



Manual de
Participação



20
22

Seja bem-vindo ao Manual de Participação das

Assembleias Gerais de Acionistas

www.vale.com

Índice

A Introdução ao Manual para Assembleias Gerais da Vale 2022 5

Convocação das Assembleias Gerais Ordinária e Extraordinária de 2022	6
Itens de deliberação	7
Recomendação de voto pelo Conselho de Administração	8
Materiais das Assembleias	8

B Sumário Executivo 9

Práticas em governança corporativa	10
Eleição do Conselho de Administração	10
Práticas de remuneração	12

C Nossa Estratégia 13

Carta do nosso Presidente do Conselho de Administração	14
Mensagem do Presidente da Vale	16
Nosso propósito	18
Nossos pilares estratégicos	19
<i>De-risking, reshaping, re-rating</i> : nosso plano de percurso	20

D Construindo uma Vale melhor 21

Desempenho nos negócios	22
Gestão de segurança e riscos	23
Evolução em práticas Ambientais, Sociais e de Governança (ESG)	25
Transformação cultural	28
Diversidade, equidade e inclusão	29
Reparação	29

E Governança Corporativa 32

Estrutura de governança da Vale	33
Estrutura acionária	34
Engajamento com investidores	35

F Atuação do Conselho de Administração 36

Supervisão do Conselho de Administração	37
Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração	39
Processo de avaliação do Conselho	43

G Apreciação das demonstrações financeiras para o exercício fiscal encerrado em 31 de dezembro de 2021 e destinação de resultados 44

Item I Item II

H Eleição dos membros do Conselho de Administração 48

Item III

Comentários do Conselho de Administração à indicação	49
Matriz de Competências Críticas do Conselho e avaliação dos Conselheiros	50
Perfil do Conselho indicado	53
Biografia dos Conselheiros indicados	54

I	Eleição do Presidente e do Vice-presidente do Conselho de Administração	Item IV	Item V	66
J	Eleição dos membros do Conselho Fiscal	Item VI		68
K	Fixação da remuneração anual global dos administradores e dos membros do Conselho Fiscal para o ano de 2022	Item VII		71
	Comentários do Conselho de Administração à proposta			72
	Elementos de remuneração para Conselho de Administração, Comitês e Conselho Fiscal			73
	Elementos de remuneração para Diretores Estatutários			74
	Evolução na remuneração executiva			81
	Remuneração para 2022			84
	Histórico de remuneração 2019-2022P para a Diretoria Executiva			87
	Painel de Metas 2021			91
	Painel de Metas 2022			95
	Reporte para fins de comparabilidade de anos anteriores e previsto 2022			97
L	Ratificação do pagamento da remuneração anual dos administradores e dos membros do Conselho Fiscal em 2021	Item VIII		99
M	Itens da Assembleia Geral Extraordinária			101
	Alteração do Estatuto Social			102
	Incorporações e assuntos relacionados			102

Introdução ao Manual para Assembleias Gerais da Vale 2022

Convocação das Assembleias Gerais Ordinária e Extraordinária de 2022

Itens de deliberação

Recomendação de voto pelo Conselho de Administração

Materiais das Assembleias



A

Introdução ao Manual para Assembleias Gerais da Vale 2022

Para ajudá-lo(a) a analisar as propostas pautadas para as Assembleias Gerais Ordinária e Extraordinária e para facilitar sua participação, a Vale S.A. (“Vale” ou a “Companhia”) elaborou este Manual, que resume as principais informações sobre o tema. Para informações completas sobre cada tópico, leia atentamente o Relatório Anual e a Proposta da Administração da Vale, elaborados em observância às regras da CVM e disponíveis em www.vale.com/investidores.

Convocação das Assembleias Gerais Ordinária e Extraordinária de 2022

Quando	Onde	Materiais das Assembleias	Dúvidas	Participação
Sexta-feira, 29 de abril de 2022, às 10:00 (GMT-3)	As Assembleias serão realizadas virtualmente, por meio da plataforma Zoom.	Acesse www.vale.com/investidores	Entre em contato pelo e-mail assembleias@vale.com	A participação dos acionistas poderá ocorrer: no momento das Assembleias, via plataforma Zoom, seja diretamente ou por meio de um procurador devidamente constituído; ou pelo envio de boletim de voto a distância.

Para os detentores de *American Depositary Receipts*, a Vale informa que a *record date* para voto nas deliberações abaixo listadas é 25 de março de 2022.



Itens de deliberação

Assembleia Geral Ordinária

Item	Propostas	Página
I	Apreciação do relatório e das contas da administração e exame, discussão e votação das demonstrações financeiras, referentes ao exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2021	44
II	Proposta para a destinação do resultado do exercício de 2021	44
III	Eleição individual de 12 membros do Conselho de Administração	48
IV	Eleição do Presidente do Conselho de Administração	66
V	Eleição do Vice-Presidente do Conselho de Administração	66
VI	Eleição dos membros do Conselho Fiscal	68
VII	Fixação da remuneração anual global dos administradores e dos membros do Conselho Fiscal para o ano de 2022	71
VIII	Ratificação do pagamento da remuneração anual dos administradores e dos membros do Conselho Fiscal no exercício de 2021	99

Assembleia Geral Extraordinária

Item	Propostas	Página
I	Alteração do caput do Art. 5º do Estatuto Social da Vale em razão dos cancelamentos de ações ordinárias de emissão da Vale aprovados pelo Conselho de Administração em 16/09/2021 e 24/02/2022 e do inciso XVIII do Art. 14 para refletir a nova denominação da Diretoria de <i>Compliance</i> .	103
II	Nos termos dos artigos 224 e 225 da Lei nº 6.404/76, aprovar o Protocolo e Justificação de Incorporação da New Steel Global S.À.R.L. ("NSG"), subsidiária integral da Vale, da New Steel S.A. ("New Steel") e da Centro Tecnológico de Soluções Sustentáveis S.A. ("CTSS"), subsidiárias integrais da NSG, pela Vale ("Protocolo das Incorporações"), obedecendo a sequência acima, considerando as incorporações de modo interdependente, isto é, a aprovação de cada incorporação está condicionada à aprovação das demais.	103
III	Ratificar a nomeação da Macso Legate Auditores Independentes ("Macso"), empresa especializada contratada para proceder à avaliação da NSG, da New Steel e da CTSS.	103
IV	Aprovar os laudos de avaliação da NSG, da New Steel e da CTSS, elaborados pela Macso.	103
V	Aprovar, condicionada à aprovação dos itens VI e VII, a incorporação da NSG pela Vale, sem aumento de capital e sem emissão de novas ações pela Vale, nos termos do artigo 227 da Lei nº 6.404/76 e do Protocolo das Incorporações, passando a Vale a ter a New Steel como sua subsidiária direta.	103
VI	Condicionado à aprovação dos itens V e VII, aprovar a incorporação da New Steel pela Vale, sem aumento de capital e sem emissão de novas ações pela Vale, nos termos do artigo 227 da Lei nº 6.404/76 e do Protocolo das Incorporações, passando a Vale a ter a CTSS como sua subsidiária direta.	103
VII	Condicionado à aprovação dos itens V e VI, aprovar, nos termos do artigo 227 da Lei nº 6.404/76 e do Protocolo das Incorporações, a incorporação da CTSS pela Vale, sem aumento de capital e sem emissão de novas ações pela Vale.	103



Recomendação de voto pelo Conselho de Administração

Assembleia Geral Ordinária

Item	Questão e/ou deliberação em boletim de voto à distância	Recomendação do Conselho de Administração
1	Apreciação do relatório e das contas da administração e exame, discussão e votação das demonstrações financeiras, referentes ao exercício social encerrado em 31 de dezembro de 2021	Aprovar
2	Proposta para a destinação do resultado do exercício de 2021	Aprovar
3	Deseja requerer a adoção do processo de voto múltiplo para eleição do conselho de administração, nos termos do art. 141 da Lei nº 6.404, de 1976? (Caso o acionista opte por "não" ou "abster-se", suas ações não serão computadas para fins de requerimento do voto múltiplo)	Não
4	Eleição do conselho de administração por candidato - Limite de vagas a serem preenchidas: 12	Aprovar cada um dos 12 candidatos indicados
5	Em caso de adoção do processo de eleição por voto múltiplo, os votos correspondentes às suas ações devem ser distribuídos em percentuais iguais pelos candidatos que você escolheu? [Caso o acionista opte por "abster-se" e a eleição ocorra pelo processo de voto múltiplo, seu voto deve ser computado como abstenção na respectiva deliberação da assembleia.]	Sim
6	Visualização de todos os candidatos para indicação da % (porcentagem) dos votos a ser atribuída em caso de adoção do processo de eleição por voto múltiplo	Em branco
7	Eleição de presidente do conselho de administração - Limite de vagas a serem preenchidas: 1	Aprovar
8	Eleição de vice-presidente do conselho de administração - Limite de vagas a serem preenchidas: 1	Aprovar
9	Eleição do conselho fiscal por candidato - Limite de vagas a serem preenchidas: 5	Sem recomendação
10	Fixação da remuneração anual global dos administradores e dos membros do Conselho Fiscal para o ano de 2022	Aprovar
11	Ratificação da remuneração anual paga aos administradores e dos membros do Conselho Fiscal no exercício de 2021	Aprovar

Assembleia Geral Extraordinária

O Conselho de Administração recomenda a aprovação de todos os itens de deliberação da Proposta da Administração.

Materiais das Assembleias

Para informações adicionais sobre cada item de deliberação, por favor, leia atentamente o Relatório Anual 2021, as Demonstrações Financeiras do exercício fiscal 2021 e a Proposta da Administração da Vale, elaborados em observância às regras da CVM e disponíveis em www.vale.com/investidores.

“É muito importante que você vote para fazer parte do futuro da Vale. Analise cuidadosamente os materiais das Assembleias Gerais de 2022 e siga as instruções para votar em todos os itens da pauta.”

José Luciano Duarte Penido, Presidente do Conselho de Administração



Práticas em governança corporativa

Eleição do Conselho de Administração

Práticas de remuneração



B

Sumário Executivo

Práticas em governança corporativa



Eleição individual do Conselho de Administração



Presidente do Conselho é independente



Presidente e Vice-Presidente do Conselho são eleitos em Assembleia



8 de 13 conselheiros são independentes



Separação dos papéis entre Diretor-Presidente e Presidente do Conselho de Administração



Critérios adicionais para a caracterização de independência de membros do Conselho



95% de taxa de participação nas reuniões do Conselho de Administração



Limite no número de mandatos para assegurar independência no Conselho



Autoavaliação do Conselho de Administração



Comitê de Auditoria é 100% independente



Comitê de Nomeação define lista de candidatos para eleição do Conselho de Administração



Presidente do Conselho independente, responsável pelo engajamento com investidores

Eleição do Conselho de Administração

O Conselho de Administração da Vale foi eleito pelos Acionistas da Companhia na Assembleia Geral realizada em 2021, para mandato de 2 anos. No entanto, em razão da adoção do processo de voto múltiplo para eleição do Conselho naquela ocasião e considerando a renúncia de um dos conselheiros



no curso do mandato, faz-se necessária a eleição formal do Conselho de Administração pela Assembleia Geral Ordinária de 2022 para complementação do mandato 2021-2023.

Neste contexto, foi instalado, nos termos do Estatuto Social da Companhia, Comitê de Nomeação para assessorar o Conselho de Administração neste processo. O resultado das recomendações do Comitê de Nomeação, incluindo proposta de nomes para compor o Conselho, foi apresentado na forma do seu Relatório Final, disponível em www.vale.com/investidores.

Seguindo recomendação do Comitê de Nomeação, no sentido de que a composição atual do Conselho reflete as indicações dos Acionistas da Companhia, manifestadas por ocasião da Assembleia Geral Ordinária de 2021, para o mandato 2021-2023, com exceção pontual de um dos Conselheiros, nomeado pelo próprio Conselho de Administração, nos termos do Estatuto Social da Companhia, em razão da renúncia referida anteriormente, e, ainda, o contexto extemporâneo da eleição prevista para esta próxima Assembleia Geral, o Conselho deliberou, em 04 de março de 2022, pela proposta de manutenção integral da composição atual do colegiado, para fins da Assembleia Geral de 2022, tendo em vista a importância da continuidade para estabilização e evolução da governança da Vale.

A seguir, destacamos algumas das características dos indicados a membros do Conselho de Administração. Informações adicionais relativas à presente proposta, incluindo as qualificações e experiência dos indicados, encontram-se disponíveis na seção "Eleição dos membros do Conselho de Administração" deste documento.

Nome	Idade	Conselheiro desde	Independente	CEOR	CFIN	CPRG	CSUS	CINOV	COAUD	CN	Outros conselhos de empresas listadas
José Luciano Duarte Penido (Presidente)	74	Mai/19	Sim			M	M			C	-
Fernando Jorge Buso Gomes (Vice-Presidente)	65	Abr/15	Não		C	M					1
Daniel André Stieler	57	Nov/21	Não		M					M	-
Eduardo de Oliveira Rodrigues Filho	67	Mai/19	Não	M			M				-
Ken Yasuhara	44	Mai/21	Não					M			-
Manuel Oliveira (Ollie)	70	Ago/21	Sim			M			C		-
Marcelo Gasparino da Silva	51	Mai/21	Sim	M			C				3
Mauro Rodrigues da Cunha	50	Mai/21	Sim			C			M		3
Murilo Cesar Lemos dos Santos Passos	74	Dez/19	Sim		M				M	M	3
Rachel de Oliveira Maia	51	Mai/21	Sim				M				3
Roberto da Cunha Castello Branco	77	Mai/21	Sim		M			C		M	1
Roger Allan Downey	55	Dez/19	Sim	C				M			2

M – Membro / C – Coordenador

CEOR – Comitê de Excelência Operacional e Riscos / CFIN – Comitê Financeiro / CPRG – Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança / CSUS – Comitê de Sustentabilidade /

CINOV – Comitê de Inovação / COAUD – Comitê de Auditoria / CN – Comitê de Nomeação

Práticas de remuneração



Exigência de posição acionária mínima: pelo menos 36x o salário mensal para o CEO e 24x o salário mensal para Diretores Executivos



Remuneração de longo prazo é composta por programas de ações, buscando alinhar prioridades da Administração à visão dos acionistas



Adoção da regra *Malus* e política de *Clawback*



Mix de remuneração alinhado ao perfil do mercado internacional, com maior alocação na remuneração variável de longo prazo



Alinhamento da remuneração à ambição da Vale de ser líder na mineração sustentável



Processo de avaliação individual de desempenho mais completo (360° para Diretor Presidente e 180° para Diretores Executivos)



Remuneração de curto prazo com elementos de gestão de riscos e inclusão de metas coletivas de Produtividade, Modelo de Gestão VPS e Transformação Cultural para as lideranças



Áreas de Saúde, Segurança, Geotecnia, Reparação e *Compliance* sem metas vinculadas a resultados financeiros e de produção



Em 2021, 55% do painel de metas com indicadores não financeiros e 20% com indicadores individuais



Discricionariedade para o Conselho de Administração quanto à aplicação do compromisso de não-competição após a saída do executivo da Companhia



Carta do nosso Presidente do Conselho de Administração

Mensagem do Presidente da Vale

Nosso propósito

Nossos pilares estratégicos

De-risking, reshaping, re-rating: nosso plano de percurso

Renovo o compromisso de construirmos uma Vale melhor.



Prezados Acionistas,

A Vale expande sua diferenciação competitiva com um portfólio de produtos de alta qualidade, avança em sua estratégia climática e aperfeiçoa sua gestão de barragens e de riscos operacionais, enquanto segue com seus compromissos de estabilização de produção e de reparação em Minas Gerais.

Em 2021, a Vale aperfeiçoou seu diálogo e engajamento com acionistas, comunidades e sociedade, para atuar em maior alinhamento às suas expectativas. Com este foco, o Conselho de Administração da Vale ampliou sua supervisão sobre temas essenciais à sustentabilidade da Companhia, com especial atenção às melhores práticas de governança corporativa, à segurança das pessoas, das comunidades e dos ativos, aos processos de reparação e ao seu plano estratégico de longo prazo.

Avanços na atuação do Conselho de Administração

A busca pela maturidade da governança é um processo e, em 2021, foi eleito um Conselho de Administração mais amplo em sua formação, pela maior participação de membros independentes (oito entre treze), bem como pela diversidade de formação e experiências de seus membros. Essa formação levou a discussões mais ricas e plurais, pautadas por uma visão crítica necessária sobre a Vale, mantida uma trajetória estável de implementação de mudanças corporativas essenciais para uma Vale mais confiável e segura.

Devido à significativa renovação do colegiado, um cuidadoso processo de *onboarding* e *teamworking* foi executado em 7 reuniões; outras 6 reuniões foram dedicadas especificamente ao ciclo anual de Planejamento Estratégico. A atuação do Conselho, próxima aos executivos, acionistas e sociedade, ocorreu em 23 reuniões ao longo do ano. Os Comitês de Assessoramento realizaram 114 reuniões para analisar temas de sua atribuição em maior profundidade e fazer recomendações ao Conselho. Cabe destacar o primeiro ano de atuação do Comitê de Inovação, que discutiu os assuntos referentes a transformação digital, pesquisa e desenvolvimento, pesquisa mineral, novas tecnologias e novos produtos, com foco na garantia da competitividade e sustentabilidade da Vale.

Supervisão de temas críticos

A supervisão do Conselho teve por foco:

- O monitoramento periódico do Mapa Integrado Global de Riscos da Vale;
- A evolução da gestão de barragens de rejeitos, da gestão de estruturas em condições críticas de segurança e do progresso do Programa de Descaracterização de Barragens a Montante;
- A celebração do Acordo de Reparação Integral de Brumadinho, para manter o ritmo acelerado da reparação;
- A reparação de Mariana, liderada pela Fundação Renova, com aceleração dos programas, especialmente em indenizações e reassentamentos, mas que ainda precisa avançar para restituir o direito à moradia de muitas famílias. Também acompanhamos o engajamento em discussões com autoridades para viabilizar um novo patamar de governança para a Fundação, com entregas mais eficientes e definitivas no processo de reparação integral;
- O progresso da transformação cultural, para tornar a Vale uma Companhia mais segura, inovadora, diversa, equânime e inclusiva; uma organização que valoriza o aprendizado coletivo e que transforma o futuro da indústria, da sociedade e do planeta;
- As ações para a retomada de capacidade de produção segura e competitividade no negócio de minério de ferro;
- A ampliação do portfólio de produtos de alta qualidade, com o lançamento do briquete verde e ações para o desenvolvimento de soluções em minério de ferro em parceria com clientes;
- A reorganização do negócio de Metais Básicos, que sofreu impactos operacionais relevantes com paralisação dos empregados em Sudbury e com atividades críticas de manutenção em Sossego e Salobo;

- As alterações no Comitê Executivo, com a criação das Vice-Presidências Executivas de Sustentabilidade e de Estratégia e Transformação de Negócios e indicação de novos executivos, com destaque para a unidade de Metais Básicos que passou a ser liderada por uma mulher, trazendo diversidade de gênero e étnico-racial;
- O desinvestimento de ativos *non-core*, como a operação de carvão em Moçambique e as participações nas Companhias Mosaic e California Steel Industries.

O Conselho iniciou uma ampla revisão das Políticas da empresa, começando por uma política dedicada às Diretrizes para a Elaboração das Políticas Corporativas (em temas de atribuição do Conselho) e delegando certos temas para Políticas Administrativas (de atribuição do Comitê Executivo). Dentre as políticas já atualizadas destaco a Gestão de Empresas e Entidades do Grupo, bem como a Gestão de Consequências.

Alocação de Capital

Em 2021, o Conselho aprovou dois programas de recompra de ações. Em seu primeiro programa, a Vale desembolsou US\$ 5,3 bilhões, enquanto o segundo, ainda em execução, foi aprovado no montante de até 4,1% do número total de ações em circulação, por acreditar nos fundamentos e nas iniciativas que norteiam a criação de valor pela Companhia. Além disso, o Conselho aprovou a distribuição de proventos de cerca de R\$ 12,6 / ação, referentes ao balanço de 2021, resultado da alocação disciplinada de capital e do compromisso de retorno ao acionista.

Compromissos ESG

Em adição aos claros avanços em Governança, a Vale tem uma estratégia climática bem ambiciosa, em direção à liderança na transição para a economia de baixo carbono. O Conselho vem acompanhando a execução dos planos de ação para cumprir o compromisso de alinhamento com o Acordo de Paris, com base em metas anuais e no desenvolvimento de projetos e tecnologias inovadoras, incluídas na curva de custo marginal de abatimento da Companhia.

Por meio do Comitê de Sustentabilidade, apoiamos a emissão do primeiro relatório sobre mudanças climáticas, consistentes com a Força-Tarefa sobre Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (TCFD), ferramenta essencial para entender como a Vale está bem-posicionada para um mercado que valoriza produtos de alta qualidade e baixa emissão de CO₂.

Na frente social, encorajamos a adoção de uma abordagem de engajamento proativa com as comunidades, criando oportunidades para um diálogo amplo e construtivo com foco no relacionamento de longo prazo e na construção de um legado para a sociedade. Em 2021, a Vale anunciou sua ambição social, centrada no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 01 da ONU – Erradicação da Pobreza, cujo plano de ação será detalhado em 2022.

Oportunidade de aprimoramento em 2022

Na Assembleia Geral de Acionistas 2022, haverá a eleição do Conselho de Administração da Vale. Para estruturar o processo de indicação de candidatos a Conselheiros nesta eleição, em janeiro deste ano, o Conselho instalou um Comitê de Nomeação, composto majoritariamente por conselheiros independentes.

O Conselho de Administração possui grandes desafios a frente e deverá envolver-se de forma aprofundada na estratégia do negócio e na visão de longo prazo, buscando redução de riscos, estabilização das operações e avanços nos compromissos para uma mineração mais sustentável. Também será necessário dedicar a atenção para o complexo cenário geopolítico presente em algumas regiões, que desafia organizações globais como a Vale.

Em nome do Conselho de Administração da Vale, agradeço seu apoio e renovo nosso compromisso de construir uma Vale melhor. Seguiremos com uma atuação enérgica e atenta para tornar a Vale uma das empresas de mineração mais seguras e confiáveis do mundo.



José Luciano Penido
Presidente do Conselho de Administração



Mensagem do Presidente da Vale

Existimos para melhorar a vida e transformar o futuro. Juntos.

Prezados Acionistas da Vale,

Mesmo em um ano marcado pela continuidade da pandemia do Covid-19 e pela volatilidade nos mercados, tivemos grandes conquistas na direção de entregar criação de valor sustentável para todos os nossos *stakeholders*. Gostaria de agradecer meus colegas do Comitê Executivo, nosso Conselho de Administração, nossos empregados, as comunidades onde atuamos, fornecedores e clientes pelo apoio e pela parceria no ano que passou.

Em 2021, continuamos a priorizar a saúde e o bem-estar de nossos empregados e comunidades. Aderimos ao Movimento Unidos pela Vacina para ampliar a estrutura operacional de vacinação no Brasil e prosseguimos com ações para apoio humanitário, como a doação de 1 milhão de cestas básicas para famílias em insegurança alimentar grave no país. Desde 2020, a Vale doou cerca de R\$ 830 milhões para a luta contra o Covid-19 nos países e regiões onde atua.

Na reparação de Brumadinho, avançamos de maneira expressiva com a assinatura do Acordo Global, em fevereiro de 2021, trazendo legitimidade e segurança jurídica às ações de reparação, que continuaram sendo prioridade. Em três anos, foram gastos R\$ 23 bilhões na reparação, incluindo os acordos para indenização individual de 12,8 mil pessoas. Dentre as ações executadas ao longo de 2021, destacamos o pagamento de R\$ 4,4 bilhões, destinado à implantação do Programa de Transferência de Renda. Também entregamos um sistema de adutoras e reservatórios com 11 quilômetros e capacidade de 5 mil litros de água por segundo para garantir a atual demanda da região metropolitana de Belo Horizonte.

Em Mariana, reconhecemos que a reparação tem sido uma missão complexa, tanto pela extensão dos territórios impactados pelo rompimento da barragem de Fundão, quanto pelas múltiplas características sociais, culturais e econômicas da região. Seguimos apoiando a Fundação Renova, por meio de seus órgãos de governança, e disponibilizando profissionais especializados para a execução dos programas reparatórios. Avançamos significativamente na restituição do direito à moradia para 107 famílias e, após adoção do processo simplificado, dobramos o número de indenizações, chegando a 51,8 mil pessoas. Seguimos abertos a melhorias que possam trazer eficiência na execução e compensação dos atingidos e da sociedade.

Segurança e Excelência Operacional, pilar estratégico de nossa Companhia, são uma das principais alavancas de nossa transformação. Acreditamos que o avanço do nosso sistema de gestão (VPS) é reflexo da mudança cultural sendo colocada em prática, trazendo resultados de forma segura e consistente. Operações que evoluíram na maturidade do VPS apresentaram maior aderência aos planos de manutenção e maior estabilidade operacional. Como consequência, notamos uma melhora significativa no desempenho de Segurança em todas as unidades de negócio da Vale, atingindo a menor taxa de acidentes registráveis (TRIFR) da história. Sabemos que podemos avançar ao incorporar melhorias em nossos procedimentos de segurança. Destaco os aprendizados que tivemos no incidente da mina de Totten, no Canadá, que demonstrou a importância de nossos processos e controles mitigatórios. Graças a eles, nossos empregados puderam voltar às suas famílias sãos e salvos.

Para diminuir o nosso nível de risco, estamos descaracterizando barragens a montante no Brasil. Eliminamos 7 estruturas e restam 23 em nosso plano, que vai até 2035. É um processo complexo e longo e, conforme avançamos nos estudos de engenharia, atualizamos nossas estimativas de despesas. Alcançamos melhorias nas condições de segurança de estruturas relevantes, como as barragens de Doutor, Sul Inferior e Norte Laranjeiras, que tiveram redução do nível de emergência. Como parte do compromisso para implementação do *Global Industry Standard on Tailings Management* (GISTM), obtivemos aderência aos requisitos do padrão de 60%, conforme processo de autoavaliação realizado em 2021, e esperamos atingir 90% de aderência em 2022, 100% para estruturas extremas ou muito críticas em 2023 e 100% para demais estruturas em 2025. Por fim, passamos por um teste importante em nossas estruturas em Minas Gerais, em janeiro de 2022, chovendo em poucos dias o que era esperado para o ano inteiro. Nesse cenário bastante difícil, nossas barragens e operações mostraram grande resiliência.

Em 2021, iniciamos a operação da planta de filtragem de Vargem Grande, a primeira de quatro plantas em construção em Minas Gerais, reduzindo a dependência de barragens. A Vale também desenvolveu areia certificada para aplicação no mercado de construção civil, para reduzir o volume de rejeito descartado em barragens.

Conseguimos progressos relevantes na estabilização operacional. Em Ferrosos, retomamos a capacidade de ativos, como Serra Leste, Timbopeba e Fábrica. Nas operações de Metais Básicos, tivemos um ano desafiador devido a atividades críticas de manutenção nas operações de Sossego e Onça Puma, e greve em Sudbury. Por outro lado, comemoramos o início da produção de minério do depósito Reid Brook, no projeto de extensão da mina Voisey's Bay, a primeira das duas minas subterrâneas a serem desenvolvidas.

Apoiados em nosso pilar estratégico do "Novo Pacto com a Sociedade", reconhecemos o papel fundamental das empresas para tratar grandes e urgentes desafios, como nas questões de mudanças climáticas. Anunciamos investimentos entre US\$ 4 bilhões e US\$ 6 bilhões para a redução das emissões de escopo 1 e 2 até 2030 e engajamos com clientes que representam 40% do nosso escopo 3.

Somando à agenda ambiental, definimos a nossa ambição social: "ser uma empresa parceira no desenvolvimento de comunidades autônomas, engajada em temas relevantes para a humanidade e comprometida com a mineração sustentável". Queremos garantir que nossa atuação gere valor social e promova legado positivo pós-mineração. A partir do tripé educação-saúde-renda iremos tirar 500 mil pessoas da extrema de pobreza até 2030.

Por fim, trabalhamos para garantir a criação e o retorno de valor para nossos acionistas. Pagamos dividendos robustos em ano recorde de geração de caixa, além do lançamento de dois programas de recompra de ações consecutivos. E na estratégia de simplificação de nosso portfólio de ativos, apresentamos uma evolução significativa no ano de 2021, com a saída responsável da operação de carvão em Moçambique, o desinvestimento do negócio de ferroligas de manganês em Minas Gerais, a venda da participação de 50% na CSI e de 9,2% na Mosaic.

Estamos percorrendo o caminho para sermos uma das empresas mais seguras e confiáveis do setor e uma referência na criação e compartilhamento de valor para toda a sociedade.

Existimos para melhorar a vida e transformar o futuro. Juntos.



Eduardo Bartolomeo
Diretor-Presidente



C

Nossa Estratégia

Nosso propósito

Existimos para melhorar a vida e transformar o futuro. **Juntos.**

- 1 A **vida** em primeiro lugar
- 2 Agir com **integridade**
- 3 Valorizar **quem faz a nossa empresa**
- 4 Fazer **acontecer**
- 5 Respeitar **nosso planeta e as comunidades**

Obsessão por segurança e gestão de riscos	Diálogo aberto e transparente	Empoderamento com comprometimento
Responsabilidade pelo todo	Escuta ativa e engajamento com a sociedade	

Segurança	VPS	Pessoas
Inovação	Sustentabilidade	

Uma grande empresa reconhecida pela sociedade por ser:

Referência em **segurança**

A melhor operadora e a mais **confiável**

Organização orientada aos **talentos**

Líder em mineração **sustentável**

Referência em **criação e compartilhamento de valor**



Por que Existimos?



Em que acreditamos?



Como agimos?



O que buscamos?



Nossos pilares estratégicos

1 Segurança e excelência operacional



Transformar a maneira como operamos em relação a três temas interconectados: gestão de saúde, segurança e riscos; gestão de ativos e organização; processos e cultura – Sistema de Gestão Integrado Vale (VPS).



Avanços em 2021

- Avaliações iniciais do VPS realizadas em 100% das operações e áreas administrativas.
- Redução de 34% das lesões registráveis de alto potencial entre 2020 e 2021.
- Menor taxa de acidentes registráveis (TRIFR) da história da Companhia (1,41).
- 100% dos sites da Vale avaliados pelo *Hazard Identification and Risk Assessment* (HIRA), programa de gestão de riscos.
- Aderência aos requisitos do padrão GISTM em 60%.
- Descaracterização de 7 barragens a montante desde 2019, 2 delas em 2021.
- Redução de 2,9 mil de exposições de empregados a risco ocupacional acima do LEO (Limite de Exposição Ocupacional).
- Implementação de indicador de redução de eventos de segurança nas comunidades atrelado a remuneração variável dos empregados.

2 Novo pacto com a sociedade



Impactar positivamente a sociedade, para além de impostos, projetos sociais e reparação em Brumadinho (MG), mas como uma facilitadora do desenvolvimento nas áreas onde atuamos e com a promoção de uma indústria de mineração mais segura e sustentável.



Avanços em 2021

- Definição de nossa Ambição Social.
- Reparação de Brumadinho: 99% das vítimas com pelo menos um familiar com acordo de indenização assinado com a Vale.
- Anúncio de investimentos de US\$ 4,0 bilhões a US\$ 6,0 bilhões para a redução das emissões de Escopo 1 e 2 até 2030.
- Engajamentos com clientes que representam 40% das emissões do Escopo 3.
- Primeira viagem de navios equipados com velas rotativas e *air lubrication*, que permitem um ganho de eficiência, redução do consumo de combustível e redução de emissões.
- 67.372 hectares de florestas recuperadas/protegidas em 2021, dentre os quais 5.125 hectares foram recuperados e 62.248 hectares foram protegidos.
- Redução de 20% na captação de água nova.
- Meta de dobrar a representatividade feminina de 13% para 26% antecipada de 2030 para 2025.
- Alcance de 18,7% de representatividade de mulheres, frente aos 13,5% de 2019.
- Alcance de 20,3% de mulheres na alta liderança, superando nossa meta de aumentar a presença feminina na liderança de 12% para 20%, ambição que foi revisada para atingirmos 26% até 2025 (cargos de gerente executivo e acima).
- Anúncio da meta de alcançar 40% da liderança no Brasil composta por negros até 2026, atualmente em 29%

3 Transformação de Metais Básicos



Aplicar as melhores práticas operacionais e de gestão em todas as operações da unidade de negócios de Metais Básicos.



Avanços em 2021

- Nova liderança executiva para o negócio de Metais Básicos, com ampla experiência em mineração e que também incrementa a diversidade de gênero e étnico-racial na alta gestão da companhia.
- Ampla revisão dos processos de manutenção, principalmente em Salobo, com foco em maior segurança operacional e recuperação de *backlog* de manutenção.
- Primeira produção de minério no projeto de expansão da mina de Voisey's Bay. A extensão da vida útil das operações levará à produção de 40.000 toneladas de níquel, com cerca de 20.000 toneladas de cobre e 2.600 toneladas de cobalto como subprodutos.
- No projeto Hu'u, as novas estimativas são de que o depósito contenha recursos de 17,4 Mt de cobre e 32 Moz de ouro, o equivalente a um aumento de ~15% no cobre contido desde fevereiro de 2020.
- Contratos de fornecimento de níquel Classe 1 para a indústria de baterias equivalente a 5% da produção.
- Venda de VNC e foco na simplificação do fluxo das operações.



4 Disciplina na alocação de capital



Manter o foco na criação de valor e segurança dos ativos, com investimentos na sustentabilidade da produção e na proteção / aumento de margens.

Avanços em 2021



- Acordo Global para Reparação de Brumadinho, que trouxe certeza nos desembolsos da Vale.
- Simplificação do portfólio com desinvestimentos de ativos *non-core*, levando a uma diminuição significativa de nossos redutores de caixa.
- Lançamento do programa de redução de US\$ 1 bilhão em custos.
- Alocação de capital disciplinada focada no retorno para os acionistas, com US\$ 23 bilhões alocados entre dividendos e recompra de ações.

5 Maximizar o *flight-to-quality* no Minério de Ferro



Aproveitar os pontos fortes em reservas, ativos e logística de classe mundial para maximizar o valor em portfólio *premium* de produtos.

Avanços em 2021



- Aumento na capacidade de produção de minério de ferro de 322 Mt em 2020 para cerca de 340 Mt em 2021.
- Retomada da capacidade de ativos, como Serra Leste, Timbopeba e Fábrica.
- Retomada da planta de pelotização de Vargem Grande.
- Manutenção de ~70% da produção de minério de ferro por método de processamento a seco.
- Início da operação da planta de filtragem de Vargem Grande, a primeira de quatro plantas em construção em Minas Gerais, para reduzir a dependência de barragens.
- Anúncio do briquete verde, produto que pode reduzir em mais de 10% as emissões das siderúrgicas e aumentar o prêmio médio dos produtos da Vale.

As estratégias dos negócios estão evoluindo para consolidar a Vale entre os líderes no fornecimento de produtos essenciais para o desenvolvimento da sociedade, por meio das soluções em minério de ferro, relevância no níquel e crescimento em cobre.

O Conselho de Administração tem confiança na capacidade econômica e financeira, e na sustentabilidade da Vale no longo prazo, com base em sua já demonstrada competitividade e resiliência ao ciclo de preços de seus produtos.

De-risking, reshaping, re-rating: nosso plano de percurso

De-risking

- Brumadinho
- Mariana
- Segurança de barragens
- Retomada da produção

Reshaping

- Foco no *core business*
- Eliminação dos redutores de caixa
- Oportunidade de crescimento com criação de valor
- Eficiência em custos

Re-rating

- Referência em segurança
- A melhor e a mais confiável operadora
- Organização orientada a talentos
- Líder na mineração de baixo carbono e em práticas ESG
- Referência em criação e compartilhamento de valor

Sólida geração de caixa

Disciplina na alocação de capital

D

Construindo uma Vale melhor



Desempenho nos negócios

Gestão de segurança e riscos

Evolução em práticas Ambientais, Sociais e de Governança (ESG)

Transformação cultural

Diversidade, equidade e inclusão

Reparação



D

Construindo uma Vale melhor

Desempenho nos negócios

O ano de 2021 foi marcado por importantes desenvolvimentos na retomada operacional, no foco no *core business* e na melhoria do portfólio de produtos, em direção a um negócio mais sustentável.

1

Ferrosos

- Começamos o ano de 2021 com capacidade de produção de cerca de 322 Mt e finalizamos com cerca de 340 Mt, retomando todas as operações paralisadas entre 2019 e 2020.
- Iniciamos a operação da primeira planta de filtragem de rejeitos, localizada em Vargem Grande, reduzindo a dependência de barragens e melhorando a qualidade média do nosso portfólio de produtos. Outras duas plantas em Itabira estão em processo de comissionamento e uma em Brucutu iniciará nos próximos meses.
- Retomamos a capacidade de diferentes ativos, como Serra Leste, Timbopeba e Fábrica. A Vale espera atingir uma capacidade produtiva de 400 milhões de toneladas por ano no médio prazo.

2

Metais Básicos

- Alcançamos a primeira produção de minério do depósito Reid Brook no projeto de Extensão da Mina Voisey's Bay, a primeira das duas minas subterrâneas a serem desenvolvidas, uma importante entrega para a sustentabilidade do negócio.
- Manutenções realizadas ao longo do ano para permitir maior estabilidade e segurança operacional do negócio ao longo de 2022.

3

Ativos *non-core*

- A saída responsável de ativos *non-core* foi outro importante marco, com destaque para a venda dos ativos de níquel na Nova Caledônia, da mina de carvão de Moatize em Moçambique e da ferrovia de Nacala, e da laminadora de aço California Steel Industries nos Estados Unidos, além da participação na The Mosaic Company.

4

Inovação

- Anunciamos um produto inovador, desenvolvido pela empresa ao longo de quase 20 anos, chamado briquete verde, um aglomerado de minério de ferro capaz de permitir a redução de mais de 10% das emissões de CO₂ da indústria siderúrgica.
- A Vale aprovou a construção de três plantas de briquetagem com *start-up* previsto para 2023 e aproximadamente 7 milhões de toneladas de capacidade total por ano.

5

Alocação de capital

- A Vale gerou cerca de US\$ 20,0 bilhões em Fluxo de Caixa Livre das Operações em 2021, US\$ 10,8 bilhões superior a 2020, impulsionado por um EBITDA proforma ainda mais forte. A sólida geração de caixa operacional permitiu realizar o pagamento do *project finance* do corredor logístico Nacala (US\$ 2,5 bilhões), distribuir US\$ 17 bilhões em dividendos e realizar US\$ 6 bilhões em recompra de ações.



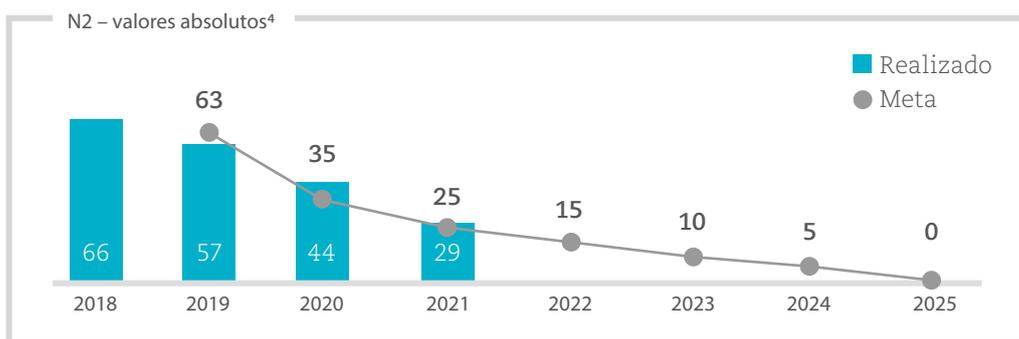
Gestão de segurança e riscos

Desempenho em Saúde e Segurança Ocupacional

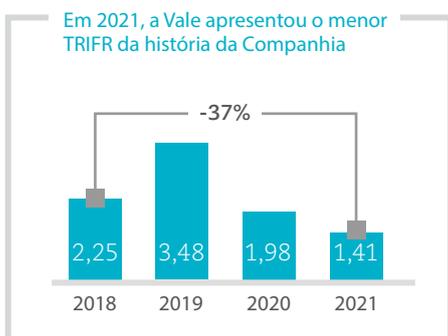
A Vale tem a ambição de tornar-se referência em segurança. Nesse sentido, em 2019, estabeleceu três metas importantes na construção de um desempenho sustentável em Saúde e Segurança Operacional: (a) zerar lesões de alto potencial¹, (b) reduzir em 50% a exposição dos empregados aos principais riscos à saúde² e (c) eliminar cenários de risco muito altos³. Estas metas têm atingimento até 2025 e compõem a remuneração variável dos executivos.

Com a evolução gradual para o atingimento desses marcos, a Companhia já demonstra melhorias em indicadores importantes de Saúde e Segurança.

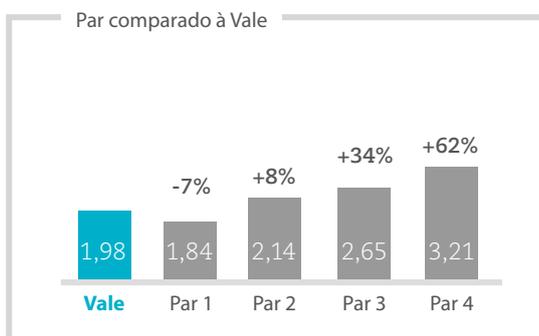
Redução de lesões registráveis de alto potencial



Taxa total de frequência de lesões registráveis (TRIFR)



TRIFR – comparação na mineração em 2020



1 - Lesões que são consideradas precursoras de acidentes fatais.

2 - Riscos físicos, químicos ou biológicos.

3 - Conforme matriz de risco da Vale.

4 - Inclui empregados próprios e terceiros.



Gestão de barragens e rejeitos

As práticas de gestão de barragens da Vale continuam a evoluir, com a implementação do Sistema de Gestão de Barragens e Rejeitos (TDMS), com destaque para o estabelecimento de *Independent Tailings Review Board* (ITRB) para cada sistema operacional do negócio de Minério de Ferro no Brasil.

A implantação do TDMS é alinhada aos requerimentos do padrão da indústria, o *Global Industry Standard on Tailings Management* (GISTM). Em 2021, a Vale conduziu uma autoavaliação de suas práticas e identificou a aderência aos 77 requisitos do padrão de 60%. A Companhia espera atingir 90% de aderência ao GISTM em 2022⁵, atendendo ao compromisso do *International Council on Mining and Metals* (ICMM) de 100% de aderência para estruturas extremas ou muito críticas em 2023 e 100% para demais estruturas em 2025.

Na gestão de segurança de barragens, em 2021, a Vale estabeleceu melhorias nas condições de segurança que permitiram o encerramento do protocolo de emergência para as barragens Marés I e Forquilha IV. Outras três barragens tiveram nível de emergência reduzido (Doutor, Sul Inferior e Norte Laranjeiras).

A Vale não terá barragens em condições críticas de segurança até o final de 2025.

Para reduzir o uso de barragens em seus processos produtivos, a Vale segue com a implantação de sistemas de filtragem de rejeitos. Em 2021, as operações da planta de filtragem de rejeitos no Complexo Vargem Grande foram iniciadas e ao fim do ano iniciamos o comissionamento das duas plantas do Complexo Itabira. Em 2022, também esperamos iniciar as operações de uma planta em Brucutu.

Avanços no Programa de Descaracterização de Barragens a Montante

No âmbito do programa, em 2021, a Vale eliminou outras 2 estruturas de contenção de rejeitos a montante, totalizando 7 das 30 estruturas no Brasil. A Companhia também finalizou a construção da estrutura de contenção a jusante (ECJ) que serve às barragens Forquilhas I, II, III e IV e Grupo, próximas à mina de Fábrica. Com isso, todas as 3 estruturas em nível 3 de emergência contam com ECJs operando para mitigação de impactos a jusante em caso de eventual rompimento.

Uma reavaliação de projetos das estruturas de maior complexidade e volume levou à dilação de prazo de conclusão do programa, de 2029 para 2035. Apesar disso, a Vale seguirá eliminando as estruturas até lá, de forma gradual, com entregas anuais, conforme detalhado no Portal ESG da Companhia.

Em 2021, a Vale também iniciou a remoção de rejeitos das barragens B3/B4, em Nova Lima (MG), e Sul Superior, em Barão de Cocais (MG), ambas em nível 3 de emergência, por meio de equipamentos não tripulados e controlados remotamente, evitando a exposição humana a riscos durante os trabalhos.

5 - Considerando as instalações de rejeitos com consequências potenciais "extremas" ou "muito altas".



Progressos em gestão de riscos com o HIRA

A implementação da metodologia *Hazard Identification and Risk Assessment* (HIRA) na Vale alcançou 100% dos *sites* da Companhia em 2021, fortalecendo nossa gestão de riscos. Foram identificados mais de 850 eventos materiais indesejados e, para tratá-los, a Companhia empenhou mais de 2.100 ações imediatas, além de mapear e monitorar mais de 8.700 controles críticos.

Algumas das ações implementadas incluíram a alteração ou substituição do processo produtivo, como a substituição do uso de cloro líquido por alvejante (hipoclorito de sódio) em operações no Canadá e a redução do estoque de nitrato de amônio em Moçambique. De forma, mais ampla, a Companhia está desenvolvendo um plano estratégico para redução do uso de substâncias potencialmente perigosas nos processos de produção.

Implementação do Modelo de Gestão Vale (VPS)

O VPS é a cultura Vale aplicada na prática, e a evolução da maturidade das diversas áreas da Companhia na implantação do Modelo de Gestão Vale é verificada a partir de métricas comuns a todas as áreas. Resultados positivos têm sido aferidos desde 2019, com reduções nas taxas totais de frequência de lesões registráveis (TRIFR), pelo aspecto Saúde e Segurança, e com maior aderência ao plano de manutenção, pela perspectiva operacional, entre outros requisitos.

Evolução em práticas Ambientais, Sociais e de Governança (ESG)

A Vale avançou com seu novo pacto com a sociedade, firmado em 2019, com o anúncio de sua ambição social e metas a serem concluídas até 2030.



Nossa Ambição Social

“Ser uma empresa **parceira** no desenvolvimento de **comunidades autônomas**, engajadas em temas relevantes para a humanidade e comprometida com a **mineração sustentável**.”



Metas sociais 2030

- Retirar 500 mil pessoas da pobreza extrema;
- Colaborar com as comunidades indígenas vizinhas a todas as operações da Vale na elaboração e execução de seus planos em busca de direitos previstos na Declaração da ONU sobre os Direitos dos Povos Indígenas; e
- Alcançar TOP 3 nos requisitos sociais das principais avaliações externas.



Os principais compromissos e metas da Vale são avaliados periodicamente para garantir o alinhamento com o propósito e estratégia da Companhia. No ano, tivemos avanços importantes para alcançar os resultados esperados, destacados a seguir:

Destaques 2021

1. Mudanças climáticas



A Anúncio de investimentos de US\$ 4 bilhões a US\$ 6 bilhões para a redução das emissões de Escopo 1 e 2 até 2030.

B Início das operações de navios equipados com velas de rotor e com tecnologia de lubrificação a ar, reduzindo as emissões de carbono no transporte em até 8%, como parte do portfólio de iniciativas da Vale na navegação para redução de 15% das emissões Líquidas de Escopo 3 até 2035.

C Investimentos em projetos de energia renováveis, uso de veículos elétricos e correias transportadoras nas nossas operações.

D Avanço no portfólio de produtos inovadores com o anúncio do briquete verde, produto de baixo carbono que permite redução de emissão de CO₂ nas siderúrgicas em mais de 10%, contribuindo de maneira fundamental para a redução nas emissões de Escopo 3.

E Aprovada a construção de três plantas de briquetagem com início previsto para 2023 e com capacidade anual de aproximadamente 7 Mt.

F Engajamentos com clientes que representam 40% das emissões do Escopo 3.

G Parcerias com a Ternium e POSCO para buscar soluções para a descarbonização da siderurgia.

H Remuneração executiva atrelada ao clima: 5% no curto prazo (de 10% relacionada à sustentabilidade) e 6% no longo prazo (de 20% relacionada a ESG).

2. Floresta



A Apoio ao desenvolvimento de cinco negócios agroflorestais que implantaram modelos de recuperação produtiva em 5.125 hectares numa fase piloto, com investimentos de R\$ 100 milhões comprometidos para a estruturação e alavancagem dos negócios.

B Avanço no plano para preservar 1,5 milhão de hectares de florestas com formação de novas parcerias com unidades de conservação geridas pelo Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMBIO). Desde o estabelecimento da meta 2030, a Companhia já incorporou mais de 120 mil hectares aos 1 milhão de hectares existentes no portfólio.

C Estudo focado em projetos de redução das emissões dos gases do efeito estufa oriundos de desmatamento e degradação das florestas (REDD, na sigla em inglês).



3. Água



- A** Redução de 20% na captação de água nova, superando seu compromisso de reduzir em 10% a captação de água até 2030.
- B** Foram dispendidos US\$ 142,4 milhões em ações para gestão de recursos hídricos. No período, a taxa de reutilização de água alcançou 81%, em comparação aos 80% registrados em 2020.

4. Direitos Humanos



- A** Continuidade do compromisso com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU.
- B** Reforço do processo de integração de Direitos Humanos nos normativos e processos decisórios da Companhia.
- C** Gestão de risco em Direitos Humanos na cadeia de fornecedores intensificado.
- D** Conclusão de 2 *due diligences* de direitos humanos para o processo da Reparação de Brumadinho e do Manganês em Minas Gerais, além de 14 *due diligences* em operações e projetos e 18 *due diligences* em fornecedores críticos.

5. Relacionamento com comunidades



- A** Relacionamento com 2.092 comunidades, em diferentes países. No Brasil, 411 comunidades foram consideradas prioritárias para o engajamento e 69% possuíam planos de relacionamento ao final de 2021.
- B** Estabelecimento de meta para implementar planos de relacionamento em 100% das comunidades prioritárias até 2026.
- C** Canais de escuta continuaram abertos e acessíveis para as comunidades. Em 2021, registramos 11.069 manifestações de comunidades, uma queda de 28,9% frente a 2020. Desse total, 98,9% foram respondidas e 82,7% foram atendidas.
- D** Desistência de direitos minerários em terras indígenas no Brasil.

6. Lacunas ESG



- A** Fechamento de mais 17 lacunas ESG.
- B** Total de 54 lacunas fechadas, das 63 mapeadas.

7. ESG rating da Vale



- A** ISS ESG: C (sendo D- a pior nota a A+ a melhor nota)
- B** MSCI: CCC (sendo CCC a pior nota a AAA a melhor nota)
- C** *Sustainalytics*: 39,1 (sendo 40+ a pior nota e 0 a melhor nota)



Transformação cultural

A área de Pessoas trabalha de forma contínua a evolução cultural organizacional, em linha com os valores e comportamentos-chave da Companhia.

Para transformar a Vale em uma das empresas mais seguras e confiáveis do setor de mineração do mundo e promover a reparação integral em Brumadinho, a Vale segue comprometida com a transformação de sua cultura.

Em 2019, iniciou-se uma **transformação cultural**, um processo profundo que busca promover a cultura como uma facilitadora da estratégia, influenciando e modelando sistemas, integrando as iniciativas, além de posicionar a liderança como impulsionadora da mudança.

Em 2021, início da estratégia de comunicação global baseada em um plano de longo prazo atingindo mais de 30 mil funcionários no evento de lançamento.

Foco na liderança, com sessões para a Diretoria Executiva e programas de engajamento com o novo propósito, além de sessões de ativação cultural, **impactando mais de 90% da liderança da organização**.

Programas de transformação sob medida nas **unidades de negócios**.

Avanço na implantação em larga escala do **VPS** para alavancar o processo de transformação cultural.

Ampliação dos **influenciadores** com a criação do grupo *Purpose Guardian* para apoiar o entendimento sobre o novo propósito da organização.

Consolidação da pesquisa *Echoes* para **medir evolução dos comportamentos dos empregados**.

Definição dos cinco **atributos da liderança** através de diálogo e consulta com os executivos – Segurança e risco, Mentalidade de crescimento, Desenvolvimento de pessoas, Visão de negócio e Sustentabilidade.

Mais de 600 líderes completaram o **programa de desenvolvimento** (*Impact!*) e desde 2020 o programa atingiu 49% (1.205) dos gerentes e 21% (632) no nível de supervisão.



Em 2022, o **foco é avançar na agenda estruturante**, acompanhando KPIs que refletem o progresso da transformação, revisando as iniciativas de *Coaching* e *Assessment* com atuação próxima aos líderes da linha de frente e adotando programa voltado a profissionais que se tornam gestores pela primeira vez.



Diversidade, equidade e inclusão

Em 2021, diante da evolução da meta para dobrar a representatividade feminina de 13% para 26% e das ambições da Companhia, a Vale decidiu **antecipar o prazo de entrega desse objetivo de 2030 para 2025**. Alguns resultados importantes em 2021 no tema Diversidade, Equidade & Inclusão são listados a seguir:

A Companhia também estabeleceu a meta de alcançar **40% da liderança no Brasil composta por negros até 2026**, atualmente em 29%.

Alcance de **18,7% de representatividade de mulheres**, frente aos 13,5% de 2019, fechando o ano com **13.488 mulheres trabalhando na Vale**.

Alcance de **20,3% de mulheres na alta liderança**, atingindo antecipadamente a meta de aumentar a presença feminina na liderança de 12% para 20% (cargos de gerente executivo e acima) até 2030.

66% dos trainees contratados em 2021 são negros.

Atingimento da Cota Legal de Pessoas com Deficiência na Vale de 5,3%.

Realização do **primeiro Censo de Diversidade** com 69% de índice de adesão.

Incentivamos a consulta à Política de Diversidade e Inclusão da Vale, disponível no [Portal ESG](#) da Companhia.

Reparação

Em Brumadinho

O programa de reparação integral em Brumadinho abrange ações estruturantes para reparar integralmente os danos causados às famílias, ao meio ambiente e à sociedade em Brumadinho e região afetada até 2025.

“Nossas ações estruturantes têm evoluído em todos os territórios. Reconhecemos, entretanto, que insatisfações persistem, e procuramos aprender com elas. Seguimos vigilantes às necessidades dos moradores. Evoluímos na execução de projetos e entregamos equipamentos públicos novos ou revitalizados, importantes para as comunidades. Nos territórios onde ocorreram as evacuações emergenciais, a partir do diálogo com os moradores, avançamos na construção e execução dos Planos de Compensação e Desenvolvimento. Seguimos empenhados em nossos compromissos de reparação, cuidando dos atingidos, melhorando a infraestrutura local, reativando a economia, recuperando a natureza, valorizando o turismo e respeitando a memória das vítimas.”

Marcelo Klein, Diretor Especial de Reparação e Desenvolvimento



Acordo Global para Reparação Integral de Brumadinho

Em linha com o Acordo de Reparação Integral firmado entre a Vale, as Instituições de Justiça e o Estado de Minas Gerais, em fevereiro de 2021 e certificado por decisão judicial em abril do mesmo ano, reafirmamos nossos compromissos para a continuidade das iniciativas, em implementação desde 2019.

O valor estimado de R\$ 37,7 bilhões, previsto no Acordo, engloba ações de reparação socioeconômica e socioambiental aos danos decorrentes do rompimento da barragem em Brumadinho. As indenizações referentes aos direitos individuais não estão incluídas nesse valor e permanecem em execução pela Vale.

Até 2021, desembolsamos **R\$ 23 bilhões** referentes aos compromissos assumidos por meio do Acordo.

O Acordo também prevê o Programa de Transferência de Renda, a ser administrado pelas autoridades, que substituirá o programa de Auxílio Emergencial administrado pela Vale desde março de 2019. Durante a estruturação do Programa de Transferência de Renda ao longo do ano de 2021, a Vale deu continuidade ao pagamento de auxílio emergencial para mais de 101 mil pessoas em Brumadinho e região ao longo do rio Paraopeba, somando mais de R\$ 2,2 bilhões pagos desde 2019. No último trimestre de 2021, com o programa em andamento, foram desembolsados R\$ 4,4 bilhões para transferência de renda.

As indenizações individuais abrangem acordo com mais de 12,8 mil pessoas, representando R\$ 3 bilhões em pagamentos⁶. Pelo menos um familiar de cada empregado, próprio ou terceirizado, falecido no rompimento da Barragem já contou com o acordo de indenização com a Vale.

Também cabe ressaltar que, em novembro de 2021, foi realizada, como parte do Acordo, uma ampla consulta pública aos moradores dos 26 municípios afetados pelo rompimento da barragem. As pessoas atingidas puderam indicar áreas prioritárias para investimentos em projetos de reparação socioeconômica em suas cidades.

Comitê Independente de Assessoramento Extraordinário de Apoio e Reparação

O Comitê Independente de Assessoramento Extraordinário de Apoio e Reparação (“CIAE-AR”) concluiu seus trabalhos em fevereiro de 2020 e emitiu relatório com 84 recomendações, dentre as quais a Vale acatou 82.

84 Recomendações realizadas
82 Acatadas e concluídas

Auditoria externa anual

Até 2020, a Vale concluiu 69 recomendações e, em 2021, concluiu as 13 remanescentes. Uma consultoria especializada conduz, desde 2020, avaliações anuais, externas e independentes, do progresso das recomendações, atestando a conclusão de todas elas.

Para maiores informações sobre o Acordo de Reparação Integral e para acompanhar o avanço das ações de reparação, visite o Portal ESG da Vale, Seção de [Reparação](#).



Em Mariana

O rompimento da barragem de Fundão, em Mariana (MG), operada pela Samarco, *joint venture* com 50% de participação da Vale e 50% de participação da BHP, completou seis anos em 2021.

R\$ 19,6 bilhões foram desembolsados pela Vale, BHP e Samarco em iniciativas de reparação e compensação das partes impactadas em Mariana e região. Em **2021, foram aportados R\$ 8 bilhões** nos programas de reparação.

Ao longo desse período, a Fundação Renova, criada em 2016 por meio do Termo de Transação e Ajustamento de Conduta (TTAC), seguiu com o compromisso de reparar integralmente os danos provocados a todas as pessoas e comunidades atingidas. Dezenove pessoas morreram e milhares perderam seus meios de sobrevivência na ocasião.

Reparar a bacia do rio Doce tem envolvido a criação de soluções e metodologias por meio do diálogo e da inovação tecnológica, científica e social. Em 2021, a água do rio Doce voltou aos níveis pré-rompimento e pode ser consumida após tratamento convencional. Adicionalmente, a Fundação também concluiu a reparação de 550 hectares de florestas e Áreas de Preservação Permanente em 200 propriedades rurais localizadas em Mariana, Barra Longa, Rio Doce, Santa Cruz do Escalvado e Ponte Nova, com o plantio de 300 mil mudas. No total, cerca de 1 mil nascentes estão em processo de recuperação.

Na frente de reassentamentos, até dezembro de 2021:

- Em Bento Rodrigues, a Renova restaurou o direito a 107 soluções habitacionais para a comunidade de Bento Rodrigues, incluindo 47 casas, além de completar obras de infraestrutura como escola, posto de saúde e posto de atendimento, quadra poliesportiva, estação de tratamento de esgoto, iluminação pública e pavimentação. Apesar dos gargalos de governança que retardam o processo de reassentamento, a Renova espera concluir a construção de um total de 117 casas até o final do de 2022, chegando a 350 soluções habitacionais.
- Em Paracatu de Baixo, cerca de 93% da infraestrutura foi concluída, como acesso e drenagem, além de ter iniciado a construção da escola e 11 casas em 2021.
- Em Gesteira, foram aprovadas 29 cartas de crédito, com as quais os atingidos podem escolher e adquirir as propriedades. Fora dos reassentamentos coletivos, um total de 36 casas foram entregues a famílias que optaram por morar em outras localidades e 10 pagamentos em dinheiro foram feitos para famílias que optaram pela modalidade.

Na frente de indenizações, cerca de 46 mil pessoas e 700 famílias foram indenizadas pelo Sistema de Indenização Simplificado, em Mariana, desde sua criação até o final de 2021. Além disso, foram aprovados acordos de indenização para 1.653 famílias indígenas dos Povos Indígenas Comboios, Tupiniquim e Caieiras Velhas II. As comunidades indígenas também receberão fundos de compensação para recuperação econômica e compensação coletiva.

Fazem parte do modelo de governança da Renova mais de 70 entidades, que contribuem em conjunto para a obtenção de soluções aos desafios.

Governança Corporativa



Estrutura de governança da Vale

Estrutura acionária

Engajamento com investidores



E

Governança Corporativa

A Vale está comprometida com boas práticas de governança corporativa, o que ajuda a Companhia a competir com mais eficiência, a sustentar seu sucesso e a gerar valor para os acionistas a longo prazo, com o compromisso de integrar a sustentabilidade em seus negócios, construindo um legado econômico, social e ambiental forte e positivo, e mitigando os impactos de suas operações.

Nosso modelo de governança visa estabelecer princípios e papéis claramente definidos, transparência e estabilidade que norteiam nossas ações. Buscamos construir relacionamentos fortes e duradouros com nossos *stakeholders*, investir na mitigação dos efeitos de nossas atividades, trabalhar com altos padrões éticos, ter uma gestão transparente e contribuir ativamente para os avanços relacionados ao meio ambiente, à biodiversidade e ao desenvolvimento sustentável.

As diretrizes e políticas gerais que norteiam os negócios da Vale são estabelecidas pelo Conselho de Administração, que monitora a implementação dessas iniciativas por meio do reporte dos membros da Diretoria Executiva.

O Conselho recebe apoio dos Comitês de Assessoramento, que têm como missão assessorá-lo, inclusive propondo melhorias relacionadas a sua área de atuação, a fim de conferir maior eficiência e qualidade às decisões deste colegiado e zelar para que as atividades da Companhia sejam conduzidas em conformidade com as leis, ética e controles internos.

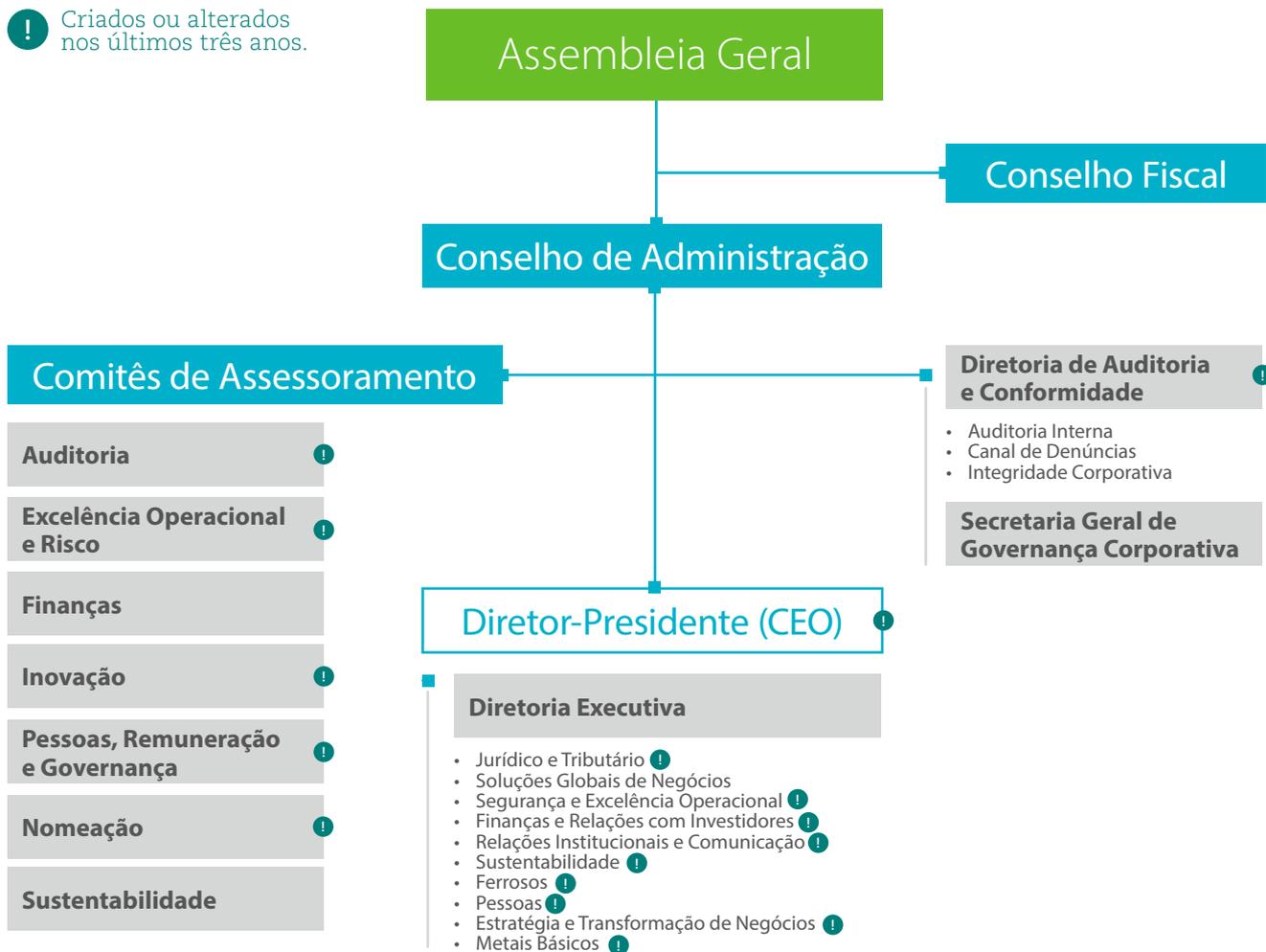
O Conselho Fiscal é um órgão permanente, fiscalizador, independente da Diretoria Executiva e do Conselho de Administração, que busca, por meio dos princípios da transparência, equidade e prestação de contas, contribuir para o melhor desempenho da organização.

Estrutura de governança da Vale

A estrutura de governança da Vale é composta pelo Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Diretoria Executiva e sete Comitês de Assessoramento: Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança, Comitê de Excelência Operacional e Risco, Comitê Financeiro, Comitê de Auditoria, Comitê de Nomeação, Comitê de Sustentabilidade e Comitê de Inovação. A Companhia conta ainda com um Comitê de Conduta e Integridade, não-estatutário.



! Criados ou alterados nos últimos três anos.



Estrutura acionária

A Vale conta com uma base de acionistas global e diversificada. Em 28 de fevereiro de 2022, o capital social da Companhia era composto por 5.132.458.410 ações ordinárias e 12 ações preferenciais de classe especial (*golden shares*). Destas, 324.118.024 ações se encontravam em tesouraria, resultando em um total de 4.808.340.386 de ações em circulação.

Em relação ao ano anterior, vale destacar que em dezembro de 2021, a Bradespar S.A. restituiu a seus acionistas 130.654.877 ações ordinárias de emissão da Vale que eram anteriormente de sua propriedade, reduzindo sua participação na Companhia para menos de 5% do capital e considerada agora na parcela "Outros".

Total de Ações





Engajamento com investidores

A Vale mantém diálogo aberto e transparente com seus acionistas por meio do engajamento com seus administradores, por meio da área de Relações com Investidores. Em 2021 destaca-se a atuação do primeiro presidente independente do Conselho de Administração.

A Companhia também disponibiliza diversos canais de comunicação e atendimento, além de reportes periódicos e eventuais ao mercado, com destaque para o primeiro Relato Integrado da Vale, divulgado em 2021. Por restrições relativas à pandemia, os engajamentos diretos ocorreram, majoritariamente, de forma virtual.

Participantes	Objetivo	Atividades
Agenda estratégica, temas críticos e governança		
Presidente do Conselho e Relações com Investidores.	Debater a agenda estratégica, temas críticos e a evolução de governança, além de promover escuta ativa.	25 reuniões com investidores institucionais, incluídas em 2 ESG <i>roadshows</i> desde a posse. Resposta a correspondências formais de investidores.
Alterações estatutárias (prévia à AGE de março 2021)		
Membros independentes do Comitê de Nomeação, membros independentes do CA, Relações com Investidores.	Racional e recomendação a respeito da proposta de reforma estatutária.	<i>Roadshow</i> virtual com investidores e <i>proxy advisors</i> entre janeiro e fevereiro de 2021.
Eleição do Conselho de Administração (prévia à AGOE de abril 2021)		
Membros independentes do Comitê de Nomeação, membros independentes do CA, Relações com Investidores.	Apresentação e esclarecimentos sobre a lista de indicados ao Conselho de Administração.	30 reuniões com os maiores acionistas da Vale, relevantes fundos no Brasil e exterior e <i>proxy advisors</i> entre março e abril de 2021.
Estratégia, finanças e desempenho operacional		
CEO, CFO, Diretores Executivos e Relações com Investidores.	Atualização sobre o desempenho da Vale e outros temas críticos, como alocação de capital e reparação.	Teleconferências trimestrais de resultados. 659 <i>calls</i> , reuniões 1x1 e eventos com investidores, <i>proxy advisors</i> , agências de <i>rating</i> ESG. 36 conferências virtuais organizadas por instituições financeiras. Reuniões com detentores de dívidas e agências de <i>ratings</i> . <i>Analyst and Investor Tour</i> , <i>Vale Day</i> , <i>roadshows</i> .
Ambiental, Social e Governança		
CEO, CFO, Diretores Executivos, Sustentabilidade e Relações com Investidores.	Engajamento sobre avanços em governança, relacionamento com comunidades, reparação de Brumadinho, barragens e outros tópicos.	91 <i>calls</i> , reuniões 1x1 e eventos com investidores, <i>proxy advisors</i> , agências de <i>rating</i> ESG. 3 ESG <i>webinars</i> que abordaram os temas Governança, Agenda Climática e Gestão de Riscos. 3 conferências virtuais ESG, organizadas por instituições financeiras. 41 questionários e cartas respondidos. 3 assembleias (incluindo acionistas e debenturistas).
Agenda Climática		
Mudanças Climáticas e Relações com Investidores.	Compartilhar os avanços da Vale e troca de experiências e informações.	Reuniões, cartas e resposta a questionários de iniciativas e <i>stakeholders</i> focados em mudanças climáticas (CDP, CA100+, TCFD, entre outros).

Atuação do Conselho de Administração



Supervisão do Conselho de Administração

Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração

Processo de avaliação do Conselho

Atuação do Conselho de Administração

Supervisão do Conselho de Administração

O Conselho de Administração é o órgão responsável por supervisionar as diretrizes e os planos estratégicos da Companhia, monitorar e avaliar o seu desempenho econômico-financeiro, eleger e avaliar os membros da Diretoria Executiva e deliberar sobre políticas corporativas, entre outras atribuições. Em 2021, a Vale seguiu evoluindo em sua governança, buscando referências nas melhores práticas nacionais e internacionais e aprofundando o entendimento da perspectiva dos seus principais *stakeholders*.

Com a eleição do colegiado na Assembleia Geral Ordinária de 2021, foram realizadas 7 reuniões de *onboarding* para aumentar o conhecimento dos conselheiros sobre a Companhia e sua indústria, além de 3 visitas a operações da Companhia, em Minas Gerais, Espírito Santo e Maranhão, no Brasil. Outras 6 reuniões foram realizadas para discussões específicas sobre o planejamento estratégico da Vale.

Principais atividades do Conselho de Administração em 2021

O Conselho atuou de forma efetiva em 2021, com apoio dos seus Comitês de Assessoramento, com destaque:

- Ao acompanhamento periódico referente à reparação de Brumadinho e Mariana, segurança de barragens, segurança das pessoas, escuta ativa com representantes das comunidades, acompanhamento das implementações de ações e planos de engajamento, continuidade nos avanços na estrutura de governança e planejamento estratégico de longo prazo.
- Ao monitoramento do *status* das recomendações geradas pelo Relatório Final do Comitê Independente de Assessoramento Extraordinário de Segurança de Barragens (“CIAE-SB”), divulgado ao mercado em maio de 2021.



Nº de Reuniões

36 no total
6 planejamento estratégico
7 *onboarding*

Taxa de participação: 95%



- Ao acompanhamento e ao apoio o Programa de Descaracterização de Barragens a Montante no Brasil.
- À continuidade ao monitoramento dos desdobramentos da pandemia do Covid-19 e medidas de segurança adotadas pela Vale, considerando empregados próprios e terceiros. Além disso, continuou dando suporte para a decisão da Diretoria Executiva da Vale de oferecer apoios humanitários e aderir ao Movimento Unidos pela Vacina.
- Ao acompanhamento e à continuidade do programa de evolução de governança corporativa da Companhia, com destaque
 - ao Plano de Aprimoramento do Conselho, às discussões sobre a nova estrutura normativa da Vale, com a identificação de Políticas Corporativas e o desenvolvimento e revisão de Políticas prioritárias, dentre as quais se destacam a Política Para Elaboração e Divulgação de Políticas, a Política de Gestão de Empresas e Entidades do Grupo Vale, a Política de Divulgação de Informações e de Negociação de Valores Mobiliários, a Política de Auditoria Interna e a Política de Gestão de Consequências.
 - À aprovação, em abril e em outubro de 2021, dos programas de recompra de ações da Companhia.

O Conselho de Administração, ao longo de 2021, aprovou ainda operações societárias buscando o foco em negócios core, a disciplina na alocação de capital e a simplificação do fluxo de operações da Vale, com destaque para as seguintes transações:

A Companhia celebrou acordo com a Vulcan Minerals para a venda da mina de carvão Moatize e do Corredor Logístico Nacala em dezembro. No início de 2021, a Vale já havia anunciado seu objetivo de retirar os ativos de carvão de seu portfólio, em linha com sua ambição de se tornar líder na mineração de baixo carbono.

A subsidiária Vale Canada Limited celebrou, também em dezembro, contrato com a Nucor Corporation, para venda de sua participação de 50% na California Steel Industries - CSI. A operação foi concluída em fevereiro de 2022.

Em novembro, a Vale anunciou a venda de todas suas ações ordinárias de emissão da The Mosaic Company. A venda foi concluída em janeiro de 2022.

Modelo de Governança de Riscos

A Vale tem um fluxo integrado de Governança de Gestão de Riscos, baseado no conceito de Linhas de Defesa, que representa como são realizadas reavaliações periódicas para garantir o alinhamento entre as decisões estratégicas, desempenho, definição e monitoramento dos limites de tolerância dos riscos aprovados pelo Conselho de Administração, por recomendação da Diretoria Executiva. Para informações detalhadas sobre o Modelo de Governança de Riscos da Vale, por favor, acesse o Portal ESG da Companhia, seção [Gestão de Riscos](#).



Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração

O Conselho de Administração conta, em caráter permanente, com o apoio de sete Comitês de Assessoramento, a seguir listados, para a discussão de temas específicos relacionadas às suas áreas de atuação, a fim de conferir maior eficiência e qualidade nas suas deliberações.

- Comitê de Auditoria
- Comitê de Excelência Operacional e Risco
- Comitê Financeiro
- Comitê de Inovação
- Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança
- Comitê de Nomeação
- Comitê de Sustentabilidade

Os Comitês de Assessoramento definem anualmente seu plano de trabalho para temas prioritários de sua atuação. Adicionalmente, são incorporadas, durante o ano e de forma dinâmica, demandas de discussões e avaliações advindas do próprio Comitê, do Conselho de Administração ou da Diretoria Executiva.

As principais atividades dos Comitês de Assessoramento são detalhadas a seguir.

Comitê de Auditoria		
Reuniões		Atividades
33	Total de reuniões	Monitoramento das recomendações do Comitê Independente de Assessoramento Extraordinário de Apuração ("CIAE-Apuração") e acompanhamento da evolução dos planos de ação, em conjunto com o Comitê de Excelência Operacional e Risco e a Diretoria de Auditoria e Conformidade.
99,8%	Taxa de participação	
Membros		Revisão das informações financeiras trimestrais e anuais de 2021 e de outros documentos regulatórios da Vale.
	Manuel Lino Silva de Sousa Oliveira	Discussões periódicas junto aos Auditores Externos sobre os principais aspectos observados durante os trabalhos de auditoria da Companhia.
	Luciana Pires Dias	Acompanhamento dos processos de análise de provisões, de contingências judiciais e de contingências relacionadas ao acidente da Samarco e ao rompimento da barragem de Brumadinho.
	Mauro Rodrigues da Cunha	Revisão da Política de Transações com Partes Relacionadas e Conflito de Interesses, em função do fim do Acordo de Acionistas em novembro de 2020, e monitoramento trimestral das transações com partes relacionadas.
	Murilo Cesar Lemos dos Santos Passos	Acompanhamento das correspondências e interações da Companhia com os órgãos reguladores do mercado de capitais (SEC, CVM e B3).
	Sergio Romani	Acompanhamento periódico, junto com a Diretoria de Auditoria e Conformidade, do fluxo de recebimento e do protocolo de apuração de denúncias do Canal de Denúncias, dos procedimentos relacionados a integridade corporativa e do andamento de Auditorias Internas.
	Coordenador	Aprovação da Política de Gestão de Consequências e do novo Regimento Interno do Comitê de Conduta e Integridade, em conjunto com o Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança.
	Membro	Acompanhamento da evolução dos testes e controles para certificação SOx, da evolução do Mapa Integrado de Riscos, bem como da implementação do Sistema de Gestão de Riscos da Vale (Bwise).
		Acompanhamento dos Projetos Estruturantes de Segurança da Informação, Gestão de Contratos e Plano de Ação Sistêmico para Temas de Segurança e Manutenção.
		Acompanhamento do Programa de Incorporação e Extinção de Empresas e Programa de Desinvestimento.

Para maiores informações, acesse o [Relatório Anual Resumido do Comitê de Auditoria – exercício social 2021](#), disponível em www.vale.com/investidores, Seção Governança Corporativa.



Coordenador **Membro**

Comitê de Excelência Operacional e Risco		
Reuniões		Atividades
17	Total de reuniões	Monitoramento dos principais planos de mitigação de riscos, gestão de crises e continuidade de negócios com base na Matriz de Riscos e no Mapa Global Integrado de Riscos.
100%	Taxa de participação	
Membros		<p>Prosseguimento nas interações com o CIAE-SB até abril de 2021 (quando foi descontinuado), visando fortalecer ainda mais a governança relacionada a riscos, revisando e recomendando a divulgação do Relatório CIAE-SB e acompanhando as execuções das atividades constantes do farol de recomendações CIAE-SB.</p> <p>Acompanhamento do Programa de Descaracterização de Barragens a Montante.</p> <p>Acompanhamento da evolução na implementação do Sistema de gestão de barragens e rejeitos (TDMS), e seu alinhamento com o padrão <i>Global Industry Standard Tailings Management</i> (GISTM).</p> <p>Análise do modelo de governança, composição, atribuições e realizações dos <i>Independent Tailings Review Boards</i>.</p> <p>Acompanhamento da implementação e dos avanços do VPS em toda a Companhia.</p> <p>Acompanhamento dos temas referentes a geotecnia, saúde e segurança.</p> <p>Revisão da Política de Gestão de Riscos da Companhia.</p>
	Roger Allan Downey	
	Eduardo de Oliveira Rodrigues Filho	
	André Viana Madeira	
	Marcelo Gasparino da Silva	
	Antônio Umberto Benetti Queiroz	

Comitê Financeiro		
Reuniões		Atividades
22	Total de reuniões	Monitoramento dos principais indicadores financeiros relacionados aos negócios e segmentos de atuação da Companhia, incluindo caixa, alocação de capital, investimentos de risco e mapa de riscos financeiros.
96,5%	Taxa de participação	
Membros		<p>Acompanhamento, sob a perspectiva financeira, de gastos decorrentes do contexto pandêmico do Covid 19, Brumadinho, Projetos Legados e Fundação Renova.</p> <p>Revisão das informações financeiras trimestrais e anuais e de outros documentos regulatórios da Vale, além do monitoramento da performance orçamentária da Companhia.</p> <p>Acompanhamento das principais iniciativas de negócios, sob a ótica financeira, de acordo com o Planejamento Estratégico aprovado pelo Conselho de Administração.</p> <p>Acompanhamento da simplificação do portfólio com desinvestimentos de ativos <i>non-core</i>.</p> <p>Análise, recomendação e acompanhamento dos Programas de Recompra de Ações, Dividendos, <i>Hedge</i> e <i>Trade</i>.</p> <p>Revisão de Política de Divulgação de Informações e de Negociação de Valores Mobiliários.</p>
	Fernando Jorge Buso Gomes	
	Daniel André Stieler	
	Roberto da Cunha Castello Branco	
	Murilo César Lemos dos Santos Passos	
	Adriano Cives Seabra	

Comitê de Inovação		
Reuniões		Atividades
6	Total de reuniões	Discussão das principais iniciativas de inovação da Companhia, incluindo tecnologia mineral e Agenda de Carbono, com destaque para <i>PowerShift</i> e <i>Ecoshipping</i> .
95,8%	Taxa de participação	
Membros		<p>Revisão da abordagem referente à construção do Portfólio de Futuro, Inovação Aberta, <i>Corporate Venture Capital</i>, <i>Corporate Venture Builder</i>, Parcerias, <i>Joint Ventures</i> e Estratégia Corporativa.</p> <p>Revisão dos programas de inovação direcionados a Segurança, apresentando o programa de <i>Safety Transformation</i> e Programa de Automação e Operações Autônomas e Novos Produtos.</p> <p>Discussão sobre oportunidades de sinergia entre os Centros de Desenvolvimento Tecnológico da Vale, e expansão de <i>hubs</i> e projetos para disseminação de equipes ágeis, transformação digital e inovação, acompanhando a transformação cultural da Vale.</p> <p>Discussões com consultorias especializadas sobre temas estratégicos de inovação para a Companhia.</p>
	Roberto da Cunha Castello Branco	
	Roger Allan Downey	
	Ken Yasuhara	
	Luiz Carlos Affonso	


Coordenador **Membro**

Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança

Reuniões		Atividades
19	Total de reuniões	Discussões e monitoramento dos projetos de "Transformação Cultural", "Gestão de Talentos" e "Promoção da Diversidade, Equidade & Inclusão," principalmente no reforço à cultura e a comunicação relacionada à abordagem ESG na Vale.
94,8%	Taxa de participação	
Membros		Aprovação/Atualização do Plano de Sucessão do CEO e da Diretoria Executiva.
	Mauro Rodrigues da Cunha	Avaliação de Desempenho da Diretoria Executiva.
	Fernando Jorge Buso Gomes	Acompanhamento do painel de metas de remuneração variável para 2021 e estabelecimento de metas para 2022 do CEO e dos Diretores Executivos.
	José Luciano Penido	Discussão de políticas de remuneração da administração e órgãos de governança.
	Manuel Lino Silva de Sousa Oliveira	Projeto de aprimoramento do modelo de governança da Companhia.
	Oscar Camargo	Desenvolvimento e revisão de Políticas consideradas prioritárias para a Companhia, tais como: Política de Elaboração e Publicação de Políticas, Política de Gestão de Empresas e Entidades do Grupo Vale, Política de Gestão de Riscos, Política de Delegação de Autoridade, Política de Divulgação de Informações e Negociação de Valores Mobiliários, Política de Gestão de Consequências e Regulamento Interno da Auditoria Interna.
		Evolução do Projeto de <i>Non-Operated JVs</i> .

Comitê de Nomeação

Instalado em 27 de janeiro de 2022, para assessorar o Conselho no processo de eleição extemporânea do Conselho de Administração, que se dará na Assembleia Geral Ordinária de 2022. Suas principais atividades incluíram:

Reuniões		Atividades
7	Total de reuniões	Atualização da Matriz de Competências Críticas do Conselho de Administração.
100%	Taxa de participação	Condução do processo de autoavaliação do Conselho de Administração de acordo com a Matriz de Competências Críticas atualizada e atividades correlatas.
Membros		Recomendação ao Conselho dos indicados a membros do Conselho de Administração.
	José Luciano Penido	Recomendação ao Conselho dos indicados aos cargos de Presidente e Vice-Presidente do Conselho de Administração.
	Daniel Stieler	Apresentação de outras recomendações relativas ao Conselho de Administração.
	Murilo Passos	Elaboração do Relatório Final do Comitê de Nomeação.
	Roberto Castello Branco	



Comitê de Sustentabilidade

Durante o ano de 2021, o Comitê cumpriu os pontos mais relevantes para a companhia dentro de suas competências previstas em seu regimento interno dentre as quais se destacam:

Reuniões		Atividades
17	Total de reuniões	Analisou os assuntos relacionados à sustentabilidade, às estratégias socioambientais, à pesquisa mineral e novas tecnologias, à agenda de mudança climática e assuntos com temáticas sociais.
98,7%	Taxa de participação	
Membros		Avaliou o desempenho e acompanhou os indicadores da Vale com relação aos aspectos de sustentabilidade e, ainda, acompanhou o Mapa Integrado de Riscos (acompanhamento por meio do Comitê Executivo de Riscos de Sustentabilidade e Reputação).
	Marcelo Gasparino da Silva	Avaliou e orientou sobre Políticas de sua competência, posicionamentos e estratégia de comunicação e reputação da Vale relativas à sua atuação nos temas segurança, direitos humanos, meio ambiente, saúde, relacionamento (diálogo social) com comunidades e outros <i>stakeholders</i> , relacionamentos institucionais (Governamentais e com Entidades Prioritárias), reconhecimento do talento local. Além disso, propôs diretrizes e recomendou a aprovação do Relato Integrado e acompanhou a Jornada para o DJSI (resultado 2021).
	Carlos Alberto de O. Roxo	
	Eduardo de Oliveira Rodrigues Filho	
	José Luciano Penido	
	Rachel Oliveira Maia	
		Avaliou, dentro de sua competência, as propostas de doações, bem como o acompanhamento, conjuntamente com o CA, de gastos não obrigatórios relativos aos assuntos de sua atribuição.
		Deu continuidade ao trabalho no acompanhamento das ações de reparação referentes a Mariana (Fundação Renova) e Brumadinho, zelando pela aplicação dos direcionadores estabelecidos pelo Comitê Independente de Assessoramento Extraordinário de Apoio e Reparação ("CIAEAR") e exigindo providências na direção da agilidade da conclusão de todos os projetos e das indenizações aos afetados pelo Desastre de Mariana, além de ter, se reunido cinco vezes com a Diretoria Especial de Reparação e Desenvolvimento.
		Acompanhou os seguintes projetos: Legados, Fechamento de Mina, <i>Greenfield</i> de Exploração Mineral; Coprodutos / Reaproveitamento de Rejeitos, Descaracterização de Barragens.
		Enfatizando a agenda "Estratégia Vale Carbono Neutro" e de proteção, restauração e contribuição para neutralidade (carbono zero) até 2050, o Comitê se aprofundou no tema estratégia de investimento florestal, realizando sessões específicas para tratar dos assuntos como a atuação em áreas protegidas pela Vale, meta florestal 2030, possibilidades e alternativas para <i>offsets</i> de carbono.
		Acompanhando a participação da Vale na COP-26.
		Nessa mesma linha, recebeu convidado externo o coordenador do projeto de desenvolvimento de florestas plantadas integradas à paisagem da WWF, que realizou apresentação sobre os programas de parceria nesta área que estão sendo desenvolvidos entre esta ONG e empresas, inclusive no Brasil.
		Além disso, o Comitê teve em sua pauta o letramento em Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) e o letramento Ético- Racial com apresentações realizadas pela Conselheira e membro do Comitê, Rachel Maia, tendo como convidadas nas sessões as VPs de Pessoas e de Sustentabilidade.

 **Coordenador**

 **Membro**

Para 2022, o Comitê deverá dar foco nos seguintes temas:

- a.** Dedicção integral nas barragens em nível 3 de emergência, para reduzir o seu nível de risco, respeitando os dados da área técnica de segurança de barragens;
- b.** Executar um fechamento exemplar de mina que sirva como exemplo não somente para futuros processos no Brasil como no exterior;
- c.** Avançar no Programa *Powershift*, *Ecoshipping* e a transição da matriz energética;
- d.** Evoluir na comunicação em relação a todos os avanços com as comunidades indígenas.



Processo de avaliação do Conselho

O Conselho de Administração reconhece que um processo de avaliação robusto e construtivo é um componente essencial de boa governança corporativa e da eficácia do Conselho.

O Conselho de Administração adotou a prática de realizar anualmente a avaliação de desempenho, com o apoio do Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança para análise e recomendação da metodologia de avaliação, buscando oportunidades de aprimoramento contínuo de sua governança, contando com o engajamento dos conselheiros durante todo este processo.

Em 2021, devido à recente eleição do novo colegiado, optou-se por não realizar a avaliação naquele ano, estando este processo previsto para ser realizado ao longo do ano de 2022. Para maiores informações sobre o processo regular de avaliação do Conselho de Administração, visite o Portal ESG da Companhia, Seção [Conselho e Liderança](#).

G

Apreciação das demonstrações financeiras para o exercício fiscal encerrado em 31 de dezembro de 2021 e destinação de resultados



G

Item I
Item II

Apreciação das demonstrações financeiras para o exercício fiscal encerrado em 31 de dezembro de 2021 e destinação de resultados

Nos itens I e II, a Vale busca aprovar suas demonstrações financeiras e relatórios para o exercício social de 2021 e a destinação do respectivo resultado.

As contas da Administração são apresentadas por meio do Relatório da Administração e das Demonstrações Financeiras elaboradas pela Diretoria Executiva, aprovadas pelo Conselho de Administração em 24 de fevereiro de 2022 e divulgadas ao mercado na mesma data por meio das páginas da internet www.cvm.gov.br, www.b3.com.br e www.vale.com/investidores. As publicações legais ocorreram no jornal Valor Econômico e no Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro em 4 de março de 2022.

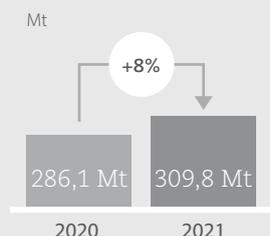
As informações contidas no Relatório da Administração e nas Demonstrações Financeiras, estão disponíveis em: www.vale.com/investidores. Outros documentos de suporte, como os pareceres do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal e os comentários da administração nos termos do item 10 do Formulário de Referência, podem ser encontrados em www.vale.com/investidores.

Destaques das demonstrações financeiras em 31 de dezembro de 2021

Fe²⁶

Minério de Ferro e Pelotas

Os volumes de vendas de finos de minério de ferro e pelotas totalizaram 309,8 Mt em 2021, 8,3% superior a 2020 e em linha com a produção de 2021. A produção de minério de ferro foi 5,1% acima de 2020, principalmente devido a retomada de Serra Leste no final de 2020, aumento da produção de alta sílica em Brucutu e Fábrica, melhor desempenho do complexo de Itabira e maiores compras de terceiros. Já a produção de pelotas foi 6,8% maior que 2020, como resultado da retomada da planta de pelotização de Vargem Grande no início de 2021.



Ni²⁸

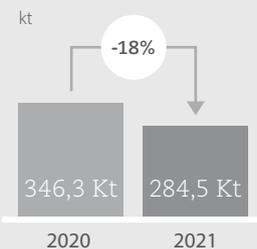
Níquel

O volume de vendas de níquel foi de 181,8 kt em 2021, 0,7% inferior a 2020, principalmente devido às interrupções trabalhistas e de abastecimento em Sudbury que resultaram em 70 dias de paralisações operacionais, responsáveis pela redução de 9% da produção de níquel. Os destaques positivos do ano foram a melhora do desempenho em Onça Puma e na refinaria de Long Harbour.

Cu²⁹

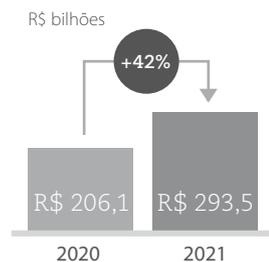
Cobre

O volume de vendas de cobre foi de 284,5 kt em 2021, 17,8% inferior a 2020, principalmente devido às interrupções trabalhistas e de abastecimento em Sudbury que resultaram em 70 dias de paralisações operacionais, responsáveis pela redução de 18% da produção de cobre, além de atividades críticas de manutenção nas operações de Sossego e Salobo.



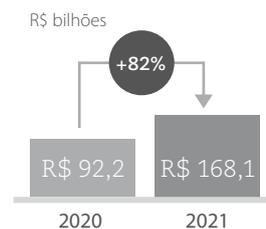
Receita líquida

R\$ 293,5 bilhões em 2021, um aumento de R\$ 87,4 bilhões em relação a 2020, refletindo as melhores condições de mercado e os maiores preços realizados de minério de ferro.



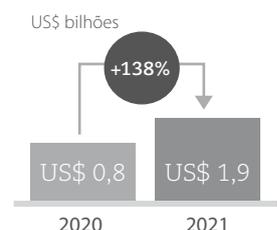
EBITDA ajustado das operações continuadas

R\$ 168,1 bilhões em 2021, R\$ 75,8 bilhões superior ao valor registrado em 2020, principalmente pela realização de preços de minerais ferrosos e cobre, que foram parcialmente compensados por maiores custos de frete.



Dívida líquida

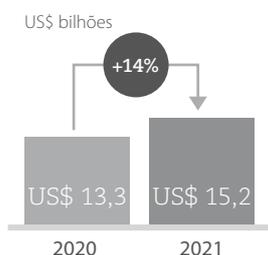
R\$ 1,9 bilhões em 2021, ficando R\$ 1,1 bilhão superior a 2020. A dívida líquida aumentou em função do uso do caixa principalmente para pagamento de dividendos, incluindo duas parcelas de dividendos extraordinários, e para os programas de recompra, parcialmente compensados pela forte geração de caixa no ano.





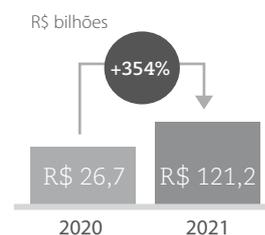
Dívida líquida expandida

A dívida líquida expandida subiu para US\$ 15,2 bilhões em 31 de dezembro de 2021, devido, principalmente, ao aumento das provisões para descaracterização de barragens e Fundação Renova.



Lucro líquido

R\$ 121,2 bilhões em 2021, uma variação positiva de R\$ 94,5 bilhões em relação ao R\$ 26,7 bilhões registrados em 2020, principalmente devido ao aumento do EBITDA e ao aumento do resultado financeiro líquido.



Para informações completas sobre esse tópico, consulte o [Relatório de Desempenho da Vale em 2021](#).

Eleição dos membros do Conselho de Administração



Comentários do Conselho de Administração à indicação

Matriz de Competências Críticas do Conselho e avaliação dos Conselheiros

Perfil do Conselho indicado

Biografia dos Conselheiros indicados



G

Item III

Eleição dos membros do Conselho de Administração

Comentários do Conselho de Administração à indicação

Conforme citado em [página 10](#) do presente Manual, o Conselho de Administração, seguindo recomendação do Comitê de Nomeação, propõe a manutenção integral da composição atual do colegiado, para fins da Assembleia Geral Ordinária de 2022, considerando as indicações dos acionistas da Companhia manifestadas por ocasião da Assembleia Geral Ordinária de 2021, para o mandato 2021-2023 e, portanto, o contexto atual de complementação do referido mandato, em curso.

Tal proposta baseia-se, ainda, no resultado consolidado do processo de autoavaliação dos Conselheiros com base na Matriz de Competências Críticas do Conselho de Administração, recentemente atualizada, demonstrando a presença de todas as competências identificadas como críticas considerando o colegiado atual, conforme detalhado a seguir.



Matriz de Competências Críticas do Conselho e avaliação dos Conselheiros

O Conselho de Administração aprovou, em 04 de março de 2022, a atualização da Matriz de Competências Críticas do Conselho de Administração da Vale na forma do quadro a seguir, por recomendação do Comitê de Nomeação, tendo por objetivo identificar o conjunto de competências indispensáveis ao Conselho, levando em consideração o cenário de negócios e o posicionamento estratégico da Vale. São destacadas a seguir as principais evoluções decorrentes da atualização da Matriz de Competências Críticas do Conselho de Administração:

- a.** Considerar não apenas experiências executivas relevantes como CEO, como também em posições de conselhos de administração;
- b.** Adicionar ao conceito de conhecimento de relações institucionais, governo e reguladores, experiência em comunicação corporativa;
- c.** Retirar competência distintiva relacionada ao conhecimento da Vale e seu contexto atual e histórico, uma vez que esta deve ser condição essencial, e continuamente aprofundada, inclusive por meio dos programas de *onboarding*, por todos os membros do Conselho, para sua adequada atuação;
- d.** Dar maior ênfase na competência de inovação de negócios, especialmente voltada para a estratégia climática da Vale;
- e.** Adicionar à competência ESG o conhecimento em processos de integridade e a experiência no engajamento com comunidades e sociedade;
- f.** Estabelecer competência voltada para inteligência digital e novas tecnologias com *mindset* para criação de valor; e
- g.** Ampliar o conhecimento e a experiência setorial de siderurgia, abrangendo também metalurgia.



Matriz de Competências Críticas do Conselho de Administração da Vale

Experiência de administração	Experiência funcional	Experiência setorial
<p>Experiência executiva relevante como CEO e/ou Conselheiro de Administração</p> <p>Experiência prévia de sucesso como CEO e/ou Conselheiro de Administração por um período de tempo relevante</p> <p>Amplo conhecimento do atual ambiente de negócios na Ásia</p> <p>Experiência e conhecimento relevantes do atual ambiente de negócios da Ásia, preferencialmente na área de atuação da Vale e em especial na China</p> <p>Amplo conhecimento de relações institucionais, governo e reguladores</p> <p>Experiência e conhecimento relevantes na atuação junto a Governo e Reguladores, bem como em comunicação corporativa</p>	<p>Gestão de Risco e Segurança</p> <p>Experiência e conhecimento relevantes em gestão de risco e segurança em organizações com perfil de risco compatível com o de empresas de recursos naturais</p> <p>Gestão de Operações voltada para adoção de melhores práticas globais</p> <p>Experiência e conhecimento relevantes em excelência operacional, preferencialmente em indústrias de capital intensivo</p> <p>Transformação Cultural e Gestão de Talentos</p> <p>Experiência e conhecimento relevantes relacionados a transformação cultural em grandes organizações; experiência em gestão de talentos, incluindo remuneração, e em alinhamento de interesses entre a gestão e os <i>stakeholders</i> da companhia</p> <p>Inovação de negócios</p> <p>Experiência e conhecimento relevantes em inovação em toda cadeia de valor da Vale e em áreas adjacentes, suportando a estratégia climática da Vale</p>	<p>ESG</p> <p>Experiência e conhecimento relevantes nas áreas socioambiental e de governança, em processos de integridade e <i>Compliance</i>, preferencialmente na indústria de recursos naturais. Desejável experiência de engajamento com comunidades e sociedade</p> <p>Finanças e Portfolio com orientação para valor e accountability por performance</p> <p>Experiência e conhecimento relevantes em inovação em toda cadeia de valor da Vale e em áreas adjacentes, suportando a estratégia climática da Vale</p> <p>Inteligência Digital e Novas Tecnologias</p> <p><i>Mindset</i> para criação de valor através de novas tecnologias e inteligência digital</p> <p>Comercial e Trading</p> <p>Compreensão do ambiente competitivo, dos negócios atuais e da tendência da indústria</p>
		<p>Mineração</p> <p>Experiência e conhecimento relevantes da indústria de mineração, com preferência para o negócio de minério de ferro</p> <p>Siderurgia e Metalurgia</p> <p>Experiência e conhecimento relevantes das indústrias siderúrgica e metalúrgica e seus drivers de criação de valor</p> <p>Logística de cadeias globais</p> <p>Experiência e conhecimento relevantes na gestão e otimização de cadeias logísticas globais</p>

Com a atualização da Matriz de Competências Críticas do Conselho, o Comitê de Nomeação solicitou que os membros atuais do Conselho se autoavaliassem em relação a cada uma das competências constantes da referida Matriz, indicando, dentre estas, até 4 em que considera apresentar sólido conhecimento e experiência e até 4 em que considera possuir intermediário conhecimento e experiência. Esta metodologia propiciou a avaliação dos Conselheiros atuais⁷ sobre uma base uniforme e indicadores padronizados de competências consideradas críticas para o Conselho de Administração da Vale.

Os resultados consolidados da autoavaliação dos membros atuais do Conselho de Administração em relação à Matriz de Competências Críticas do Conselho são apresentados na sequência.

7 - Com exceção do Conselheiro, titular e suplente, eleito pelo conjunto de empregados da Companhia para o mandato 2021-2023, que não foi incluído neste processo de autoavaliação



Principais qualificações e experiências

	José Luciano Penido	Fernando Buso	Daniel Stieler	Eduardo Rodrigues	Ken Yasuhara	Marcelo Gasparino	Mauro Rodrigues da Cunha	Murilo Passos	Manuel Oliveira (Ollie)	Rachel Maia	Roberto Castello Branco	Roger Downey
Experiência de administração												
Experiência como CEO e conselhos	✓✓	✓✓	✓✓	✓		✓✓	✓✓	✓✓	✓✓	✓✓	✓✓	✓✓
Conhecimentos dos negócios na Ásia	✓			✓	✓✓							✓✓
Relações institucionais	✓	✓	✓	✓		✓✓	✓	✓✓	✓		✓✓	
Experiência funcional												
Gestão de risco e segurança			✓	✓		✓	✓	✓	✓✓			✓
Gestão de operações	✓					✓		✓✓	✓	✓		✓
Transformação cultural e gestão de talentos	✓	✓	✓✓				✓	✓✓		✓✓	✓✓	✓
Inovação de negócios					✓✓						✓	
ESG	✓✓		✓			✓✓	✓✓	✓	✓✓	✓✓	✓	
Finanças		✓✓	✓✓		✓	✓	✓✓	✓	✓✓		✓✓	
Inteligência digital e novas tecnologias			✓		✓		✓			✓	✓	
Comercial e <i>trading</i>				✓✓	✓✓							✓✓
Experiência setorial												
Mineração	✓✓			✓✓	✓✓	✓			✓		✓	✓✓
Siderurgia e metalurgia	✓✓			✓✓	✓	✓✓						
Logística de cadeias globais				✓✓	✓			✓	✓			✓

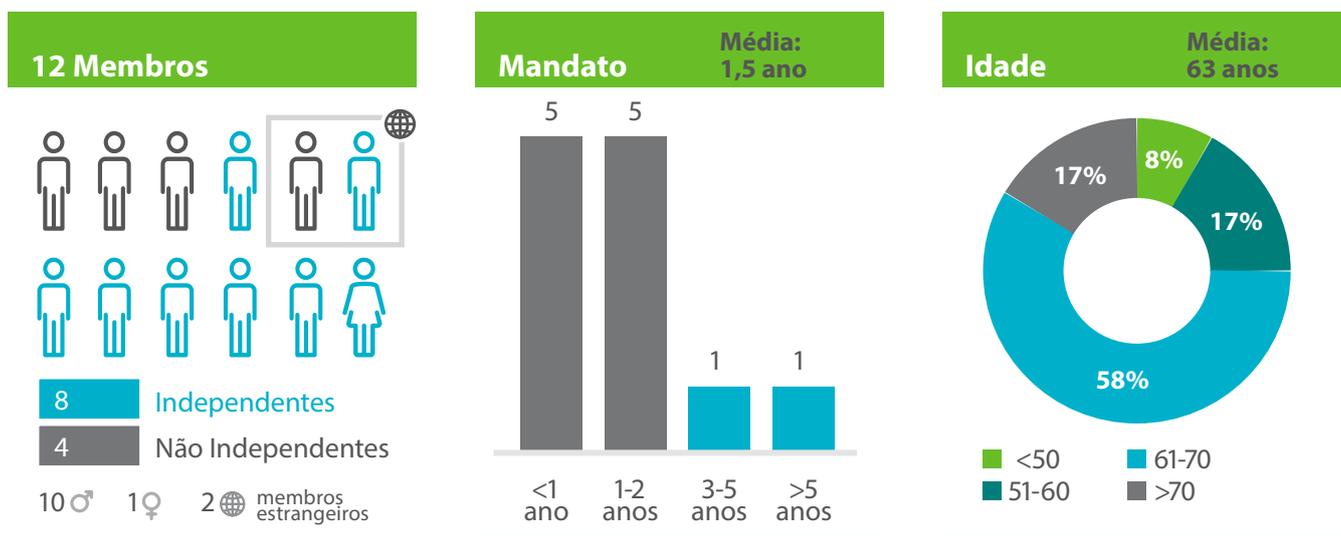
O Comitê de Nomeação considerou os resultados deste processo, que constatou a presença no colegiado atual de todas as competências identificadas como críticas para o Conselho de Administração da Vale, para apresentação da lista de candidatos ao Conselho, a qual foi aprovada pelo Conselho de Administração em 04 de março de 2022.

Informações adicionais relativas às premissas de atualização da Matriz de Competências Críticas do Conselho e do processo de avaliação dos conselheiros, incluindo a proposta de membros ao Conselho de Administração, são apresentadas no Relatório Final do Comitê de Nomeação, disponível em www.vale.com/investidores.



Perfil do Conselho indicado

As páginas a seguir incluem uma matriz de habilidades e qualificações, destacando as principais áreas de experiência e competências que os conselheiros indicados trazem para a Vale.



Principais qualificações e experiências

Experiência como CEO

11 de 12



Gestão de Operações

6 de 12



Inteligência Digital e Novas Tecnologias

5 de 12



Conhecimentos dos Negócios na Ásia

4 de 12



Transformação Cultural e Gestão de Talentos

8 de 12



Comercial e Trading

3 de 12



Relações Institucionais

9 de 12



Inovação de Negócios

2 de 12



Mineração

7 de 12



Logística de Cadeias Globais

5 de 12



ESG

8 de 12



Siderurgia e Metalurgia

4 de 12



Gestão de Risco e Segurança

7 de 12



Finanças

8 de 12



Biografia dos Conselheiros indicados

A seguir, incluímos uma descrição das qualificações e da experiência dos candidatos.



José Luciano Duarte Penido



Membro independente

Principais Qualificações e Experiências:

- Experiência como CEO e Conselhos
- Conhecimento de negócios na Ásia
- Relações Institucionais
- Gestão de Operações
- Transformação Cultural e Gestão de Talentos
- ESG
- Mineração
- Siderurgia e Metalurgia



Presidente (Independente) do Conselho de Administração da Vale S.A.

- Coordenador do Comitê de Nomeação
- Membro do Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança
- Membro do Comitê de Sustentabilidade



Conselho de Administração em outras empresas listadas:

- N/A

Principais experiências:

O Sr. José Luciano Duarte Penido graduou-se em Engenharia de Minas pela Escola de Engenharia da Universidade Federal de Minas Gerais em 1970. Possui 33 anos de experiência em Mineração e Siderurgia (minérios de ferro e manganês), em atividades de pesquisa mineral, operações de minas e em beneficiamento de minérios, engenharia e implantação de projetos industriais de mineração e pelotização, com mais de 15 anos de atuação na Indústria de Florestas Plantadas, Papel e Celulose. Conta com ampla experiência em governança corporativa e na gerência sênior de empresas de diversos setores, tendo atuado como CEO e *Chairman* nos últimos 27 anos. Longo histórico profissional em Sustentabilidade e ESG, com protagonismo no Brasil e internacionalmente, em gestão socioambiental de territórios, engajamento com *stakeholders* (comunidades e ONGs), mitigação e adaptação às mudanças climáticas, especialmente em relação a Florestas e Agricultura. Na Vale S.A. é Membro Independente e Presidente do Conselho de Administração (sendo membro deste órgão desde maio de 2019), Coordenador do Comitê de Nomeação, Membro do Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança (desde maio de 2021) e Membro do Comitê de Sustentabilidade (desde maio de 2021), tendo igualmente ocupado as posições de Coordenador do Comitê de Sustentabilidade (de maio de 2019 até abril de 2021) e de membro do Comitê de Excelência Operacional e Risco (de maio de 2019 até abril de 2021). Suas principais experiências profissionais nos últimos 5 anos incluem: (i) Presidente do Conselho de Administração da Fibria Celulose, companhia aberta do ramo de florestas plantadas e produção de celulose e papel (entre setembro de 2009 e janeiro de 2019); (ii) Membro Independente do Conselho de Administração do Banco Santander Brasil, instituição financeira de capital aberto (de maio de 2017 a abril de 2019); (iii) Membro Independente do Conselho de Administração da Copersucar S.A., companhia fechada do setor de logística e comercialização de açúcar e etanol (de 2013 a junho 2021); (iv) Membro Independente do Conselho de Administração da Química Amparo Ypê, companhia fechada do ramo de produção e comercialização de produtos de limpeza do lar (de 2013 a dezembro de 2019); e (v) Membro Independente do Conselho de Administração e do Comitê de Gente do Grupo Algar S.A, *holding* familiar com negócios em telecomunicações, *farming*, hotelaria e entretenimento (desde 2015), tendo igualmente atuado como Membro do Comitê de Auditoria e Riscos do mesmo grupo (de 2015 a outubro de 2021).



Fernando Jorge Buso Gomes

Principais Qualificações e Experiências:

- Experiência como CEO e Conselhos
- Relações Institucionais
- Transformação Cultural e Gestão de Talentos
- Finanças



Vice-Presidente do Conselho de Administração da Vale S.A.

- Coordenador do Comitê Financeiro
- Membro do Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança



Conselho de Administração em outras empresas listadas:

- Membro do Conselho de Administração da Bradespar S.A.

Principais experiências:

O Sr. Fernando Jorge Buso Gomes graduou-se como Bacharel em Ciências Econômicas pelas Faculdades Integradas Bennett em 1979. Possui mais de 40 anos de experiência em planejamento de estratégias financeiras complexas, fusão e aquisição de empresas, mercados de capitais, relacionamento com acionistas e partes interessadas, formação e gestão de equipes, desempenho de Conselhos de Administração e estratégia de negócios, em empresas brasileiras e internacionais. Na Vale S.A. foi reeleito como Vice-Presidente do Conselho de Administração (sendo que já ocupava este cargo desde janeiro de 2017, e já era membro deste conselho desde abril de 2015). É Coordenador do Comitê Financeiro (desde novembro de 2021, sendo que já era membro do comitê desde abril de 2015 e já havia ocupado a sua coordenação entre dezembro de 2019 e abril de 2021) e Membro do Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança (desde maio de 2021 onde também ocupou os cargos de Coordenador de maio de 2019 a abril de 2021). Foi Coordenador do Comitê de Governança e Sustentabilidade (de abril de 2015 a outubro de 2017), membro do Comitê de Desenvolvimento Executivo (de abril de 2015 a outubro de 2017), membro do Comitê Estratégico (de abril a outubro de 2017), Coordenador do Comitê de Sustentabilidade (de novembro de 2017 a abril de 2019) e Membro e Coordenador do Comitê de Pessoas (de novembro de 2017 a abril de 2019). Suas principais experiências profissionais nos últimos 5 anos incluem: (i) Vice-Presidente do Conselho de Administração da Valepar S.A. (de janeiro a agosto de 2017), onde também exerceu a função de Diretor (de abril de 2015 a agosto de 2017) e Membro do Conselho de Administração (de abril de 2015 a agosto de 2017); (ii) Diretor-Presidente da Bradespar S.A. (desde abril de 2015), exercendo também as posições de Diretor de Relações com Investidores (desde abril de 2015) e Membro do Conselho de Administração (desde abril de 2018), além de ter atuado como Vice - Presidente do Conselho de Administração (entre abril de 2018 e outubro de 2019, e entre outubro de 2019 e abril de 2020); (iii) Membro do Conselho de Administração da 2B Capital S.A., gestora de *private equity* controlada pelo Banco Bradesco (de novembro de 2014 a dezembro de 2018), onde também exerceu os cargos de Diretor-Presidente (de março de 2015 a junho de 2016) e Diretor (de junho de 2016 a dezembro de 2018); (iv) Diretor-Presidente da Antares Holdings Ltda, sociedade *holding* de instituições não financeiras (de abril de 2015 a abril de 2017); (v) Diretor-Presidente da Brumado Holdings Ltda. (de abril de 2015 a abril de 2017); e (vi) Diretor da *Millennium Security Holdings Corp* (desde outubro de 2015), holding controlada integralmente, de forma indireta, pelo Banco Bradesco, constituída no início de 2003, para ser utilizada como veículo na aquisição de ações de emissão da Valepar, alienadas pela Sweet River em 2003.



Daniel André Stieler

Principais Qualificações e Experiências:

- Experiência como CEO e Conselhos
- Relações Institucionais
- Gestão de Risco e Segurança
- Transformação Cultural e Gestão de Talentos
- ESG
- Finanças
- Inteligência Digital e Novas Tecnologias



Membro do Conselho de Administração da Vale S.A.

- Membro do Comitê Financeiro
- Membro do Comitê de Nomeação



Conselho de Administração em outras empresas listadas:

- N/A

Principais experiências:

O Sr. Daniel André Stieler graduou-se em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Santa Maria – UFSM em 1989, concluiu pós-graduação em Administração Financeira pela Fundação Getúlio Vargas – FGV em 1998, MBA em Auditoria pela Fundação Getúlio Vargas – FGV em 2000, e MBA em Contabilidade pela Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras - FIPECAFI em 2003. É membro do Conselho de Administração da Vale S.A. (desde novembro de 2021), onde ocupa também o cargo de Membro do Comitê Financeiro (desde novembro de 2021) e do Comitê de Nomeação. Suas principais experiências profissionais nos últimos 5 anos incluem: (i) Presidente da Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil - PREVI (desde junho de 2021); (ii) Diretor Superintendente (de janeiro a junho de 2021) do Economus Instituto de Seguridade Social, entidade de previdência complementar, onde também atuou como Presidente do Conselho Deliberativo (de julho de 2020 a janeiro de 2021) e como Membro do Conselho Fiscal (de junho de 2016 a julho de 2020); (iii) Membro do Conselho de Administração da Alelo S.A., companhia brasileira de soluções e serviços (desde abril de 2020); (iv) Membro do Conselho de Administração da Livel S.A., empresa do setor de benefícios, gestão de despesas corporativas e incentivos (de abril de 2020 a outubro de 2021); (v) Diretor Estatutário de Controladoria do Banco do Brasil S.A., banco comercial (de julho de 2019 a janeiro de 2021); (vi) Membro do Conselho Consultivo e de Finanças do Banco Votorantim S.A. (de outubro de 2016 a outubro de 2019); (vii) Membro da Comissão de Assuntos Contábeis de Instituições Financeiras da Federação Brasileira de Bancos - Febraban (de 2009 a 2019); (viii) Gerente Executivo da Gerência de Evidenciação Contábil do Conglomerado Banco do Brasil S.A. na Diretoria Contadoria (de março de 2009 a junho de 2019); (ix) Membro do Conselho Deliberativo da Universidade Corporativa da Previdência Complementar – UniAbraap, previdência complementar (de fevereiro de 2021 a junho de 2021); e (x) Membro do Conselho Deliberativo da Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – ABRAPP (desde julho de 2021).



Eduardo de Oliveira
Rodrigues Filho

Principais Qualificações e Experiências:

- Experiência como CEO e Conselhos
- Conhecimento dos negócios na Ásia
- Relações Institucionais
- Gestão de Risco e Segurança
- Comercial e Negociação
- Mineração
- Siderurgia e Metalurgia
- Logística de Cadeias Globais



Membro do Conselho de Administração da Vale S.A.

- Membro do Comitê de Sustentabilidade
- Membro do Comitê de Excelência Operacional e Risco



Conselho de Administração em outras empresas listadas:

- N/A

Principais experiências:

O Sr. Eduardo de Oliveira Rodrigues Filho graduou-se em Engenharia Civil pela Pontifícia Universidade Católica – PUC RJ em 1978, e possui pós-graduação em *Transporting Planning* pela University of Westminster, concluída em 2000. Executivo com mais de 33 anos de atuação em Mineração, com experiência nacional e internacional em estratégia, negociação e logística, principalmente na área de minério de ferro e níquel. Possui, também, habilidade em gerenciar conflitos, finanças, relações institucionais e comunicação. É Membro do Conselho de Administração da Vale S.A. (desde maio de 2019), onde também ocupa os cargos de Membro do Comitê de Excelência Operacional e Risco (desde maio de 2021) e de Membro do Comitê de Sustentabilidade (desde maio de 2021), tendo igualmente exercido a posição de Coordenador do Comitê de Excelência Operacional e Risco (de maio de 2019 até abril de 2021), Membro do Comitê de Governança e Sustentabilidade (de abril de 2015 a outubro de 2017), Membro Suplente do Conselho de Administração (de 2008 a 2018), Membro do Comitê Financeiro (de abril de 2011 a abril de 2019) e Membro do Comitê de Sustentabilidade (de novembro de 2017 a 2019). Suas principais experiências profissionais nos últimos 5 anos incluem: (i) Membro do Conselho de Administração da Valepar S.A., sendo como Membro Suplente de junho de 2011 a 2014 e como Membro efetivo de maio de 2014 a agosto de 2017; e (ii) Sócio Diretor da CWH Consultoria em Gestão Empresarial, empresa de consultoria (desde março de 2008).



Ken Yasuhara

Principais Qualificações e Experiências:

- Conhecimento de negócios na Ásia
- Inovação de Negócios
- Finanças
- Inteligência Digital e Novas Tecnologias
- Comercial e Negociação
- Mineração
- Siderurgia e Metalurgia
- Logística de Cadeias Globais



Membro do Conselho de Administração da Vale S.A.

- Membro do Comitê de Inovação



Conselho de Administração em outras empresas listadas:

- N/A

Principais experiências:

O Sr. Ken Yasuhara graduou-se em Policy Management pela Keio University, no Japão, em 2001. Executivo com mais de 20 anos de experiência no setor de Mineração, desenvolvida em dois dos maiores conglomerados multinacionais do Japão: Sumitomo e Mitsui. Possui forte experiência nas áreas de operações de minas e investimentos, além de conhecimentos em trading de commodities globais (minério de ferro, ferro-liga, etc.), finanças e contabilidade. Na Vale S.A. é Membro do Conselho de Administração (desde maio de 2021) e Membro do Comitê de Inovação (desde maio de 2021), tendo igualmente ocupado posição de Membro do Comitê Financeiro (de junho de 2020 a abril de 2021) e de Membro Suplente do Conselho de Administração (entre dezembro de 2019 e abril de 2021). Suas principais experiências profissionais nos últimos 5 anos incluem: (i) Diretor, Gerente Geral da Unidade de Recursos Minerais e Metais da Mitsui & Co. (Brasil) S.A. (desde outubro de 2019) onde também já ocupou o cargo de Diretor, Gerente Geral Adjunto da Unidade de Recursos Minerais e Metais, Brasil (entre 2018 e 2019); e (ii) Membro Suplente do Conselho de Administração, Membro do Comitê de Finanças e do Comitê Técnico da Alumina do Norte do Brasil, empresa no Brasil do ramo de mineração (entre junho de 2018 e setembro de 2019).



Manuel Oliveira (Ollie)



Membro independente

Principais Qualificações e Experiências:

- Experiência como CEO e Conselhos
- Relações Institucionais
- Gestão de Risco e Segurança
- Gestão de Operações
- ESG
- Finanças
- Mineração
- Logística de Cadeias Globais



Membro Independente do Conselho de Administração da Vale S.A.

- Coordenador do Comitê de Auditoria
- Membro do Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança



Conselho de Administração em outras empresas listadas:

- N/A

Principais experiências:

O Sr. Manuel Oliveira (Ollie) graduou-se em Contabilidade e Economia de Negócios, em 1973 e especializou-se em Teoria da Contabilidade em 1975 pela Universidade de Natal-Durban, na África do Sul. Possui também especializações em *chartered accountant* e *chartered management accountant* pelo Institute of Chartered Accountants da África do Sul e Institute of Chartered Management Accountants do Reino Unido, respectivamente. Executivo com mais de 35 anos de experiência em finanças corporativas e estratégia, principalmente no setor de mineração, em empresas como Anglo American e De Beers, incluindo experiência no Brasil. Reconhecido conselheiro independente, tendo atuado em diversos conselhos internacionais na área industrial. Possui experiência em relações institucionais, finanças e mineração. É Membro Independente do Conselho de Administração da Vale, Coordenador do Comitê de Auditoria e Membro do Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança, tendo sido eleito em maio de 2021 e ocupado o cargo a partir de agosto de 2021. Suas principais experiências profissionais nos últimos 5 anos incluem: (i) Conselheiro Independente Sênior da Antofagasta PLC, companhia aberta do ramo de recursos naturais e mineração (de outubro de 2011 a julho de 2021); (ii) Conselheiro Independente Sênior da Polymetal International PLC, companhia aberta do ramo de mineração de ouro e prata, onde também atua como *Head* do Comitê de Pessoas e Membro dos Comitês de Auditoria e de Nomeação (de abril de 2018 a março de 2022) e (iii) Conselheiro Independente não Executivo na Blackrock World Mining Investment Trust PLC, empresa britânica da área de investimentos em mineração (de fevereiro de 2020 a julho de 2021).



Marcelo Gasparino da Silva



Membro independente

Principais Qualificações e Experiências:

- Experiência como CEO e Conselhos
- Relações Institucionais
- Gestão de Risco e Segurança
- Gestão de Operações
- ESG
- Finanças
- Mineração
- Siderurgia e Metalurgia



Membro Independente do Conselho de Administração da Vale S.A.

- Coordenador do Comitê de Sustentabilidade
- Membro do Comitê de Excelência Operacional e Risco



Conselho de Administração em outras empresas listadas:

- Presidente do Conselho de Administração da Eternit S.A.
- Membro do Conselho de Administração da CEMIG – Companhia de Energia de Minas Gerais
- Membro do Conselho de Administração da Petrobras

Principais experiências:

O Sr. Marcelo Gasparino da Silva graduou-se em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina em 1995 e pós graduou-se em Administração Tributária Empresarial pela Fundação ESAG - ÚNICA em 2000. Na Vale S.A. é Membro Independente do Conselho de Administração (desde abril de 2020), Membro do Comitê de Excelência Operacional e Risco (desde maio de 2021) e Coordenador do Comitê de Sustentabilidade (desde maio de 2021), onde exerceu, ainda, os cargos de Membro do Comitê de Sustentabilidade (entre junho de 2020 e abril de 2021), de Membro suplente independente do Conselho de Administração (entre maio de 2019 e abril de 2020) e de Membro suplente do Conselho de Administração (entre agosto de 2016 e abril de 2017). Possui treinamento executivo em fusões e aquisições na London Business School e no CEO FGV (IBE/FGV/IDE). É Professor da Fundação ENA – Escola de Governo para certificação de administradores de empresas estatais e sociedades de economia mista. É Conselheiro de Administração Certificado por Experiência (CCA+) pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC desde 2010. O Sr. Marcelo Gasparino da Silva declarou ser pessoa exposta politicamente em função do exercício dos cargos de (i) Conselheiro da Eletrobras (de abril de 2016 a abril de 2017); (ii) Membro do Conselho de Administração da CEMIG (desde 2016); (iii) Membro do Conselho de Administração da CELESC (de abril de 2018 a abril de 2019); (iv) Membro do Conselho Fiscal da Petrobras (maio de 2019 a abril de 2021 e de abril de 2017 a abril de 2018); e (v) Membro do Conselho de Administração da Petrobras (de abril de 2021 a maio de 2021, e desde agosto de 2021). É Presidente do Conselho de Administração (desde abril de 2017) da ETERNIT S.A., companhia aberta líder no segmento de coberturas e outros segmentos em soluções para construção.



Mauro Rodrigues da Cunha



Membro independente

Principais Qualificações e Experiências:

- Experiência como CEO e Conselhos
- Relações Institucionais
- Gestão de Risco e Segurança
- Transformação Cultural e Gestão de Talentos
- ESG
- Finanças
- Inteligência Digital e Novas Tecnologias



Membro Independente do Conselho de Administração da Vale S.A.

- Coordenador do Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança
- Membro do Comitê de Auditoria



Conselho de Administração em outras empresas listadas:

- Membro do Conselho de Administração da brMalls e Presidente do Comitê de Auditoria e Riscos
- Membro do Conselho de Administração da Totvs e Membro do Comitê de Auditoria e do Comitê de Gente e Remuneração
- Membro do Conselho de Administração da Klabin

Principais experiências:

O Sr. Mauro Rodrigues da Cunha graduou-se em Economia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro em 1992, com MBA pela Universidade de Chicago em 1998. Possui mais de 27 anos de experiência em mercado de capitais e governança corporativa. Atuou de 2012 a 2019 como Presidente da AMEC - Associação dos Investidores no Mercado de Capitais. Antes disso, trabalhou em diversas gestoras de recursos, incluindo Opus, Mauá, Bradesco Templeton, Investidor Profissional, Banco Pactual e Morgan Stanley Asset Management, dentre outras. Foi ainda Presidente do Conselho de Administração do IBGC - Instituto Brasileiro de Governança Corporativa por dois anos, e conselheiro da instituição por 7 anos. Desde 1999, participa de Conselhos de Administração e Conselhos Fiscais de empresas brasileiras, sempre como membro independente. Em 2013 tornou-se o primeiro membro independente efetivamente eleito por acionistas minoritários na Petrobras. Entre 2019 e 2020 atuou como Presidente do Conselho de Administração da Caixa Econômica Federal. Tem passagens ainda pelo conselho de empresas como Eletrobras, Usiminas, CESP, Mahle Metal Leve, dentre outras. Hoje atua como membro do Conselho de Administração da Vale, Klabin, brMalls e Totvs. Mauro é consultor e professor de governança corporativa, além de possuir as designações CFA (desde 1997), CGI (IBGC), CGA (Anbima) e CNPI (Apimec).



Murilo Cesar Lemos dos Santos Passos



Membro independente

Principais Qualificações e Experiências:

- Experiência como CEO e Conselhos
- Relações Institucionais
- Gestão de Risco e Segurança
- Gestão de Operações
- Transformação Cultural e Gestão de Talentos
- ESG
- Finanças
- Logística de Cadeias Globais



Membro Independente do Conselho de Administração da Vale S.A

- Membro do Comitê de Auditoria
- Membro do Comitê Financeiro
- Membro do Comitê de Nomeação



Conselho de Administração em outras empresas listadas:

- Presidente do Conselho de Administração da Tegma Gestão e Logística S.A.
- Presidente do Conselho de Administração da São Martinho S.A.
- Membro do Conselho de Administração da Odontoprev S.A.

Principais experiências:

O Sr. Murilo Cesar Lemos dos Santos Passos graduou-se em Engenharia Química pela Universidade Federal do Rio de Janeiro em 1971. Executivo com mais de 40 anos de experiência nas indústrias de Mineração, Celulose, Energia e Logística, com notória experiência como CEO e como conselheiro, na liderança de algumas das principais empresas brasileiras. Iniciou sua carreira profissional exercendo cargos no Ministério da Indústria e Comércio, no Conselho de Desenvolvimento Industrial de assessor de Ministro, ainda na década de 70. Atuou, também, na Companhia Vale do Rio Doce como Diretor da Área de Madeira, Celulose e Meio Ambiente, e exerceu cargos de Superintendente, Gerente de Departamento de Estudos e Projetos, Gerente de Assessoria (Vice-Presidência e Diretoria), no período de 1977 a 1989 e, posteriormente, como Diretor da Área de Produtos Florestais, Meio Ambiente e Metalurgia, no período de 1990 a 1993. Neste período em que exerceu a função de Diretor da Companhia Vale do Rio Doce, foi Membro do Conselho de Administração das empresas Florestas Rio Doce S.A.; Alunorte – Alumina do Norte do Brasil S.A.; Aluvalle – Vale do Rio Doce Alumínio S.A.; Itabira Internacional Co. Ltd; Bahia Sul Celulose S.A.; Mineração Rio do Norte S.A.; Rio Capim Química S.A.; Usiminas S.A. e da Companhia Siderúrgica de Tubarão; bem como Membro do Conselho Consultivo das Empresas Celulose Nipo-Brasileira S.A. – Cenibra e Cenibra Florestal S.A.; Albrás – Alumínio Brasileiro S.A.; Companhia Docas do Espírito Santo S.A. – Codesa e Rio Doce Geologia S.A. – Docegeo e Portocel – Terminal de Exportação de Porto do Riacho S.A. Na Celulose Nipo-Brasileira S.A. - Cenibra e Florestas do Rio Doce S.A. exerceu a função de Diretor-Presidente durante o período de 1989 a 1990. Foi Diretor Superintendente da Bahia Sul Celulose S.A. no período de 1993 a 2001 e posteriormente da Suzano Papel e Celulose S.A até 2006. Ocupou de 2010 a 2017 a Presidência do Conselho de Administração da CPFL Energia e foi Conselheiro da CCR em 2016 e Presidente deste Conselho em 2017. Foi, também, de 2019 a 2021, membro do Conselho de Administração e Coordenador do Comitê de Auditoria da Suzano Holding SA. No terceiro Setor é membro do Conselho de Notáveis da Fundação Nacional da Qualidade (FNQ).



Rachel de Oliveira Maia



Membro independente

Principais Qualificações e Experiências:

- Experiência como CEO e Conselhos
- Gestão de Operações
- Transformação Cultural e Gestão de Talentos
- ESG
- Inteligência Digital e Novas Tecnologias



Membro Independente do Conselho de Administração da Vale S.A.

- Membro do Comitê de Sustentabilidade

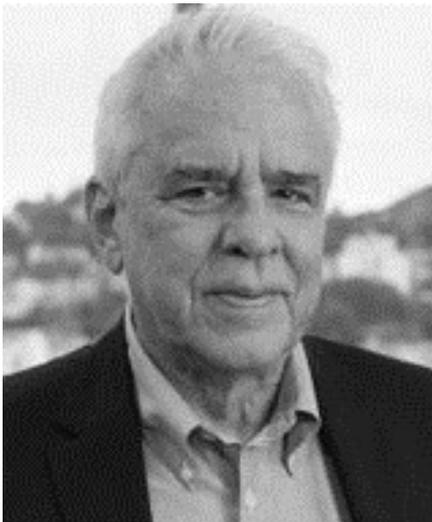


Conselho de Administração em outras empresas listadas:

- Conselheira Independente do Banco do Brasil S.A.
- Conselheira Independente da CVC Corp.
- Conselheira Independente do Grupo Soma

Principais experiências:

A Sra. Rachel de Oliveira Maia graduou-se em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário FMU em 1997, na Universidade de Victoria Canadá em 2001 fez treinamento de gerenciamento geral, em 2014 concluiu o curso de Negociação e Liderança pelo Programa de Educação Executiva em Harvard Business School, possui MBA pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), concluído em 2018, é Membro Independente do Conselho de Administração da Vale (desde maio de 2021), onde também ocupa o cargo de Membro do Comitê de Sustentabilidade (desde maio de 2021). Suas principais experiências profissionais incluem: (i) Fundadora e CEO da RM Consulting, com foco em Sustentabilidade e Lideranças (desde abril de 2018); (ii) CEO da Lacoste S.A. (Brasil), empresa de vestuário de luxo (entre novembro de 2018 e outubro de 2020); (iii) CEO da Pandora Brasil, setor de joias (entre abril de 2010 e maio de 2018); (iv) CFO da Tiffany & Co. Brasil, setor de joias (entre julho de 2002 e outubro de 2009); (v) Controladora Sênior de Negócios na Novartis Pharmacy, setor farmacêutico (entre março de 1998 e abril de 2001); (vi) Controladora Financeira Sênior na 7-Eleven, segmento de lojas de conveniência (entre 1991 a 1998); (vii) Membro do Conselho Geral do Consulado Dinamarquês (de abril de 2014 a novembro de 2020); (viii) Membro da Câmara de Comércio Dinamarquesa (de abril de 2014 a novembro de 2020); (ix) Membro do Comitê do Presidente da Câmara Americana de Comércio (de abril de 2016 a outubro de 2019); (x) Membro do Instituto para o Desenvolvimento do Varejo (de 2016 a 2018); (xi) Membro do Grupo de Mulheres Brasileiras (desde 2020); e (xii) Membro do Comitê Econômico e Social do Conselho de Desenvolvimento (desde 2018). Foi voluntária por 8 anos para famílias carentes em muitas das regiões mais desafiadoras do Brasil e na Sociedade dos Vicentinos (de 1991 a 1999). Rachel, fundou em janeiro de 2018 uma organização sem fins lucrativos, INSTITUTO CAPACITA-ME, que capacita maiores de 18 anos em situação de vulnerabilidade socioeconômica fomentando a educação e empregabilidade destes estudantes e profissionais nas mais diversas comunidades de São Paulo.



Roberto da Cunha Castello
Branco



**Membro
independente**

Principais Qualificações e Experiências:

- Experiência como CEO e Conselhos
- Relações Institucionais
- Transformação Cultural e Gestão de Talentos
- Inovação em Negócios
- ESG
- Finanças
- Inteligência Digital e Novas Tecnologias
- Mineração



Membro Independente do Conselho de Administração da Vale S.A.

- Coordenador do Comitê de Inovação
- Membro do Comitê Financeiro
- Membro do Comitê de Nomeação



Conselho de Administração em outras empresas listadas:

- Vice-Presidente do Conselho de Administração da Omega Energia S.A.

Principais experiências:

O Sr. Roberto da Cunha Castello Branco graduou-se em Economia pela Faculdade de Economia e Finanças do Rio de Janeiro em 1971, possui Mestrado em Economia pela Escola de Pós-graduação em Economia (EPGE) da Fundação Getúlio Vargas (FGV), concluído em 1974, doutorado em Economia pela Escola de Pós Graduação em Economia (EPGE) da Fundação Getulio Vargas (FGV), concluído em 1977, e Post Doctoral Fellow pela University of Chicago, concluído em 1979. Possui também treinamento executivo na Sloan School of Management (MIT), International Institute For Management Development (IMD) e Chicago Booth School of Business, concluídos em 2004, 2007 e 2012, respectivamente. Na Vale S.A. é Membro Independente do Conselho de Administração (desde maio de 2021), Membro do Comitê Financeiro (desde maio de 2021) e Coordenador do Comitê de Inovação (desde maio de 2021), já tendo ocupado o cargo de Diretor (entre 2003 e 2014). Suas principais experiências profissionais nos últimos 5 anos incluem: (i) Vice-Presidente do Conselho de Administração da Omega Energia S.A (desde dezembro de 2021), Companhia aberta de geração de energia renovável; (ii) Presidente e membro do Conselho de Administração da Petrobras, companhia aberta do setor de exploração e produção de petróleo e gás natural (de maio de 2015 a abril de 2016 e de janeiro de 2019 a abril de 2021); (iii) Diretor do Centro de Estudos em Crescimento e Desenvolvimento Econômico da Fundação Getúlio Vargas (de agosto de 2014 a dezembro de 2018); (iv) Membro do Conselho de Administração da Invepar S.A., gestora privada de mobilidade urbana e infraestrutura de transporte (de maio de 2017 a dezembro de 2018); (v) Membro do Conselho de Administração da GRU Airport, administradora de aeroportos (entre maio e dezembro de 2018); e (vi) Membro do CEO Steering Committee da Oil and Gas Climate Initiative (OGCI) e do US Brazil CEO Forum (de janeiro de 2019 a abril de 2021). O Sr. Roberto é Professor Afiliado da Escola de Pós - Graduação em Economia da FGV.



Roger Allan Downey



Membro independente

Principais Qualificações e Experiências:

- Experiência como CEO e Membro do Conselho
- Conhecimento dos negócios na Ásia
- Gestão de Risco e Segurança
- Gestão de Operações
- Transformação Cultural e Gestão de Talentos
- Comercial e Negociação
- Mineração
- Logística de Cadeias Globais



Membro Independente do Conselho de Administração da Vale S.A.

- Coordenador do Comitê de Excelência Operacional e Risco
- Membro do Comitê de Inovação



Conselho de Administração em outras empresas listadas:

- Membro do Conselho de Administração da Tupy S.A. (*)
- Membro do Conselho de Administração da Fertimar Mineração e Navegação S.A. - PrimaSea

Principais experiências:

O Sr. Roger Allan Downey graduou-se em *Business Administration* pela Australian National Business School em 2003 e concluiu mestrado em Business Administration pela University of Western Australia em abril de 2003. Executivo com mais de 35 anos de experiência, em posições de liderança nas indústrias de Mineração, Fertilizantes e Financeira, no Brasil e no exterior, com notória experiência em relações com investidores, fusões e aquisições, marketing e vendas. Na Vale S.A, é Membro Independente do Conselho de Administração (desde dezembro de 2019), Coordenador do Comitê de Excelência Operacional e Risco (desde maio de 2021) e Membro do Comitê de Inovação (desde maio de 2021), onde também já ocupou os cargos de (i) Membro do Comitê de Excelência Operacional e Risco (de janeiro de 2020 até abril de 2021); (ii) Diretor Executivo responsável pelas áreas de negócios de Fertilizantes e Carvão e pela estratégia corporativa (entre maio de 2012 e junho de 2017) e de (iii) Gerente de Marketing Estratégico da área Comercial Ferrosos (entre outubro de 2002 e agosto de 2005). Suas principais experiências profissionais nos últimos 5 anos incluem: (i) Membro do Conselho de Administração da Tupy S. A, companhia de capital aberto que atua no ramo de metalurgia (desde abril de 2021); (ii) Diretor Presidente da PrimaSea – Fertimar Mineração e Navegação S.A., empresa no Brasil do ramo de fertilizantes e nutrição animal, (entre 2019 e 2020), onde também ocupa o cargo de Membro do Conselho de Administração (desde outubro de 2018); e (iii) Diretor Presidente da Vale Fertilizantes S.A. (entre junho de 2012 e junho de 2017), empresa que na época era integrante do grupo econômico da Vale, do setor de fertilizantes.

(*) O Conselheiro apresentou renúncia ao Conselho de Administração da Tupy S.A. em 08.03.2022, com efeitos a partir de 28.04.2022.

I

Eleição do Presidente e do Vice-presidente do Conselho de Administração





Eleição do Presidente e do Vice-presidente do Conselho de Administração

J

Item IV
Item V

Conforme disposto no Estatuto Social da Vale, o Presidente e o Vice-Presidente do Conselho de Administração devem ser igualmente eleitos pela próxima Assembleia Geral Ordinária, sendo recomendada, conforme citado na [página 49](#), a manutenção integral da composição atual do Conselho, incluindo as posições de Presidente do Conselho de Administração, exercida por um conselheiro independente, e de Vice-Presidente do Conselho de Administração.

São propostos, portanto, para fins da Assembleia a ser realizada no dia 29 de abril de 2022, a eleição do Sr. José Luciano Duarte Penido, como Presidente do Conselho de Administração, e do Sr. Fernando Jorge Buso Gomes, como Vice-Presidente do Conselho de Administração.

J

Eleição dos membros do Conselho Fiscal





J

Item VI

Eleição dos membros do Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal é, na Vale, um órgão em funcionamento permanente, formado de 3 a 5 membros titulares e respectivos suplentes, que permanecerão em seus cargos até a primeira Assembleia Geral Ordinária realizada após sua eleição. A eleição dos membros do Conselho Fiscal obedecerá ao disposto na legislação em vigor e no estatuto da Vale.

O Conselho Fiscal se reuniu **16 vezes no exercício social 2021**, com uma **taxa de participação de 99%**.

Durante o exercício de 2021, o Conselho Fiscal atuou principalmente no exame de demonstrações financeiras, balanços trimestrais e demais documentos de sua competência encaminhados à Assembleia Geral, incluindo aqueles relacionados à distribuição de dividendos, planos de investimentos de capital e corrente até 2026 e operações societárias. Além disso, avaliou os principais controles financeiros e contábeis da Companhia e supervisionou os trabalhos desenvolvidos pelos seus auditores externos.

O Conselho Fiscal também acompanhou os relatórios da Diretoria de Auditoria e Conformidade, incluindo canal de denúncias, integridade corporativa e auditoria interna, os processos de controles internos, o Mapa Integrado de Riscos da Vale e ações para implementação de mecanismos de controle, entre outras atividades para o desempenho de sua atuação, conforme atribuições estatutárias e regimentais.



Nomeações do Conselho Fiscal

A Companhia informa que recebeu comunicações de acionistas com a indicação de membros para eleição do Conselho Fiscal, conforme abaixo.

Nominee	Alternate	Date of Nomination	Nominated by the shareholder
Sr. Marcelo Amaral Moraes	Sr. Marcus Vinicius Dias Severini	09/03/2022	Bradespar S.A.
Sr. Gueitiro Matsuo Genso	-	09/03/2022	Mitsui & Co, Ltda.
Sr. Márcio de Souza	Sr. Nelson de Menezes Filho	09/03/2022 ⁸	Previ*
Sr. Raphael Manhães Martins	Sra. Adriana de Andrade Solé	01/04/2022	Geração Futuro L. Par Fundo de Investimento em Ações e outros
Sra. Heloísa Belotti Bedicks	Sr. Rodrigo de Mesquita Pereira	01/04/2022	Geração Futuro L. Par Fundo de Investimento em Ações e outros
Sr. Robert Juenemann	Sra. Jandaraci Ferreira de Araújo	01/04/2022	Geração Futuro L. Par Fundo de Investimento em Ações e outros

A eventual indicação de candidatos a membros do Conselho Fiscal por Acionista(s) detentores de ações ordinárias deverá observar as previsões legais, incluindo aquelas constantes da Lei das S.A., da ICVM 481 e do Ofício Circular.

Além das indicações acima mencionadas, a Companhia recebeu, em 21/02/2022, a indicação pelo único detentor de ações preferenciais de emissão da Vale dos Srs. Esteves Pedro Colnago Júnior e Adriano Pereira de Paula, aos cargos de membros efetivo e suplente do Conselho Fiscal, respectivamente. Lembramos que, nos termos do Estatuto Social da Vale, o detentor das *Golden Shares* tem o direito de eleger e destituir um membro do Conselho Fiscal e o respectivo suplente, em processo de votação em separado.

* Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil

⁸ A indicação do Sr. Nelson de Menezes Filho ocorreu em 11 de março de 2022, após o arquivamento dos documentos na CVM e a divulgação ao mercado.

Fixação da remuneração anual global dos administradores e dos membros do Conselho Fiscal para o ano de 2022



Comentários do Conselho de Administração à proposta

Elementos de remuneração para Conselho de Administração, Comitês e Conselho Fiscal

Elementos de remuneração para Diretores Estatutários

Evolução na remuneração executiva

Remuneração para 2022

Histórico de remuneração 2019-2022P para a Diretoria Executiva

Painel de Metas 2021

Painel de Metas 2022

Reporte para fins de comparabilidade de anos anteriores e previsto 2022



Fixação da remuneração anual global dos administradores e dos membros do Conselho Fiscal para o ano de 2022

K

Item
VII

Comentários do Conselho de Administração à proposta

Como empresa global, a Vale sabe que atrair os melhores profissionais, reter talentos, motivar e envolver líderes que ocupam posições estratégicas, especialmente membros Estatutários da Diretoria Executiva, Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento e Conselho Fiscal, é um desafio crítico para o sucesso da Companhia em todos os momentos. Portanto, o mercado é sempre referência dentro de uma perspectiva global, assim como a visão de alinhar o sucesso de longo prazo da Organização às políticas e práticas de remuneração de sua Administração. A Vale considera, dentre outros elementos, tais como sua estratégia de longo prazo, as políticas e práticas de remuneração adotadas pelas principais mineradoras e outras grandes empresas globais de indústrias e setores similares.

A proposta de remuneração anual é elaborada com base nesses princípios de mercado, levando também em consideração as responsabilidades de cada membro, sua competência e o valor de seus serviços. Adicionalmente, considera as práticas de mercado, seu alinhamento com as estratégias de curto e longo prazos, o retorno aos acionistas e a sustentabilidade de seus negócios.

As propostas e políticas de remuneração são elaboradas com o apoio do Comitê de Pessoas, Remuneração e Governança (“CPRG”), composto por cinco membros, dos quais quatro são membros do Conselho de Administração e um é membro especialista externo.

O CPRG apoia o Conselho de Administração na governança dos programas de remuneração da Companhia e na sua evolução constante, sempre valorizando a contribuição dos acionistas. Uma vez aprovada a remuneração total na Assembleia Geral Ordinária, é de responsabilidade do Conselho de Administração, com o apoio do CPRG, distribuí-la entre os membros Estatutários da Diretoria Executiva e os membros do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento ao Conselho.

Elementos de remuneração para Conselho de Administração, Comitês e Conselho Fiscal

1 Conselho de Administração

Os membros efetivos recebem mensalmente uma parcela fixa da remuneração, enquanto o único membro suplente recebe a parcela fixa da remuneração quando houver participação em uma reunião do Conselho de Administração, substituindo o membro eleito pelos empregados.

2 Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração

A remuneração considera, exclusivamente, o pagamento de uma parcela mensal (honorários) dentro do escopo de responsabilidade atribuído a cada Comitê da Companhia.

3 Conselho Fiscal

Os honorários dos membros titulares são equivalentes a 10% da remuneração fixa, que, em média, é atribuída aos Diretores Estatutários.

Não há remuneração variável de curto ou longo prazo.

Remuneração do Conselho de Administração



Remuneração Fixa

Honorário-base	Benefícios Diretos e Indiretos	Participação em Comitês
Honorário fixo mensal, para remunerar cada membro do Conselho no âmbito da responsabilidade atribuída ao Conselho de Administração. O único membro suplente será remunerado apenas por cada reunião a que comparecer no lugar do membro titular, no valor de 50% da remuneração atribuída a tal membro titular, observado que tal remuneração não deverá exceder a remuneração atribuída ao titular.	Os membros do Conselho não têm direito a benefícios diretos e indiretos, salvo pelo recebimento de seguro de vida e, exclusivamente, no caso do presidente do Conselho de Administração, auxílio para aluguel, em 2022, de apartamento na cidade em que se localiza a sede da Companhia, a ser utilizado para sua estadia, conforme necessário, para cumprimento de suas atribuições.	Os membros titulares do Conselho que também sejam membros de Comitê recebem a remuneração mensal adicional pela participação.



Remuneração do Conselho Fiscal



Remuneração Fixa

Honorário-base

Honorário fixo mensal, para remunerar cada membro no âmbito da responsabilidade atribuída ao Conselho Fiscal. Corresponde a 10% da remuneração média atribuída aos Diretores Estatuários da Companhia. O membro titular não é remunerado em caso de vacância, impedimento ou ausência, sendo o respectivo membro suplente remunerado pelas atividades efetivamente exercidas.

Benefícios Diretos e Indiretos

Os membros não têm direito a benefícios diretos e indiretos.

Remuneração dos Comitês Extraordinários



Remuneração Fixa

Honorário-base

Honorário fixo mensal para remunerar cada membro no âmbito da responsabilidade atribuída a cada Comitê. O valor mensal variou com o tempo trabalhado em cada mês. A remuneração dos membros dos Comitês foi definida pelo Conselho de Administração e finalizada com o encerramento dos trabalhos.



Atenção

Em 2020, os Comitês Independentes de Assessoramento Extraordinário ("CIAE") para Investigação e para Apoio e Reparação apresentaram relatórios e foram descontinuados. Em 2021, o CIAE para Segurança de Barragens também apresentou relatório e foi descontinuado. No entanto, são aqui mencionados pela remuneração recebida em 2020 e 2021, conforme aplicável, para efeitos comparativos com a proposta de remuneração 2022.

Elementos de remuneração para Diretores Estatutários

Os principais elementos são a remuneração fixa, a remuneração variável de curto prazo (bônus anual) e a remuneração variável baseada em ações (incentivos de longo prazo - *Matching* e PAV).

Remuneração Fixa	Remuneração variável de curto prazo (bônus anual)	Remuneração variável baseada em ações (incentivos de longo prazo)
Atrair e reter executivos com experiência e competência consistentes com o escopo e a responsabilidade do cargo.	Reconhecer a participação do executivo no resultado do ano, incentivando-o a superar desafios, alcançar resultados sustentáveis e gerenciar riscos de forma eficaz.	Promover retenção e comprometimento de longo prazo dos executivos, com criação de valor sustentável.

A Companhia oferece, ainda, previdência privada, benefícios alinhados ao mercado local e pagamentos pontuais, capazes de atuar como mecanismos extraordinários de atração, retenção e/ou incentivos a entregas ou iniciativas relevantes para a Companhia, quando aplicável, tais como bônus de contratação de novos executivos.

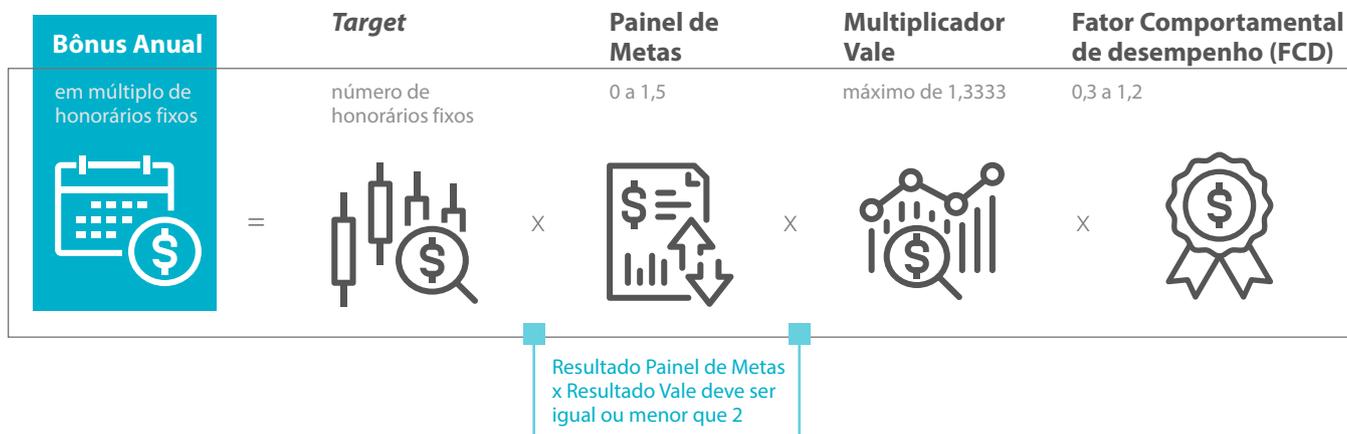


Remuneração Fixa	
Honorário-base	Benefícios Diretos e Indiretos
Honorário fixo mensal, componente não associado ao desempenho.	Pacote de benefícios compatível com as práticas de mercado, que inclui vale refeição, assistência médica e odontológica, atendimento hospitalar, previdência complementar, seguro de vida e utilização de automóvel de propriedade da Vale com serviço de motorista.

Remuneração variável de curto prazo

O bônus anual é baseado no desempenho diante dos desafios estratégicos e do orçamento anuais, aprovados pelo Conselho de Administração. Tem como principais objetivos: (a) estimular a entrega das prioridades estratégicas, (b) garantir a competitividade da Companhia, (c) dar foco a questões sociais e ambientais, apoiando a ambição da Vale de ser líder em mineração sustentável e (d) reconhecer o papel do executivo no desempenho da Vale. As metas anuais, coletivas e específicas, definem a expectativa de desempenho em bases econômico-financeiras, segurança, risco, sustentabilidade, VPS e temas estratégicos. O painel completo de metas 2021 e 2022 está disponível nos respectivos itens deste manual.

O cálculo do pagamento do bônus anual dos executivos considera os elementos abaixo:





Remuneração variável de longo prazo

Incentivo de Longo Prazo – Programa de Ações Vale (PAV)

Sobre o PAV: Programa na modalidade de *Performance Shares* que incentiva o desempenho da gestão na criação de valor sustentável de longo prazo, em linha com a visão dos acionistas, e a retenção dos executivos.

Exemplo de cálculo da quantidade de ações para cada participante:

- a. Honorário do executivo ao fim do ano anterior ao início do ciclo;
- b. Valor de referência para o programa, conforme nível e localidade do participante; e
- c. Preço histórico das ações emitidas pela Vale nos últimos 60 pregões do ano anterior ao início do ciclo, ponderado pelo volume de ações negociadas.

$$\begin{array}{l}
 \text{Início do ciclo de PAV} \rightarrow \boxed{A} \text{ R\$ 100.000,00} \times \boxed{B} \text{ 9,00} / \boxed{C} \text{ R\$ 75,00} = \boxed{\text{n}^\circ \text{ ações}} \\
 \text{honorário em 31-dez ano anterior (hipotético)} \quad \text{valor de referência para DE no Brasil} \quad \text{preço ponderado VALE3 60 pregões ano anterior} \\
 \text{qtde de ações (bruta)}
 \end{array}$$

O cálculo acima representa o cálculo do nº de ações brutas. É relevante destacar que a concessão ao participante é feita em nº de ações líquidas (considerando a alíquota de IR da localidade do participante na concessão). No momento da premiação, ao término do ciclo, é feito o "gross-up" com base na localidade em que o participante estiver.

Resumo histórico

- **Ciclo iniciado em 2018:** pagamento gradual ao longo de quatro anos de ciclo (0%/ 20%/ 30%/ 50%); em dinheiro, atrelado ao valor das ações; condicionado ao fator de performance, composto por 100% TSR.
- **Ciclo iniciado em 2019:** pagamento integral após três anos de ciclo; em dinheiro, atrelado ao valor das ações; condicionado ao fator de performance, composto por 100% TSR.
- **Ciclo iniciado em 2020:** pagamento integral após três anos de ciclo; em dinheiro, atrelado ao valor das ações; condicionado ao fator de performance, composto por 80% TSR e 20% ESG.
- **Ciclo iniciado em 2021:** pagamento integral após três anos de ciclo; em ações; condicionado ao fator de performance, composto por 80% TSR e 20% ESG; prevê pagamento adicional (dividendos virtuais) ao final do ciclo.
- **Ciclo iniciado em 2022:** pagamento integral após três anos de ciclo; em ações; condicionado ao fator de performance, composto por 75% TSR e 25% ESG; prevê pagamento adicional (dividendos virtuais) ao final do ciclo.



As evoluções e melhorias fortalecem o sentimento de dono e o engajamento dos executivos, além de alinhar suas ações aos interesses dos acionistas.

	2018	2019	2020	2021	2022	
Duração do ciclo	4 anos	3 anos	3 anos	3 anos	3 anos	
Premiação	Como	dinheiro	dinheiro	dinheiro	ações	ações
	Quando	gradual (0/20/30/50%)	integral (100%)	integral (100%)	integral (100%)	integral (100%)
Dividendos virtuais	não	não	não	sim	sim	
Métrica desempenho	TSR relativo	TSR relativo	TSR relativo 80% ESG 20%	TSR relativo 80% ESG 20%	TSR relativo 75% ESG 25%	

Abaixo, o histórico de resultados nas últimas premiações de PAV:

		Ano da premiação (mês de janeiro)				
		2019	2020	2021	2022	
Preço VALE3						
Média 60 últimos pregões do ano anterior ao pagamento		54,28	49,73	71,72	73,27	
Métrica TSR	Posição no <i>ranking</i>	Ciclo 2019	n/a	n/a	n/a	8º lugar
		Ciclo 2018	n/a	7º lugar	5º lugar	8º lugar
		Ciclo 2017	2º lugar	3º lugar	3º lugar	n/a
		Ciclo 2016	4º lugar	4º lugar	n/a	n/a
		Ciclo 2015	1º lugar	n/a	n/a	n/a
	Fator de desempenho	Ciclo 2019	n/a	n/a	n/a	0%
		Ciclo 2018	n/a	40%	70%	25%
		Ciclo 2017	125%	100%	100%	n/a
		Ciclo 2016	85%	85%	n/a	n/a
		Ciclo 2015	150%	n/a	n/a	n/a

! Ciclos encerrados em 2021: Os ciclos iniciados em 2018 e em 2019 foram encerrados em dezembro de 2021, com pagamento previsto para ocorrer em 2022. Abaixo, mais informações sobre o ciclo 2019.

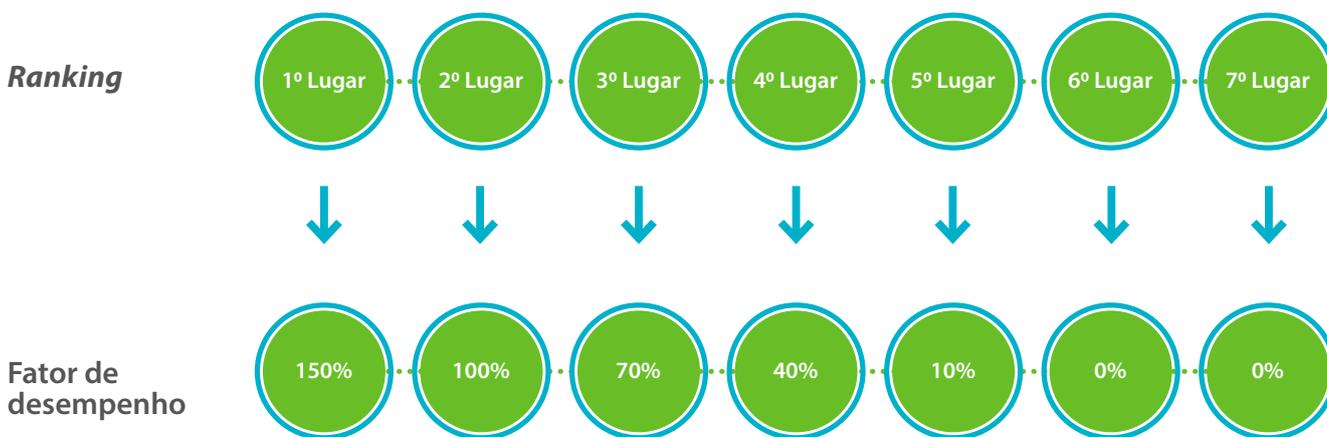


- **Métrica de desempenho: Total Shareholder Return (TSR) relativo:** A métrica de Retorno Total ao Acionista mede o retorno que um investimento proporciona ao investidor/acionista, e considera a oscilação do preço da ação e a distribuição de dividendos, com base em um período.

$$\text{TSR} = \frac{\text{Preço Final} - \text{Preço Inicial} + \text{Dividendos}}{\text{Preço Inicial}}$$

preço no último dia do período preço no primeiro dia do período dividendos ou JCP distribuídos no período

Utiliza-se um TSR relativo, por meio da comparação do TSR da Vale aos TSRs de grandes empresas pares de mineração e similares. Os TSRs são calculados de forma acumulada, considerando-se o período de duração do ciclo, e dispostos em ordem de valor, formando, assim, um *ranking* das empresas. Se a Vale ficar em 1º lugar no ranking (percentil P100), o valor da remuneração aumenta em 50%; se a Vale ficar no primeiro quartil (P25) ou abaixo, não há premiação; e para as posições intermediárias, o prêmio é fixado conforme desempenho e varia entre 10% e 150% do valor.



Grupo de pares com foco em mineração: Anglo American, BHP, Freeport, Glencore, Rio Tinto, Alcoa e South32.

- **Premiação ao final do ciclo:** Após o ciclo de três anos, é feita a premiação do programa condicionada ao atingimento do fator de desempenho e considerando, no mínimo, o mesmo número de ações concedidas originalmente. Sobre o valor bruto pago, incide o desconto do Imposto de Renda na Fonte.



Ciclos vigentes

Além da métrica de TSR, foi incluída pela Companhia, em 2020, a métrica de desempenho relacionada a ESG - *Environmental, Social and Governance*: inclui (a) Saúde & Segurança, com o indicador de Lesões Registráveis com Alto Potencial (N2), ou seja, incidentes que podem gerar fatalidades e/ou lesões com alto potencial, com o objetivo de zerar incidentes N2 até 2025, conforme curva apresentada ao mercado em 2020; e (b) Sustentabilidade, com métricas baseadas nos compromissos 2030⁸ da Vale, aplicáveis a toda a Companhia, em nível global. Para maiores informações, consulte o [Portal ESG](#) da Vale.

A premiação ao final do ciclo, condicionada ao atingimento do fator de desempenho, a partir do ciclo 2021 passa a ser feitas mediante a entrega de Ações Ordinárias de emissão da Companhia, após o encerramento do ciclo. Além da premiação regular, foi incluído também em 2021, o pagamento adicional referente aos dividendos virtuais, condicionado à distribuição de dividendos ou juros sob o capital próprio pela Companhia, a ser pago ao fim do ciclo e que tem como base de cálculo o seguinte:

- a. O valor a ser pago por ação na distribuição de dividendos ou juros sob capital próprio pela Vale a seus acionistas durante o período de duração do ciclo; e
- b. O número de ações ao qual o executivo terá direito na premiação do programa, após a aplicação do fator de desempenho (TSR / ESG).

Próximos ciclos: Melhorias estão em estudo, para que o programa permaneça evoluindo e cumprindo seu propósito na Companhia.

8 - Redução das emissões de gases de efeito estufa, em linha com o Acordo de Paris; 100% de consumo global de energia renovável; redução de 10% na captação de água nova; recuperação e proteção de 500.000 hectares adicionais de terras degradadas, além dos limites da Vale; e eliminação dos principais gaps ESG em relação às melhores práticas.



Incentivo de Longo Prazo – Programa *Matching*

Sobre o *Matching*:

Programa de remuneração variável de longo prazo, na modalidade *Restricted Shares*, que funciona como um diferimento do bônus anual, convertendo em ações parte do pagamento do mesmo.

A participação e a retenção de ações são obrigatórias para os membros da diretoria executiva, condições estas discricionárias para líderes elegíveis. Os executivos devem usar recursos próprios para a aquisição das ações ordinárias de emissão da empresa⁹ e devem mantê-las em sua posse por, pelo menos, um ciclo de três anos.

- a. O honorário do executivo ao fim do ano anterior ao início do ciclo;
- b. O valor de referência do Programa *Matching*, conforme nível e localidade do executivo; e
- c. O preço médio de compra das ações no mercado, na data efetiva da compra.

Início do ciclo de *Matching* →

$$\begin{array}{l}
 \boxed{A} \text{ R\$ 100.000,00} \\
 \text{honorário em 31-dez} \\
 \text{ano anterior (hipotético)}
 \end{array}
 \times
 \begin{array}{l}
 \boxed{B} \text{ 6,00} \\
 \text{valor de referência} \\
 \text{para DE no Brasil}
 \end{array}
 /
 \begin{array}{l}
 \boxed{C} \text{ R\$ 75,00} \\
 \text{preço médio de compra} \\
 \text{da VALE3}
 \end{array}
 =
 \begin{array}{l}
 \boxed{\text{Nº ações}} \\
 \text{8.000,00} \\
 \text{qtde de ações (Líquida)}
 \end{array}$$

A concessão ao participante é feita em nº de ações líquidas, e no momento da premiação, ao término do ciclo, é feito o "gross-up" com base na localidade em que o participante estiver.

Premiação do programa:

Após o ciclo de três anos, caso os executivos estejam na Companhia e de posse dessas ações, efetua-se a premiação do programa, considerando, no mínimo, o mesmo número de ações adquiridas originalmente, acrescido do valor do Imposto de Renda Retido na Fonte, que é arcado pela Companhia para o executivo.

O executivo que não tenha alcançado a posição acionária mínima está proibido de transacionar com as ações em sua posse, mesmo após o término dos ciclos do Programa *Matching* dos quais façam parte.

Além da premiação ao término de cada ciclo, o Programa *Matching* realiza pagamentos adicionais durante os ciclos (dividendos virtuais) desde 2019, com base (a) no valor a ser pago por ação na distribuição de dividendos ou juros sob capital próprio pela Vale a seus acionistas durante o período de duração do ciclo e (b) no número de ações ao qual o executivo terá direito na premiação do programa.

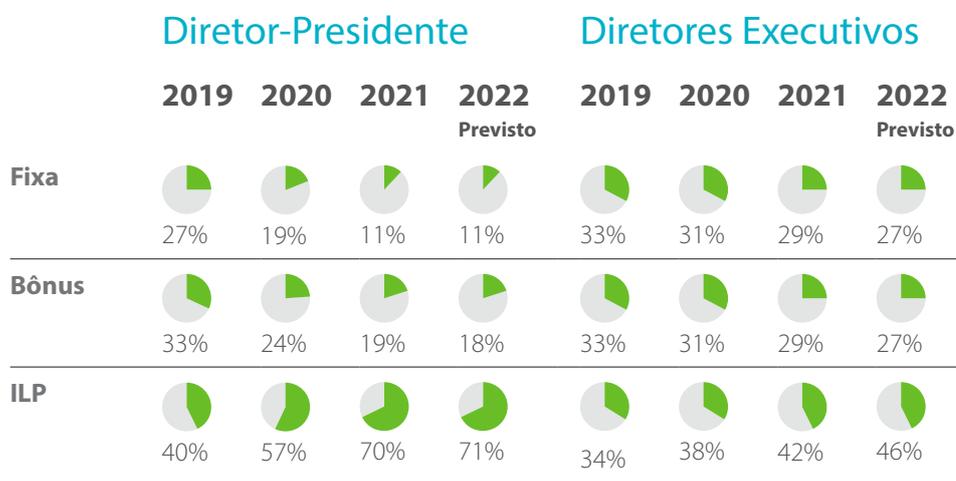


Evolução na remuneração executiva

A Remuneração Executiva da Vale tem sido constantemente aprimorada. Nos últimos anos, a Companhia manteve a escuta ativa de investidores e realizou pesquisas de mercado externo e análises de dados e de métricas de desempenho para avançar em suas práticas de remuneração, contribuindo para a execução da estratégia, a competitividade, o alinhamento com interesses dos acionistas e a transformação cultural da Vale.

Mix de remuneração

O mix de remuneração é ajustado com base no perfil do mercado executivo internacional e nos desdobramentos do processo anual de avaliação de desempenho dos executivos, e alinhado às expectativas de investidores.



Bônus Anual

Desde 2020, a remuneração de curto prazo está alinhada à ambição da Vale de ser líder em mineração sustentável e inclui o elemento de Gestão de Riscos para todos os empregados da Companhia, dando maior relevância às metas em Saúde, Segurança e Sustentabilidade.

A Vale dá maior peso à remuneração variável baseada em ações, incentivando resultados sustentáveis no longo prazo e o retorno de valor aos nossos acionistas.

Em 2021, a Vale incluiu metas em Produtividade (peso 5%), VPS (peso 10%) e Transformação Cultural (peso 10%) para a alta liderança, com escopo coletivo, reforçando a atuação integrada das áreas.

Em 2022, a empresa continuará estimulando a cooperação mútua por meio de metas coletivas, em linha com o comportamento-chave "Responsabilidade pelo Todo". A Vale também prioriza objetivos críticos em Segurança, Gestão de Risco e Sustentabilidade, para alcançar as ambições de se tornar uma referência em segurança e líder em mineração sustentável.



- Como meta econômico-financeira, além do EBITDA (ajustado), foi incluído o indicador “Gasto Fixo”, que tem como meta a redução de gastos para 2022.
- As áreas de Saúde e Segurança, Geotecnia, Reparação, Risco e *Compliance* continuam **sem** metas vinculadas a resultados financeiros e de produção em sua remuneração variável. A medida preserva o exercício íntegro da Gestão de Riscos, de Barragens e de Segurança e está em linha com o compromisso da Vale com melhores práticas nos temas.
- A meta Modelo de Gestão Vale – VPS permanece no painel, para avanço contínuo da maturidade do modelo, visando maior segurança, estabilidade e confiabilidade de nossas operações e a transformação cultural desejada.
- A meta Pessoas, que busca incrementar o número total de mulheres e o número de negros em cargos de liderança, está presente no painel, em linha com a estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão da Vale.

O painel completo de metas 2021 e a proposta de painel de metas 2022 na íntegra estão disponíveis nos respectivos itens deste manual.

Programa de Ações Vale - PAV

Em 2021, foi aprovado o ajuste no PAV, para que este passe a efetuar suas premiações em Ações Ordinárias de emissão da Companhia, e não mais em dinheiro. Além disso, foi implementado, no mesmo ano, o pagamento dos dividendos virtuais, a ser feito ao final de cada ciclo. Para próximos ciclos, novas melhorias estão em estudo, para o programa permaneça evoluindo e cumprindo seu propósito na Companhia. Para mais informações sobre o PAV, consulte a [página 76](#) deste documento.

Mandatoriedade da Propriedade de Ações

Os executivos devem observar a regra de *Stock Ownership Guidelines* (SOG), ou Mandatoriedade da Propriedade de Ações, que determina a manutenção de uma posição acionária mínima: no caso do Diretor-Presidente, ao menos 36 vezes o honorário-base mensal; no caso de Diretores Executivos, ao menos 24 vezes o honorário-base mensal. Os executivos podem alcançar essas posições ao longo de seus mandatos, por meio dos Programas *Matching* e PAV, e não podem negociar quaisquer ações que estejam sob sua posse antes que a posição acionária mínima seja atingida.



Avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho do executivo considera o atingimento de metas coletivas e específicas, bem como a forma como essas metas são desdobradas e entregues ao longo do ano. Em 2020, houve a inclusão de Fator Comportamental de Desempenho (“FCD”) com impacto direto (positivo ou negativo) no Bônus Anual, em adição às avaliações 360° (Diretor-Presidente) e 180° (Diretores Executivos). Em 2021, os comportamentos-chave e aspectos de avaliação individual foram revisitados, para maior alinhamento aos principais objetivos e valores da Vale. Como desdobramentos das avaliações, além do fator redutor/alavanca do Bônus Anual, ações de meritocracia e diferenciação podem ser adotadas para executivos com melhor desempenho, com *feedbacks* e ações de desenvolvimento aos executivos com desempenho aquém do esperado.

Política de Desligamento

O pacote de rescisão dos diretores executivos estatutários conta com análise e definição discricionárias pelo Conselho de Administração sobre valores e aplicação da regra de não-concorrência e sobre valores de indenização, para cada executivo individualmente, possibilitando à Companhia estabelecer verbas indenizatórias compatíveis com a complexidade da posição, maturidade do executivo na função

e conduta para o alcance de resultados. O pagamento dos incentivos de longo prazo, vigentes no momento do desligamento, ocorre de forma proporcional ao período trabalhado e apenas quando do encerramento (*vesting*) dos ciclos, utilizando-se os resultados oficiais apurados. O pagamento do programa de curto prazo (Bônus Anual), vigente no ano do desligamento, também é feito de forma proporcional ao período trabalhado, e ocorre no ano seguinte, com base nos resultados oficiais apurados.

Malus e Clawback

Estão em vigor as regras *Malus* e *Clawback* que, mediante fatos ou eventos de gravidade excepcional¹⁰, possibilitam ao Conselho de Administração decidir por eliminar, reduzir ou até mesmo obter a devolução, no todo ou em parte, da remuneração variável prevista para pagamento ou de parcelas já pagas aos executivos.

10 - Fraude ou conduta ilegal, incluindo o descumprimento do dever de diligência e lealdade; eventos catastróficos, em questões ambientais, sociais ou de saúde e segurança, que afetem a reputação da Companhia; quaisquer eventos extraordinários que sejam identificados como decorrentes de ação da Vale e que causem impacto negativo sobre o valor de mercado das ações; não aprovação ou republicação das demonstrações financeiras em razão de deliberação da Assembleia Geral de Acionistas.



Remuneração para 2022

Orientações regulatórias sobre encargos de remuneração

A Companhia esclarece que, conforme Ofício-Circular CVM/SEP 01/2021 da Comissão de Valores Mobiliários, de 26 de fevereiro de 2021, os encargos sociais de ônus do empregador não devem mais integrar os montantes de remuneração global ou individual sujeitos à aprovação em Assembleia Geral. A Companhia esclarece que a demonstração de informações de remuneração neste documento segue essas orientações.

Esclarecimentos da Companhia sobre metodologia de reporte a partir de 2022

A Companhia esclarece que a metodologia de reporte utilizada para divulgar sua remuneração foi alterada para o regime de competência, a partir do exercício social relativo a 2022, com a finalidade de alinhar os valores de remuneração às estimativas dos valores objeto de provisionamento nas demonstrações financeiras.

Até o exercício social de 2021, a remuneração dos executivos da Vale é reportada com base no regime de caixa, ou seja, com base nos valores efetivamente pagos pela Companhia aos executivos no ano corrente (valores desembolsados durante o exercício social). Dessa forma, os valores realizados da remuneração dos administradores relativos aos exercícios sociais de 2019, 2020 e 2021, conforme o regime de caixa, são demonstrados ao longo do documento.

Para fins de comparabilidade, sem caráter de aprovação, o realizado dos últimos três anos é apresentado também pelo regime de competência. O valor previsto para 2022 é apresentado também no regime de caixa, para fins exclusivamente informacionais e de comparabilidade e não será objeto de aprovação na Assembleia Geral Ordinária a ser realizada no dia 29 de abril de 2022.

! Para a adequada compreensão e comparação, a Companhia disponibiliza mais informações em regime de caixa e regime de competência, no item "Reporte para fins de comparabilidade de anos anteriores e previsto 2022", na [página 97](#).

A mudança da metodologia de reporte vem para alinhar a Remuneração dos Administradores às demonstrações contábeis da Companhia e ao método que é mais comumente utilizado pelas demais companhias no mercado.

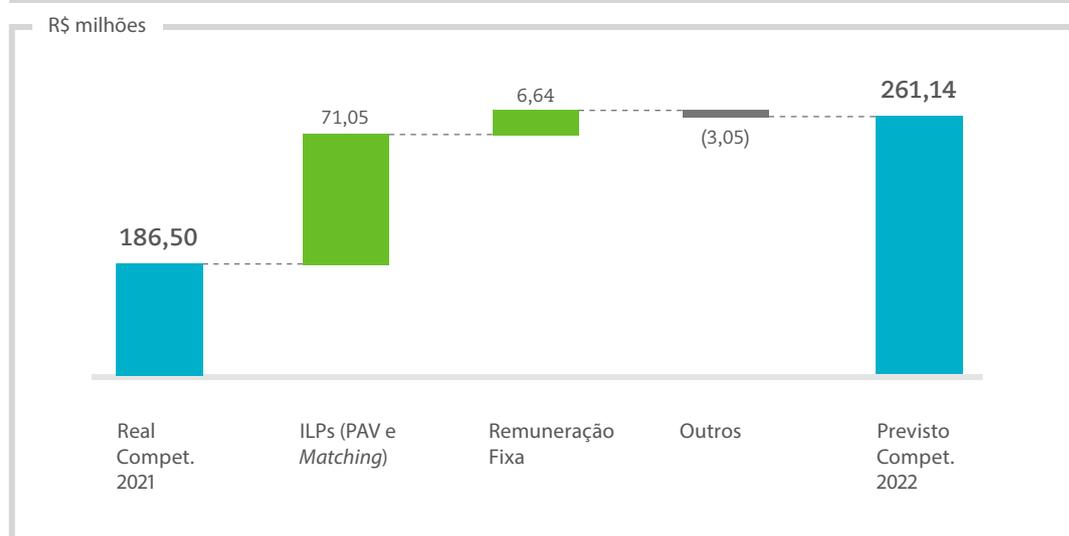
Valor previsto de remuneração total para 2022

Regime de Competência: A remuneração de 2022 proposta para aprovação em Assembleia totaliza **R\$ 261.144.411 (duzentos e sessenta e um milhões e cento e quarenta e quatro mil e quatrocentos e onze reais), sem encargos**, incluindo membros estatutários da Diretoria Executiva, Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Comitês de Assessoramento. A proposta para 2022 ficou superior à remuneração do ano de 2021 realizada, em função da remuneração da Diretoria Executiva, conforme detalhado a seguir.



Remuneração dos administradores – valores sem encargos (em Reais)	Realizado 2021 (competência)	Previsto 2022 (competência)
Conselho de Administração	11.233.740	19.463.933
Comitês de Assessoramento*	9.944.679	2.700.000
Conselho Fiscal	1.572.553	1.603.936
Diretoria Executiva	163.744.175	237.376.542
Total	186.495.148	261.144.411

Realizado 2021 vs. Previsto 2022 (regime de competência)



- ILPs: referem-se aos programas baseados em ações, *Matching* e PAV, que são provisionados mensalmente com base em resultados parciais mensais. O resultado do PAV apurado para o fechamento de 2021 foi baixo (25% para ciclo 2018 e zero para ciclos 2019 e 2020), o que gerou reversão das provisões anteriores e um resultado contábil negativo para 2021. O impacto deste resultado, quando comparado ao alcance previsto no *target / fair value*, foi de R\$ 68 milhões.
- Remuneração fixa: o aumento se deve, principalmente, à entrada de novos executivos no quadro da Diretoria Executiva estatutária da Companhia, impactando nos honorários fixos e na previdência privada.
- Outros: composto principalmente por bônus anual, cessação de cargo e outros pagamentos da Diretoria Executiva, bem como a remuneração de Conselhos e Comitês.

Considerando o ano de transição de metodologia, apenas para fins de comparabilidade, a Companhia também apresenta o regime de caixa.

Regime de Caixa

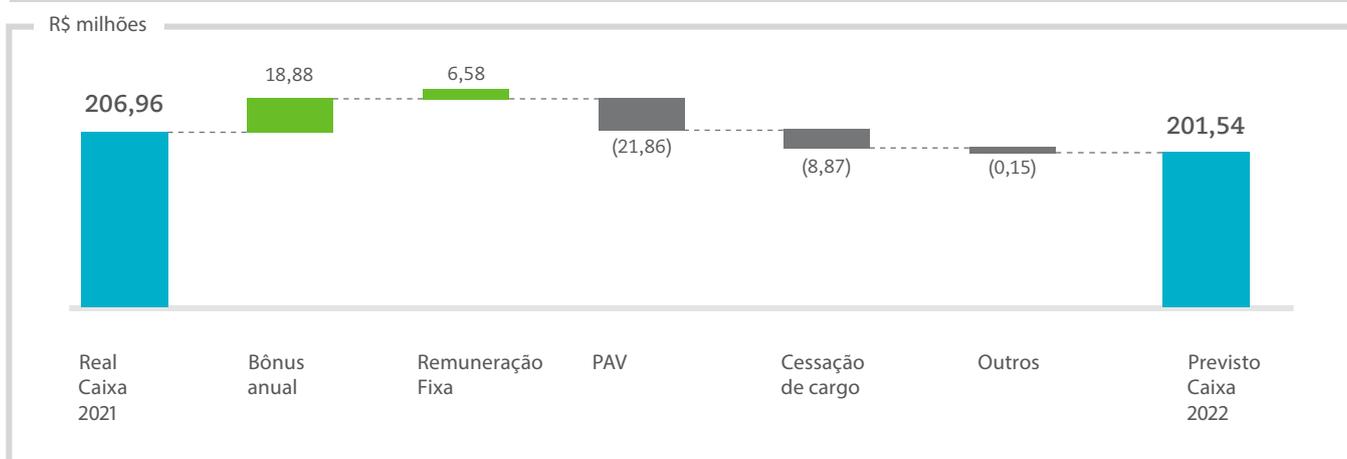
A proposta para 2022 no regime de caixa (proforma) ficaria inferior à remuneração do ano de 2021 realizada, em função da remuneração da Diretoria Executiva, conforme detalhado a seguir.

Remuneração dos administradores – valores sem encargos (em Reais)	Realizado 2021 (caixa)	Previsto 2022 (caixa, proforma)**
Conselho de Administração	15.655.172	19.463.933
Comitês de Assessoramento*	5.524.808	2.700.000
Conselho Fiscal	1.572.553	1.603.936
Diretoria Executiva	184.210.025	177.768.978
Total	206.962.558	201.536.847

*Considera a participação, tanto de membros titulares do Conselho de Administração, quanto de membros suplentes e membros externos.

**O valor previsto para 2022 no regime de caixa é apresentado apenas para fins de comparabilidade e não será objeto de aprovação na Assembleia Geral Ordinária a ser realizada no dia 29 de abril de 2022.

Realizado 2021 vs. Previsto 2022 (regime de caixa)



- Bônus anual: aumento devido ao nº maior de executivos recebendo bônus - 10 pessoas em 2022 vs. 6 em 2021. Considerando-se o valor médio do bônus pago, não teria ocorrido este aumento (R\$ 5,4 milhões em 2022 vs. R\$ 5,9 milhões em 2021).
- Remuneração Fixa: o aumento concentra-se em honorários e previdência privada, e se deve principalmente pelo nº maior de executivos compondo o quadro da companhia: ao longo de 2021 tivemos 3 com admissão em março e 1 com admissão em novembro. Para 2022, todos eles são considerados *full* (para 12 meses).
- PAV: a redução se deve ao resultado baixo que foi apurado para o PAV com pagamento em 2022: o ciclo encerrado em 2019 teve fator zero e o ciclo encerrado em 2018 teve fator 25% e apenas 4 executivos elegíveis a receber.
- Cessação de cargo: a previsão para 2022 é de pagamento de menos verbas rescisórias a executivos desligados da companhia (incluindo tanto executivos que já saíram, quanto novos executivos a deixarem o quadro).



**Eduardo
Bartolomeo**

Diretor-Presidente

Histórico de remuneração 2019-2022P para a Diretoria Executiva

Membros estatutários da Diretoria Executiva

São os representantes legais da Companhia, responsáveis por operações e decisões de negócios diárias e pela implementação das políticas e diretrizes gerais estabelecidas pelo Conselho de Administração. A Diretoria Executiva conta hoje com onze membros, dos quais dez são estatutários.



**Alexandre
Pereira**

Diretor Executivo de Soluções Globais de Negócios



**Carlos
Medeiros**

Diretor Executivo de Segurança e Excelência Operacional



**Gustavo
Pimenta**

Diretor Executivo de Finanças e Relações com Investidores



**Luiz Eduardo
Osorio**

Diretor Executivo de Comunicação e Relações Institucionais



**Marcelo
Spinelli**

Diretor Executivo de Ferrosos



**Deshnee
Naidoo**

Diretora Executiva de Metais Básicos¹



**Alexandre
D'Ambrosio**

Diretor Executivo Jurídico e Tributário²



**Marina
Qental**

Diretora Executiva de Pessoas²



**Maria Luiza
Paiva**

Diretora Executiva de Sustentabilidade²



**Luciano Siani
Pires**

Diretor Executivo de Estratégia e Transformação de Negócios²

1 - Apesar da Diretora de Metais Básicos participar da Diretoria Executiva, a executiva ocupante não é estatutária. Nesse sentido, sua remuneração não compõe o montante de Remuneração Global Anual apresentado.

2 - Novas posições estatutárias, estabelecidas em 2021.



Remuneração total – Diretoria Executiva

Remuneração Anual Total (R\$)				
Diretoria Executiva (sem encargos)	2019R (caixa)	2020R (caixa)	2021R (caixa)	2022P (competência)
Remuneração Fixa Anual	33.043.981	29.135.564	33.362.336	39.941.252
Remuneração Variável	28.435.118	82.752.803	133.087.806	188.550.103
<i>Bônus Anual</i>	-	36.629.008	35.350.518	35.955.926
<i>Baseada em Ações (PAV e Matching)</i>	25.676.497	45.992.204	85.051.106	137.942.063
<i>Outros</i>	2.758.621	131.591	12.686.182	14.652.113
Cessação do cargo	17.899.948	39.473.869	17.759.883	8.885.187
Total	79.379.047	151.362.236	184.210.025	237.376.542

Total (visão competência, para fins de compara�o)	2019R	2020R	2021R
	111.110.724	165.261.829	163.744.175

Remunera o fixa – Diretoria Executiva

Em 2021, a remunera o fixa total ficou 15% superior a 2020 e 1% superior a 2019, alinhado ao n mero de executivos ativos em cada um dos anos. No mesmo ano, o honor rio-base m dio por executivo foi 12% inferior a 2020 e 14% inferior a 2019, o que refor a o maior foco dado pela Companhia para a remunera o vari vel de longo prazo.

Para 2022, a remunera o fixa total prevista   superior   remunera o realizada em 2021 em fun o do maior n mero de executivos e de reajustes por m rito feitos em janeiro (contemplando apenas alguns executivos e um percentual abaixo da infla o). No entanto, o honor rio-base m dio por executivo est  em linha ao realizado em 2021 (aumento de 3%).

Remunera�o Fixa Anual (R\$)				
Diretoria Executiva (sem encargos)	2019R (caixa)	2020R (caixa)	2021R (caixa)	2022P (competência)
N� de membros remunerados	6,91	6,35	8,61	10,00
Salário ou pr�-labore	24.913.436	22.404.890	26.723.539	32.078.723
<i>Salário ou pr�-labore médio</i>	3.605.418	3.528.329	3.103.779	3.207.872
Benefícios diretos e indiretos	8.130.546	6.730.674	6.638.797	7.862.528
Total	33.043.982	29.135.564	33.362.336	39.941.251

Total (visão competência, para fins de compara�o)	2019R	2020R	2021R
	33.648.231	29.584.984	33.301.594



Remuneração variável de curto e longo prazos – Diretoria Executiva

Em 2019, como parte da resposta à tragédia em Brumadinho, o Conselho de Administração suspendeu o pagamento da remuneração variável de curto e longo prazo aos seus executivos.

Em 2020, com a evolução do programa de reparação e o avanço das investigações, o Conselho retomou os pagamentos, retroativos ao ano da suspensão, **para os executivos que não estiveram envolvidos nas investigações sobre o rompimento da barragem**. Assim, os pagamentos suspensos em 2019 foram pagos em 2020, cumulativamente aos valores devidos para pagamento neste ano. Para fins de análise, são disponibilizados neste item, além dos valores efetivamente pagos em cada ano, os valores que seriam devidos para pagamento em cada ano se não houvesse ocorrido a suspensão (remuneração variável “normalizada”). Adicionalmente, em 2020 ocorreu, pela primeira vez, o pagamento dos “dividendos virtuais” do programa *Matching*.

Para 2022, além dos programas regulares e dos “dividendos virtuais” do Programa *Matching*, pela primeira vez são computados os “dividendos virtuais” referentes ao Programa PAV.

O mix de remuneração executiva da Vale tem sido ajustado, de forma a dar mais foco e relevância aos programas de remuneração variável de longo prazo (baseado em ações). O objetivo é aumentar o alinhamento às práticas do mercado executivo internacional e aos interesses dos acionistas. O movimento também é desdobramento do processo anual de avaliação de desempenho de executivos.

A remuneração variável tem aumentado em função da: (a) adequação do mix de remuneração executiva, dando cada vez mais foco às parcelas variáveis de longo prazo (baseadas em ações); e (b) inclusão do pagamento de dividendos virtuais nos Programas *Matching* e PAV.

Remuneração Variável (R\$)				
Diretoria Executiva (sem encargos)	2019R (caixa)	2020R (caixa)	2021R (caixa)	2022P (competência)
Bônus anual	0	36.629.008	35.350.518	35.955.926
Remuneração baseada em ações (PAV)	25.676.497	16.097.816	23.586.492	73.398.044
Remuneração baseada em ações (<i>Matching</i>)	0	29.894.388	61.464.613	64.544.020
Outros	2.758.621	131.591	12.686.182	14.652.113
Total	28.435.118	82.752.803	133.087.805	188.550.103



Remuneração Variável Normalizada (R\$)

Diretoria Executiva (sem encargos)	2019R (caixa)	2020R (caixa)	2021R (caixa)	2022P (competência)
Bônus anual	17.580.362	19.048.646	35.350.518	35.955.926
Remuneração baseada em ações (PAV)	25.676.497	16.097.816	23.586.492	73.398.044
Remuneração baseada em ações (Matching)	7.614.066	22.280.322	61.464.613	64.544.020
Outros	2.758.621	131.591	12.686.182	14.652.113
Total	53.629.546	57.558.375	133.087.805	188.550.103

Total (visão competência*, para fins de comparação)	2019R	2020R	2021R
	60.285.566	95.411.375	109.847.148

O aumento verificado nos últimos dois anos (2021 e 2022), além de refletir o maior peso da remuneração variável baseada em ações no mix de remuneração, também resulta do aumento do preço do dividendo / JCP distribuído pela Companhia a seus acionistas em 2021 e na inclusão dos dividendos virtuais no PAV, além do aumento no quadro de executivos.

Apresentamos abaixo a remuneração variável média, considerando apenas os programas de remuneração variável (Bônus Anual, Programas *Matching* e PAV) e o número de executivos em cada ano:

Remuneração Variável (R\$)

Diretoria Executiva (sem encargos)	2019R (caixa)	2020R (caixa)	2021R (caixa)	2022P (competência)
Nº de membros	6,91	6,35	8,61	10,00
Remuneração Variável (média)	3.715.846	13.011.215	13.983.928	17.389.799
Remuneração Variável (média) Normalizada	7.361.928	9.043.588	13.983.928	17.389.799

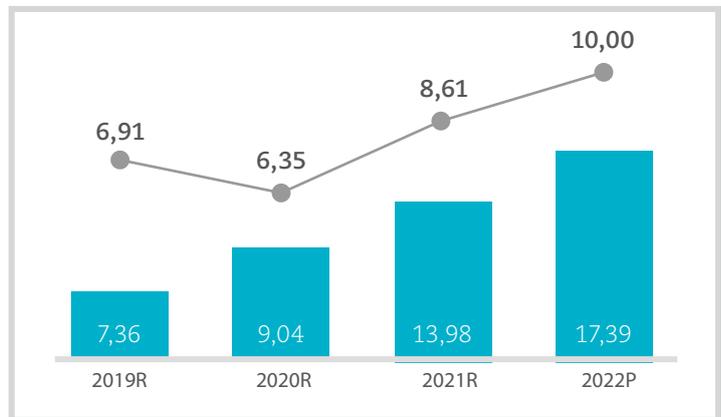
* A normalização não se aplica à visão competência, uma vez que as provisões foram feitas em seus respectivos anos, independentemente da suspensão dos pagamentos.



Evolução da Remuneração Variável (RV) Executiva

Aumento em linha com adequação do mix de remuneração executiva, dando foco às parcelas variáveis de longo prazo.

RV média normalizada, sem encargos (em R\$ milhões)



Painel de Metas 2021

O Painel de Metas para o Bônus Anual relativo a 2021 teve um maior foco e peso nas metas coletivas, reforçando uma atuação mais integrada. Inclui metas relacionadas aos objetivos críticos da Vale em saúde, segurança, sustentabilidade, gestão de riscos, pessoas, modelo de gestão e produtividade.

Desde 2020, as áreas de Saúde, Segurança, Geotecnia, Reparação e *Compliance* não têm indicadores de resultados financeiros e de produção em seu painel de metas, deixando os executivos e empregados dessas áreas integralmente dedicados à missão de prevenir e de mitigar os riscos operacionais.



Composição do Painel de Metas 2021

Metas Coletivas					
Meta	Descrição	CEO	Diretoria Executiva		
			CFO	S&EO	Demais
1. Econômica / Financeira	EBITDA subtraído do investimento corrente (ajustado), equivale a 20% do painel de metas dos executivos e 25% do Presidente. Este indicador considera o valor do EBITDA orçado ajustado a: preço, câmbio, demais exceções/considerações avaliadas como externas e Investimento Corrente ajustado a câmbio e demais exceções mapeadas. Seu objetivo é mensurar o resultado da Vale, sem que seja impactado pelos fatores citados.	25%	20%	-	20%
2. Saúde	Reduzir o número de empregados e terceiros expostos a agentes nocivos, por meio da implantação de controles em cenários de risco que eliminem a exposição ou a reduzam a níveis aceitáveis. Inclui penalizador relacionado a fatalidades.	5%	5%	10%	5%
3. Segurança	Reduzir o número absoluto de lesões registráveis com severidade potencial crítica ou catastrófica (N2). Inclui penalizador relacionado a fatalidades (N1).	10%	10%	15%	10%
4. Gestão de riscos	Reduzir os cenários de riscos catastróficos que forem mapeados.	10%	10%	20%	10%
5. Sustentabilidade	Fortalecer a estratégia e compromissos públicos da Agenda 2030 da Vale, por meio dos indicadores Ambiental, relativo às Mudanças Climáticas, e Social, relacionado à Implantação do Modelo de Atuação Social: (a) mudanças climáticas - Reduzir emissões de Gases de Efeito Estufa, e (b) social – evoluir na implementação do modelo de atuação social.	10%	10%	10%	10%
6. Pessoas	Os três temas trabalhados nesta meta são: Diversidade (incrementar o número de mulheres na Vale e em cargos de liderança), Gestão de Talentos e de Desempenho e Sucessão. O indicador reflete as prioridades da Vale em relação ao tema, sendo um vetor importante para o desenvolvimento e fomento das lideranças para a sustentabilidade de um pipeline saudável e diverso, além de promover um ambiente mais inclusivo.	10%	10%	10%	10%



Metas Coletivas					
Meta	Descrição	Diretoria Executiva			
		CEO	CFO	S&EO	Demais
7. Aderência ao Roadmap VPS	Fortalecer a cultura organizacional da Vale por meio do desenvolvimento das pessoas, da disciplina operacional e do cumprimento da rotina. A meta de Aderência ao <i>Roadmap</i> VPS passou a fazer parte do painel de metas em 2021, alinhada aos objetivos estratégicos e com o intuito de avançar a maturidade do Modelo de Gestão na Vale. O VPS é uma das alavancas para o Propósito da Companhia.	10%	10%	15%	10%
8. Produtividade	Além das metas acima, a Vale tem o desafio de otimizar sua força de trabalho até 2023. Nesse sentido, incluiu no painel de metas 2021 o indicador de Produtividade, para acelerar iniciativas em automação, inovação de processos, centralização de funções, teletrabalho e outras.	-	5%	-	5%

Metas Específicas					
Metas	Descrição	Vice-presidências			
		CEO	CFO	S&EO	Demais
Individuais	Definidas para cada um dos executivos, conforme seu foco e escopo de atuação. As metas podem ser tanto específicas para cada diretor executivo, quanto podem ser compartilhadas, para maior senso de compartilhamento e engajamento entre as áreas.	20%	20%	20%	20%
Total		100%	100%	100%	100%

- As metas coletivas podem ter escopo com abrangência global ou ajustado para cada membro da Diretoria Executiva, considerando sua atuação na Companhia, excetuada a meta de Pessoas.
- Os resultados de todas as metas são convertidos em pontos, em uma escala que estabelece:
 - 0,50 ponto como resultado mínimo elegível ao pagamento do bônus anual;
 - 1,00 ponto como resultado esperado para o ano;
 - 1,50 ponto como resultado máximo elegível ao pagamento do bônus anual.



Resultados do Painel de Metas 2021

- Os resultados das metas de Gestão de Risco Operacional, Sustentabilidade, Pessoas, Produtividade e Aderência ao *Roadmap* VPS ultrapassaram a expectativa estabelecida, enquanto a meta de Saúde foi atingida em sua integralidade para a maioria dos negócios. Esses resultados são essenciais para o avanço da Companhia em suas ambições, em especial, a ambição de tornar-se referência em segurança.
- O EBITDA-Investimento Corrente (ajustado) Global ficou abaixo da expectativa estabelecida para o ano, impactado por menores volumes e maiores custos unitários e de frete. Esse impacto foi parcialmente compensado por maiores prêmios em geral, iniciativas comerciais em pelotas e menor execução de Investimento Corrente.
- O resultado da meta de Segurança ficou abaixo do planejado, com fatalidades ocorridas ao longo do ano foram penalizadores para todas as áreas, com exceção de Metais Básicos.

Metas Coletivas							
Meta	Diretores Executivos						
	CEO	CFO	Ferrosos	Metais Básicos	S&EO	Jurídico	Demais
Econômica/ financeira	25%	20%	20%	20%	NA	20%	20%
Saúde	5%	5%	5%	5%	10%	5%	5%
Segurança	10%	10%	10%	10%	15%	10%	10%
Gestão de riscos	10%	10%	10%	10%	20%	10%	10%
Sustentabilidade	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
Pessoas	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
Aderência ao <i>roadmap</i> VPS	10%	10%	10%	10%	15%	10%	10%
Produtividade	NA	5%	5%	5%	NA	5%	5%
Metas Específicas							
Individuais	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%

■ Inferior a 0,50 pontos

■ Entre 0,50 e 0,99 pontos

■ Entre 1,00 e 1,50 pontos



Painel de Metas 2022

Em 2022, a empresa pretende continuar estimulando a colaboração mútua com base no comportamento-chave “Responsabilidade pelo Todo”, por meio de um modelo constituído com maior peso em metas coletivas. Além disso, mantém-se o foco e a relevância nos objetivos críticos relacionados à Segurança, Risco e Sustentabilidade, definidos após Brumadinho, para que a Vale persiga sua ambição de tornar-se uma empresa referência em Segurança.

Como meta financeira, além da manutenção do EBITDA (ajustado) em seu painel, foi incluído o indicador ‘Gasto Fixo’, para que seja reforçado ainda mais o direcionamento da Vale na criação e no compartilhamento de valor.

Para continuarmos avançando na implantação do Modelo de Gestão Vale – VPS, esta meta permanece no painel, visando maior estabilidade, segurança e confiabilidade dos nossos ativos e alavancando a transformação cultural desejada.

Por fim, e em linha com a estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão, permanecemos com o compromisso de fomentar um *pipeline* diverso na Vale, incrementando o número total de mulheres e o número de negros em cargos de liderança.

Composição do Painel de Metas 2022

Metas Coletivas					
Meta	Descrição	Diretores Executivos			
		CEO	CFO	S&EO	Demais
1. Econômica / Financeira	EBITDA (ajustado): tem como objetivo incentivar o atingimento e superação do EBITDA.	25%	25%	-	25%
	Gasto Fixo: tem como objetivo atingir o orçamento do gasto fixo absoluto por responsabilidade.	10%	10%	-	10%
2. Segurança	Tem como objetivo contribuir para o aprimoramento contínuo da gestão de saúde e segurança, por meio da identificação e da redução do número de acidentes com potencial para fatalidade. Inclui penalizador relacionado a fatalidades.	10%	10%	20%	10%
3. Gestão de riscos	Tem como objetivo contribuir para o aprimoramento contínuo da gestão de saúde e segurança por meio da identificação e da redução de cenários de risco catastrófico.	10%	10%	20%	10%



Metas Coletivas					
Meta	Descrição	CEO	Diretores Executivos		
			CFO	S&EO	Demais
4. Sustentabilidade, Diversidade, Equidade e Inclusão	Tem como objetivos: (a) evoluir no gerenciamento de segurança das comunidades, reduzindo a exposição aos riscos de ocorrência de eventos; (b) fomentar um <i>pipeline</i> diverso na Vale, incrementando o número total de mulheres e o número de negros em cargos de liderança.	10%	10%	15%	10%
5. Modelo de Gestão Vale - VPS	Tem como objetivos avançar na implementação do VPS, visando maior estabilidade, segurança e confiabilidade dos nossos ativos, e alavancar a transformação cultural.	10%	10%	20%	10%
Metas Específicas					
Individuais	Definidas para cada um dos executivos, conforme seu foco e escopo de atuação. As metas podem ser tanto específicas para cada diretor executivo, como podem ser compartilhadas, de forma a dar um maior senso de compartilhamento e engajamento entre as áreas.	25%	25%	25%	25%
Total		100%	100%	100%	100%



Reporte para fins de comparabilidade de anos anteriores e previsto 2022

A Companhia esclarece que a metodologia de reporte utilizada para divulgar sua remuneração foi alterada para o regime de competência, a partir do exercício social relativo a 2022, com a finalidade de alinhar os valores de remuneração às estimativas dos valores objeto de provisionamento nas demonstrações financeiras.

Em virtude de tal fato, a Companhia apresenta na tabela abaixo:

- (i) a remuneração proposta para o exercício social de 2022 conforme o regime de competência, que será objeto de aprovação na Assembleia na Assembleia Geral Ordinária a ser realizada no dia 29 de abril de 2022 (R\$ 261.144.411,01); e
- (ii) para fins exclusivamente informacionais e de comparabilidade somente, os valores de remuneração realizados nos exercícios sociais de 2019, 2020 e 2021, conforme o regime de competência:

(A) Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento e Conselho Fiscal

Valores em R\$ (líquidos de encargos)	Regime de Competência			
	Realizado 2019 (Proforma)	Realizado 2020 (Proforma)	Realizado 2021 (Proforma)	Previsto 2022 ⁽⁴⁾
Conselho de Administração ⁽¹⁾	8.358.523	12.285.410	15.685.551	19.463.933
Comitês de Assessoramento ⁽²⁾⁽³⁾	13.754.367	10.956.965	5.492.869	2.700.000
Conselho Fiscal	1.833.960	1.680.578	1.572.553	1.603.936
Total (A)	23.946.850	24.922.953	22.750.973	23.767.869

(B) Diretoria Executiva

Remuneração Fixa Anual	32.648.231	29.584.984	33.301.594	39.941.252
Salário ou pró-labore	24.687.436	22.840.769	26.723.539	32.078.723
Benefícios	7.960.795	6.744.215	6.578.055	7.862.528
Remuneração Variável	34.303.587	38.761.396	55.646.138	50.608.039
Bônus	28.261.554	32.436.700	42.959.956	35.955.926
Outros	6.042.033	6.324.696	12.686.182	14.652.113
Baseada em Ações	32.024.013	62.974.675	66.887.193	137.942.063
Cessação do cargo	12.134.893	33.940.774	7.909.251	8.885.187
Total (B)	111.110.724	165.261.829	163.744.175	237.376.542
Total da Remunera�o (A) + (B)	135.057.574	190.184.782	186.495.148	261.144.411

(1) Inclui a remunera o devida aos membros titulares do Conselho de Administra o por participa o em comit s.

(2) Inclui a remunera o de membros externos e membros suplentes do Conselho de Administra o que participam de comit s.

(3) Inclui a remunera o devida aos membros dos Comit s Independentes de Assessoramento.

(4) Ser  objeto de aprova o na Assembleia na Assembleia Geral Ordin ria a ser realizada no dia 29 de abril de 2022.



(A) Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento e Conselho Fiscal

Valores em R\$ (líquidos de encargos)	Regime de Caixa			
	Realizado 2019	Realizado 2020	Realizado 2021	Previsto 2022 (Proforma) ⁽⁴⁾
Conselho de Administração ⁽¹⁾	8.336.459	12.249.865	15.655.172	19.463.933
Comitês de Assessoramento ^{(2) (3)}	13.399.326	10.921.847	5.524.808	2.700.000
Conselho Fiscal	1.833.960	1.680.908	1.572.553	1.603.936
Total (A)	23.569.745	24.852.620	22.752.533	23.767.869

(B) Diretoria Executiva

Remuneração Fixa Anual	33.043.981	29.135.564	33.362.336	39.941.252
Salário ou pró-labore	24.913.436	22.404.890	26.723.539	32.078.723
Benefícios	8.130.546	6.730.674	6.638.797	7.862.528
Remuneração Variável	2.758.621	36.760.599	48.036.701	68.879.517
Bônus	-	36.629.008	35.350.518	54.227.404
Outros	2.758.621	131.591	12.686.182	14.652.113
Baseada em Ações	25.676.497	45.992.204	85.051.106	60.063.022
Cessação do cargo	17.899.948	39.473.869	7.759.883	8.885.187
Total (B)	79.379.048	151.362.236	184.210.025	177.768.978
Total da Remuneração (A) + (B)	102.948.793	176.214.856	206.962.558	201.536.847

(1) Inclui a remuneração devida aos membros titulares do Conselho de Administração por participação em comitês.

(2) Inclui a remuneração de membros externos e membros suplentes do Conselho de Administração que participam de comitês.

(3) Inclui a remuneração devida aos membros dos Comitês Independentes de Assessoramento.

(4) O valor previsto para 2022 no regime de caixa é apresentado apenas para fins de comparabilidade e não será objeto de aprovação na Assembleia Geral Ordinária a ser realizada no dia 29 de abril de 2022.

Item VIII

L

Ratificação do pagamento da remuneração anual dos administradores e dos membros do Conselho Fiscal em 2021





Ratificação do pagamento da remuneração anual dos administradores e dos membros do Conselho Fiscal em 2021

L

Item VIII

A remuneração realizada em 2021 (visão caixa e sem encargos) excedeu o valor aprovado na Assembleia Geral Ordinária de 2021 em função, principalmente, do pagamento de dividendos virtuais atrelados ao Programa *Matching*, remuneração variável de longo prazo baseada em ações da Diretoria Executiva.

Esse aumento foi parcialmente compensado por menores gastos, devido a:

- a. menores gastos com honorários, bônus e benefícios tendo em vista a eleição de novos Diretores Estatutários da Companhia em meses posteriores ao originalmente considerado para fins de orçamento;
- b. remuneração do Conselho de Administração e dos Comitês de Assessoramento menor que a originalmente prevista, devido a diferença entre a composição (membros titulares, suplentes e externos) originalmente prevista para tais órgãos frente à composição eleita.

Remuneração dos Administradores ⁽¹⁾ (em Reais)	Previsto 2021 ⁽²⁾ (caixa)	Realizado 2021 ⁽²⁾ (caixa)	Variação %
Conselho de Administração (3)	16.479.519	15.655.172	-5%
Comitês de Assessoramento (4) (5)	7.392.846	5.524.808	-25%
Conselho Fiscal	1.521.400	1.572.553	3%
Diretoria Executiva	177.366.131	184.210.026	4%
Total	202.759.896	206.962.559	2%

(1) Valores líquidos de encargos.

(2) Valores reportados conforme o regime de caixa.

(3) Inclui a remuneração devida aos membros titulares do Conselho de Administração por participação em comitês: (A) Previsto 2021: R\$ 3.658.666,36 e (B) Realizado 2021: R\$ 4.421.432,02. (4) Inclui a remuneração de membros externos e membros suplentes do Conselho de Administração que participam de comitês: (A) Previsto 2021: R\$ 5.280.000,00 e (B) Realizado 2021: R\$ 3.380.064,52.

(5) Inclui a remuneração devida aos membros dos Comitês Independentes de Assessoramento: (A) Previsto 2021: R\$ 2.112.846,00 e (B) Realizado 2021: R\$ 2.144.743,64.

M

Itens da Assembleia Geral Extraordinária



Alteração do Estatuto Social

Incorporações e assuntos relacionados

Itens da Assembleia Geral Extraordinária

Alteração do Estatuto Social

Propõe-se a alteração dos seguintes itens do Estatuto Social da Companhia: (a) caput do Art. 5º do Estatuto Social da Vale em razão dos cancelamentos de ações ordinárias de emissão da Vale aprovados pelo Conselho de Administração em 16/09/2021 e 24/02/2022; e (b) inciso XVIII do Art. 14 para refletir a nova denominação da Diretoria de *Compliance*, que passou a se chamar Diretoria de Auditoria e Conformidade, em atendimento a recomendação do processo de certificação internacional pelo IIA - *Internal Institute of Audit*.

Incorporações e assuntos relacionados

Em linha com o processo de simplificação da estrutura societária e com a estratégia de desenvolvimento tecnologia em processamento de minério a seco, a Vale convida os acionistas a deliberarem sobre a incorporação da New Steel Global S.à.r.l. (nova denominação social da New Steel Global N.V.), New Steel S.A. e do Centro Tecnológico Soluções Sustentáveis pela Vale S.A.

Nesta proposta, as incorporações deverão ocorrer na sequência citada e de modo interdependente, ou seja, a aprovação de cada incorporação está condicionada à aprovação das demais. O objetivo da operação é obter redução de custos relacionados à gestão empresarial e aumentar as sinergias nos negócios, uma vez que as atividades de pesquisa e desenvolvimento de soluções tecnológicas em engenharia estarão plenamente integradas com as operações correntes e projetos futuros.

Vale salientar que o processo de incorporação das entidades resultará na confusão patrimonial a qual permitirá a amortização da mais valia dos ativos.

A pretendida operação foi precedida dos seguintes eventos: (a) compra pela Vale da totalidade das ações do capital social da New Steel Global N.V., da New Steel S.A, do Centro Tecnológico Soluções Sustentáveis, incluindo as patentes da tecnologia FDMS (concentração de minério de ferro a seco), (b) posteriormente, integração das entidades como parte do sistema Vale, aderindo aos sistemas e processos corporativos, e (c) aprovação da redomiciliação da New Steel Global N.V. da Holanda para Luxemburgo, que passou a adotar a denominação social New Steel Global S.à.r.l. em razão da citada redomiciliação.

www.vale.com

