devem prever os seguintes elementos:

- I. **Benefícios:** tendo como referência as práticas do mercado local.
- II. **Previdência Privada:** mediante plano de previdência complementar no formato de contribuição definida.
- III. **Stock Ownership Guideline:** buscando reforçar o alinhamento da administração à visão dos acionistas e às boas práticas de governança do mercado, os executivos devem alcançar e manter posição acionária mínima na Vale conforme definição pelo Conselho de Administração. Até que seja atingido o valor mínimo, é vedada a alienação de ações de emissão da Vale pelos executivos.

IV. **Malus e Clawback:**

A adoção destas regras possibilita que, mediante fatos ou eventos de gravidade excepcional, o Conselho de Administração decida por eliminar, reduzir ou até mesmo obter a devolução, no todo ou em parte, da remuneração variável prevista para pagamento (Malus) ou de parcelas já pagas (Clawback) aos membros do Comitê Executivo.

Tais regras visam responder a fatos ou eventos de gravidade excepcional, com evidentes impactos adversos sobre o valor de mercado e/ou reputação da Vale e cujas causas tenham sido originadas durante o prazo de gestão do executivo. As situações que podem ensejar a aplicação do Malus e Clawback são deliberadas pelo Conselho de Administração e detalhadas nos contratos dos membros do Comitê Executivo. Adicionalmente, aplicam-se ainda as circunstâncias e regras específicas da Política de Clawback.

- V. **Premissas de Desligamento:** os membros do Comitê Executivo poderão contar com premissas próprias, a critério do Conselho de Administração, versando sobre regras de não-concorrência, não solicitação, indenização compensatória, para cada executivo, possibilitando à Companhia estabelecer condições compatíveis com a complexidade da posição e seu impacto na organização, além de eventuais benefícios e os pagamentos proporcionais aos programas de remuneração variável em curso.



7.1.3. Das Demais Posições

O Conselho de Administração deverá deliberar pela remuneração dos ocupantes das demais posições de reporte direto a si, considerando diretrizes e políticas de Recursos Humanos aplicáveis, sendo composta por parcela fixa, participação nos lucros e resultados e planos de incentivo de longo prazo. Adicionalmente, fazem jus a pacote de benefícios e previdência privada e podem contar com a aplicação de mecanismos extraordinários de atração e retenção, nos mesmos moldes dos incentivos spot descritos para os membros do Comitê Executivo.

8. Diretrizes Gerais para Seguro de Responsabilidade e Indenidade

A Vale deve manter apólice de Seguro de Responsabilidade Civil de Diretores e Administradores (Seguro D&O) para o pessoal-chave da administração, conforme padrão de cobertura disponível no mercado. Além disso, a Companhia disponibiliza aos membros do Conselho de Administração, dos seus Comitês de Assessoramento e do Comitê Executivo compromisso de indenidade, nos termos e regras estabelecidos na Política de Indenidade da Vale.

9. Diretrizes Gerais de Desenvolvimento e Avaliação

O processo de desenvolvimento e avaliação da Vale é composto por um sistema integrado de gestão de talentos, baseado em objetivos e direcionadores estratégicos, propósito e valores da Vale, proporcionando o acompanhamento contínuo de desenvolvimento, carreira e desempenho da sua liderança.

O processo de avaliação e de reconhecimento deve ser justo e transparente, reforçando o engajamento e retenção, incentivando o protagonismo e contribuindo para o pipeline de talentos, além de fortalecer os comportamentos-chave da Vale.

9.1. Direcionadores para Desenvolvimento e Avaliação

9.1.1. Do Conselho de Administração e dos seus Comitês de Assessoramento

A partir de sua eleição, os membros do Conselho de Administração e dos seus Comitês participam de um programa de *onboarding* estruturado, visando impulsionar sua integração ao contexto de negócios, à cultura da Vale e à dinâmica da sua governança, e, por conseguinte, catalisar sua atuação.

A Vale estimula, ainda, o desenvolvimento contínuo das competências e habilidades dos Conselheiros e membros dos Comitês para o desempenho de suas funções, disponibilizando aos mesmos a possibilidade de estruturação de programas de educação continuada, de acordo com demandas próprias alinhadas à atuação do respectivo colegiado e seguindo as diretrizes da Companhia sobre o tema e privilegiando recursos internos.

No âmbito do planejamento sucessório da liderança, o Conselho de Administração e os Comitês participam de processo de avaliação periódica, conduzido de forma independente, a fim de identificar oportunidades para seu aprimoramento contínuo e engajar seus membros no processo de evolução consistente da governança da Vale.



O processo e o escopo de avaliação devem incluir, a depender do contexto, tanto a avaliação dos órgãos, enquanto colegiados, como a avaliação individual dos seus membros, inclusive por pares (avaliação cruzada) e por membros do Comitê Executivo.

9.1.2. Do Comitê Executivo

O processo de avaliação de desempenho dos membros do Comitê Executivo é realizado anualmente, de forma individual, tendo como base os comportamentos-chave definidos para toda a liderança da Companhia, além de aspectos de avaliação geral, como o atingimento de metas constantes do painel do bônus anual, forma de condução e entrega das iniciativas e desafios ao longo do ano e resultados específicos que tenham sido alcançados.

O processo de avaliação atua como direcionador para potenciais ações de meritocracia e diferenciação, que podem ser adotadas para executivos com melhor desempenho, e para ações de desenvolvimento.

9.1.3. Das Demais Posições

Devem ser observadas para os executivos com reporte direto ao Conselho de Administração as etapas que compõem o ciclo de desenvolvimento da Companhia, sendo o processo executado pelo referido órgão, com o apoio da Vice-Presidência Executiva de Pessoas.

10. Divulgação e Disseminação da Política

Esta Política será arquivada e publicada pela Diretoria de Controladoria e Contabilidade, nos repositórios oficiais da Vale em atendimento ao público interno e externo, conforme aplicável. A área de Relações com Investidores é responsável pela divulgação desta Política para o público externo, em atenção aos órgãos reguladores de mercado de valores mobiliários e investidores. A Diretoria de Governança Corporativa e a Vice-Presidência de Pessoas deverão desenvolver planos de treinamentos e/ou de comunicação interna para disseminação desta Política.

11. Prazo de revisão

Esta Política deve ser revisada no prazo máximo de 5 anos, ou sempre que necessário de forma a manter o seu conteúdo atualizado.

12. Papéis e Responsabilidades no âmbito da presente Política

Conselho de Administração (direta ou por recomendação do seu Comitê de Assessoramento competente), além das competências estabelecidas no Estatuto Social:

- I. Identificar e estabelecer direcionadores adicionais a serem consideradas no planejamento sucessório do próprio Conselho, dos seus Comitês de Assessoramento e do Comitê Executivo.
- II. Monitorar os planos de sucessão do Conselho de Administração, seu Presidente, dos seus Comitês de Assessoramento, do Presidente da Companhia, do Comitê Executivo e executivos que se reportem diretamente ao Conselho de Administração;
- III. Contratar empresa de padrão internacional de seleção de executivos para o processo de sucessão de Presidente da Companhia;



- IV. Recomendar à Assembleia Geral a lista de candidatos para integrar o Conselho de Administração;
- V. Emitir manifestação e recomendação à Assembleia Geral quanto à aderência de cada candidato a cargo de membro do Conselho de Administração ao perfil desejável e ao seu enquadramento aos critérios de independência aplicáveis e à presente Política;
- VI. Conduzir o processo de avaliação periódica do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento;
- VII. Fornecer à área de Relações com Investidores informações adequadas sobre a remuneração e a indicação do pessoal-chave da administração, inclusive no âmbito de proposta submetida a deliberação em Assembleia Geral, conforme o caso; e
- VIII. Deliberar sobre casos omissos e dúvidas de interpretação desta Política.

Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, conforme competência:

- I. Assessorar o Conselho de Administração em todos os temas decorrentes desta Política, nos termos dos respectivos Regimentos Internos; e
- II. Avaliar as conclusões da auditoria quanto ao monitoramento da presente Política.

Comitê Executivo:

- I. Desenvolver e monitorar a qualidade do sistema de gestão de talentos e desenvolvimento de líderes da Vale; e
- II. Indicar ao Comitê de Assessoramento competente eventuais necessidades de aprimoramento da presente Política.

Presidente da Companhia (CEO):

- I. Gerir, com o apoio da Vice-Presidência Executiva de Pessoas, o plano de sucessão dos demais membros do Comitê Executivo por meio de discussão e acompanhamento contínuo da carreira (*Talent Review*);
- II. Indicar ao Conselho de Administração potenciais necessidades na composição do Comitê Executivo;
- III. Avaliar, selecionar, propor a remuneração e indicar, com o apoio da Vice-Presidência Executiva de Pessoas, os membros e os candidatos a cargos do Comitê Executivo, para apreciação do Conselho de Administração; e,
- IV. Elaborar e monitorar os planos de desenvolvimento dos membros do Comitê Executivo e de seus potenciais sucessores.

Vice-Presidência Executiva de Pessoas:

- I. Apoiar o Presidente, o Conselho de Administração e o Comitê de Assessoramento competente na elaboração e atualização do plano de sucessão dos membros do Comitê Executivo e dos executivos de reporte direto ao Conselho;
- II. Apoiar o Presidente na seleção e indicação de candidatos a cargos do Comitê Executivo;
- III. Apoiar no processo de avaliação, a qualquer tempo, de membros do Comitê Executivo e dos executivos de reporte direto ao Conselho, conforme o caso;
- IV. Apoiar o Presidente, o Conselho de Administração e o Comitê de Assessoramento competente em quaisquer outras questões no âmbito desta Política, inclusive na avaliação da competitividade das condições aplicáveis ao pessoal-chave da administração;



- V. Submeter para aprovação do Conselho de Administração o painel de metas de remuneração variável, a apuração de tais metas e a avaliação de desempenho do pessoal chave da administração;
- VI. Auxiliar a Diretoria de Governança Corporativa na elaboração e execução dos programas de *onboarding* e educação continuada para o pessoal-chave da administração.

Vice-Presidência Executiva de Assuntos Corporativos e Institucionais:

- I. Orientar sobre os aspectos legais aplicáveis aos assuntos tratados nesta Política.

Diretoria de Auditoria e Conformidade:

- I. Conduzir processo de verificação de antecedentes (verificação de dados públicos) das indicações objeto desta Política e apresentar os respectivos resultados ao conhecimento do Comitê de Assessoramento competente; e
- II. Incluir no plano anual da auditoria interna o monitoramento da presente Política, com foco em sua adequação, eficácia, controle e disseminação.

Diretoria de Governança Corporativa:

- I. Assessorar o Conselho de Administração e os Comitês de Assessoramento no desempenho de suas funções, nos termos da presente Política;
- II. Coordenar a interlocução com o Conselho de Administração e os Comitês de Assessoramento com relação aos temas constantes da presente Política, incluindo reportes periódicos quanto à sua observância e implementação;
- III. Coordenar o processo de consolidação das comunicações e aprovações para pessoal-chave da administração em relação a cargos de administrador, consultivo ou fiscal que venham ou deixem de ocupar em qualquer outra entidade não pertencente ao sistema Vale ou eventos que afetem sua aderência às qualificações mínimas, e, quando aplicável, seu enquadramento como membro independente, e divulgá-las às áreas responsáveis da Companhia para os devidos fins legais e regulatórios;
- IV. Coordenar a estruturação e implementação de programas de *onboarding* e de educação continuada para membros do Conselho de Administração e Comitês de Assessoramento, em parceria com a Vice-Presidência Executiva de Pessoas; e
- V. Assessorar o Conselho de Administração e o Comitê de Assessoramento competente no processo de avaliação periódica destes órgãos, inclusive na contratação de consultoria especializada.

13. Gestão de Consequências

O descumprimento desta Política estará sujeito aos termos da Política de Gestão de Consequências, "POL-0041-G".

14. Disposições Finais

Em caso de eventual conflito entre esta Política e o Estatuto Social da Vale, este último prevalecerá e a presente Política deverá ser alterada na medida do necessário.

Esta Política entra em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração.



15. Aprovações

Área(s):	Descrição:
Vice-Presidência Executiva de Pessoas e Diretoria de Governança Corporativa	• Elaboração
Vice-Presidência Executiva de Assuntos Corporativos e Institucionais	• Revisão / Recomendação
Diretoria de Contabilidade, Tributário e Controladoria	• Revisão / Recomendação
Diretoria de Auditoria e Conformidade	• Revisão / Recomendação
Comitê Executivo – (DDE - 024/2024)	• Aprovação
Conselho de Administração - (DCA - 010/2024)	• Aprovação