

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

Índice

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



1. Objetivo

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

2. Abrangência

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

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

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

3. Referências

- Estatuto Social.
- Comportamentos-chave da Vale.
- Regimento Interno do Conselho de Administração.
- Regimentos Internos dos Comitês de Assessoramento.
- Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão (“B3”).
- POL-0001-G - Código de Conduta.
- POL-0017-G - Política de Transações com Partes Relacionadas.
- POL-0031-G - Política de Indenidade.
- POL-0041-G - Política de Gestão de Desvios de Conduta.
- POL-0042-G - Política de Elaboração e Publicação de Políticas.
- POL-0045-G - Política de Clawback.
- POL-0048 – G Política de Gestão de Conflito de Interesses.

4. Definições

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

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

5. Diretrizes Gerais para o Planejamento Sucessório

O planejamento sucessório do pessoal-chave da administração deve ser conduzido de forma transparente e estruturada, constituindo um pilar fundamental para a evolução da governança da



Vale e reforçando a sustentabilidade do processo de renovação da sua liderança, alinhada ao seu propósito e direcionamento estratégico.

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

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

5.1. Direcionadores para o Planejamento Sucessório

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

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

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

5.1.2. Do Comitê Executivo

O planejamento sucessório do Comitê Executivo consistirá, minimamente no:

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

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

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

- I. O Conselho de Administração é responsável pela decisão sobre continuidade e renovação do mandato do Presidente ou início de processo sucessório, atribuindo ao Comitê de Assessoramento competente a responsabilidade por conduzir o processo de avaliação e/ou sucessão e emitir recomendação para deliberação pelo Conselho de Administração. As decisões relacionadas ao processo sucessório devem considerar as



diretrizes gerais estabelecidas no item 6 desta Política e a definição dos atributos e perfil necessário para a posição frente à estratégia e desafios da Companhia.

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

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

5.1.3. Das Demais Posições

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

6. Diretrizes Gerais para Indicação

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

As indicações do pessoal-chave da administração devem, adicionalmente, observar as melhores práticas de governança corporativa, visando a diversidade e complementariedade de



conhecimentos e experiências, competências, habilidades e perfis, considerando aspectos culturais, faixa etária, gênero, orientação sexual, deficiência e/ou raça e etnia.

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

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

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

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

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



6.1. Direcionadores para Indicação

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

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

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

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

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

6.1.2. Do Comitê Executivo

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

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

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

6.1.3. Das Demais Posições

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

7. Diretrizes Gerais de Atração, Remuneração e Retenção

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

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



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

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

7.1. Direcionadores para Atração, Remuneração e Retenção

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

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

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

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

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

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

7.1.2. Do Comitê Executivo

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

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



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

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

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

I. Honorários Fixos:

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

II. Incentivo de Curto Prazo (Bônus Anual):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

V. **Incentivos *spot*:**

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

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

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

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

IV. **Malus e Clawback:**

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

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

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



7.1.3. Das Demais Posições

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

8. Diretrizes Gerais para Seguro de Responsabilidade e Indenidade

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

9. Diretrizes Gerais de Desenvolvimento e Avaliação

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

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

9.1. Direcionadores para Desenvolvimento e Avaliação

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

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

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

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



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

9.1.2. Do Comitê Executivo

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

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

9.1.3. Das Demais Posições

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

10. Divulgação e Disseminação da Política

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

11. Prazo de revisão

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

12. Papéis e Responsabilidades no âmbito da presente Política

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

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



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

Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, conforme competência:

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

Comitê Executivo:

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

Presidente da Companhia (CEO):

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

Vice-Presidência Executiva de Pessoas:

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



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

Vice-Presidência Executiva Assuntos Jurídicos:

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

Diretoria de Auditoria e Conformidade:

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

Diretoria de Governança Corporativa:

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

13. Gestão de Consequências

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

14. Disposições Finais

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

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



15. Aprovações

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

Subject: Management and Directors. 	
Identification: POL-0047-G.	Use: Public.
Resolution: DCA 010/2024.	Issued on: 03/08/2024.
Responsible: Executive Vice-Presidency of People and Corporate Governance Department.	Revision by: 03/08/2029.

Summary

1. Purpose	2
2. Applicability.....	2
3. References	2
4. Definitions.....	2
5. General Guidelines on Succession Planning	2
5.1. Drivers for the Succession Planning.....	3
5.1.1. Board of Directors and its Advisory Committees	3
5.1.2. Executive Committee	3
5.1.3. Other Positions	4
6. General Guidelines for Nomination	4
6.1. Drivers for Nomination	5
6.1.1. Board of Directors and its Advisory Committees.....	5
6.1.2. Executive Committee	5
6.1.3. Other Positions	6
7. General Attraction, Remuneration and Retention Guidelines	6
7.1. Drivers for Attraction, Remuneration and Retention	6
7.1.1. Board of Directors and its Advisory Committees.....	6
7.1.2. Executive Committee	7
7.1.3. Other Positions	9
8. General Guidelines for Liability and Indemnity Insurance.....	9
9. General guidelines on Development and Assessment	9
9.1. Drivers for Development and Assessment.....	10
9.1.1. Board of Directors and its Advisory Committees.....	10
9.1.2. Executive Committee	10
9.1.3. Other Positions	10
10. Disclosure and Dissemination.....	10
11. Deadline for Policy Revision.....	11
12. Roles and Responsibilities within the scope of this Policy.....	11
13. Consequence Management.....	13
14. Final Provisions	13
15. Approval.....	13

1. Purpose

To set guidelines on succession planning, nomination, attraction, remuneration, retention, indemnity, development and assessment of key management personnel, in line with the best market and corporate governance practices, so that the Company benefits from the plurality of talents, aiming at increasingly more qualified and safe decision-making process, aligned with Vale's purpose.

2. Applicability

The present Policy applies to Vale S.A. ("Vale" or "Company").

The present Policy must be followed by the Company's deliberative and advisory bodies, and its compliance by shareholders is also recommended in case of appointments to the Board of Directors, in accordance with the legal terms.

The separate voting process by all of the Company's employees for election of 1 effective member and his/her respective alternate on the Company's Board of Directors, under the terms of the Bylaws, will follow its own regulation.

3. References

- Corporate Bylaws.
- Key-behaviors of Vale.
- Internal regulation of the Board of Directors.
- Internal Regulations of the Advisory Committees.
- Regulation of Novo Mercado of B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão ("B3").
- POL-0001-G - Code of Conduct.
- POL-0017-G - Related Parties Transactions Policy
- POL-0031-G - Indemnity Policy.
- POL-0041-G - Misconduct Management Policy.
- POL-0042-G - Drafting and Publication of Policies.
- POL-0045-G - Clawback Policy.
- POL-0048 – G - Conflict of Interest Management Policy

4. Definitions

Management and **Directors**: for the purposes of this Policy, they are the members of the Board of Directors, the Advisory Committees to the Board of Directors and the Executive Committee.

Key management personnel: for the purposes of this Policy, these are the Management and Directors and the executives who report directly to the Company's Board of Directors.

5. General Guidelines on Succession Planning

The succession planning for the key management personnel must be conducted in a transparent and structured way, constituting a fundamental pillar for the evolution of Vale's governance and reinforcing the sustainability of the leadership renewal process, aligned with its purpose and strategic direction.

This process must consider the suitability of the key management personnel members individually, and of the Company's governance bodies, as collegiate bodies, valuing balance and complementarity of experience, knowledge and diversity.

The Chairman of the Board of Directors, or the Lead Independent Director, if applicable, shall engage with the Company's shareholders to gather their vision regarding the needs of the Board of Directors.

5.1. Drivers for the Succession Planning

5.1.1. Board of Directors and its Advisory Committees

The succession planning of the Board of Directors and its Advisory Committees must include at least:

- I. The performance cycle of its members in order to maximize their performance, reinforcing the sustainability of the collegiate renewal process, considering that time limitation assumptions may be defined in this sense;
- II. The individual performance of its members, including assessments;
- III. The assessment of the critical competencies of the collegiate bodies versus the set of individual competencies of their members/candidates;
- IV. The Continued Education Plan presented in item 9.1.1 below; and
- V. The assessment of the size of the bodies, considering the best market practices and the Company's needs.

5.1.2. Executive Committee

The succession planning of the Executive Committee will consist at least of:

- I. Succession Map, showing levels of readiness;
- II. Contingency Map, with immediate readiness, in case of emergency changes; and
- III. Individual Development Plan (PDI) of the identified successors.

The need for succession of a member of the Executive Committee may be determined at any time, considering their continuous and annual, quantitative and qualitative assessment, in addition to opportunities for alignment with the Company's succession planning and the Company's renewal needs, among other factors determined by the Board of Directors.

The following guiding principles for the succession of the Company's CEO must be observed:

- I. The Board of Directors is responsible for deciding on the continuity and the renewal of the mandate of the CEO or initiation of the succession process, assigning the competent Advisory Committee the responsibility to conduct the assessment and/or succession process and issue a recommendation for deliberation by the Board of Directors. The decisions related to the succession process must consider the general guidelines set in item 6 of this Policy and the definition of the attributes and the profile necessary for the position in relation to the Company's strategy and challenges.
 - a. The Board of Directors will be supported by Vale's Executive Vice-Presidency of People in the definition of the attributes, profile, selection and assessment of internal and external candidates. The Succession Process must be started 6 to



4 months before the expiry of the term of office. If the decision of the Board of Directors is to keep the executive in office, the consequent renewal of his management term will be provided upon mutual agreement with him;

- b. If the Board of Directors decides to start the succession process, a company of international standard, recognized for its expertise in the selection of global executives, must be hired supported by the Executive Vice-Presidency of People, to start the process;
 - c. The Board of Directors must consider the internal candidates mapped in the Company's succession process for the selection and assessment process;
 - d. The executive will be selected among the names proposed in a triple list prepared by the contracted international executive selection company.
- II. Communication to the market must be made when the successor's name is approved, as well as the successor's formal acceptance of the proposal.

In case of decision to start the succession process for other positions on the Executive Committee, the process must be guided by the Company's succession map. If a succession approach with an internal candidate is not possible, an international standard company, recognized for its expertise in the selection of global executives, with international recognition, must be contracted. Furthermore, it is necessary to consider the general nomination guidelines stipulated in item 6.

5.1.3. Other Positions

The succession planning for other positions reporting directly to the Board of Directors must comply with the assumptions of the first two paragraphs of item 5.1.2, and the Board of Directors is responsible to monitor such planning.

6. General Guidelines for Nomination

The process for appointing key management personnel must comply with the provisions of the applicable legislation, Vale's Bylaws, the Code of Conduct and the Internal Regulations of bodies. Furthermore, the appointments of key management personnel must follow the best corporate governance practices, aiming at diversity and complementarity of knowledge and experience, competencies, skills and profiles, considering cultural aspects, age range, gender, sexual orientation, disability and /or race and ethnicity.

The following minimum qualifications are required for the Management and Directors, in addition to those provided in the Bylaws and the applicable legislation:

- I. to be aligned with Vale's purpose and key behaviors, as well as its Code of Conduct;
- II. not to have conflict of interests of structural nature with the Company nor hold positions in companies which could be considered competitors in the market, unless in case of express exemption, in accordance with the applicable legislation;
- III. to have an unblemished reputation;
- IV. to have skills and knowledge to perform the role, aligned with any competency matrix, when applicable;



- V. to be available to perform the role adequately, considering that limitation assumptions may be defined for the accumulation of simultaneous positions in other companies;
- VI. not to have held an elective mandate in the Executive or Legislative Power during the 3 years prior to the appointment.

All nominations of key management personnel made under this Policy will be subject to analysis by the Corporate Integrity Board for background checks (public data verification), whose opinion will be taken to the competent Advisory Committee, which will assess the nomination or recommendation of the candidates.

At any time, even after taking office, the members of the Board of Directors and the Advisory Committees must communicate to Vale, immediately, if they occupy an administrative, consulting or supervisory position in any other entity out of Vale's system or any event that affects their adherence to the minimum qualifications, and when applicable, their classification as an independent member. Additionally, they shall inform if they stop occupying any positions of this nature.

In case of members of the Executive Committee and executives who report directly to the Company's Board of Directors, they may hold positions only on boards of companies which do not belong to Vale's system upon prior express authorization from the Board of Directors.

6.1. Drivers for Nomination

6.1.1. Board of Directors and its Advisory Committees

In addition to the guidelines above, the appointment of members to the Board of Directors must consider the Critical Competences Matrix of the Board of Directors, which consolidates the set of desirable competencies for the board.

This process is led by the Board of Directors supported by its competent Advisory Committee. Despite that, the shareholders are entitled to indicate candidates for the Board of Directors in compliance with the deadlines and the terms in the applicable legislation, although dialogue is encouraged aiming at converging nominations.

In case of reelection of a member of the Board of Directors, the competent Advisory Committee must take into account the provisions of item 5.1.1., including the results of the latest assessments and the evolution of the members in light of the recommendations, as well as their attendance at meetings, the minimum percentage of which is 75% (except in case of medical leave), and their independence and adherence to the minimum qualifications, as applicable.

The nomination of members of the Advisory Committees of the Board of Directors will be made in accordance with the Bylaws and the respective Internal Regulations and must follow the drivers and the guidelines of this Policy.

6.1.2. Executive Committee

The Board of Directors is responsible to elect, assess and dismiss the members of the Executive Committee at any time.



The CEO is responsible for the selection and nomination of candidates to the Executive Committee, in accordance with this Policy, for consideration by the Board of Directors, taking into consideration the names of potential internal candidates mapped out in the Company's succession plan. The CEO is also responsible for the indication of potential needs of the Executive Committee.

The processes related to the CEO position will be directly conducted by the Board of Directors, as set forth in item 5.1.2 above.

6.1.3. Other Positions

The nomination of other positions directly reporting to the Board of Directors are under the responsibility of the Board of Directors itself, supported by the competent Advisory Committee.

7. General Attraction, Remuneration and Retention Guidelines

Vale's general attraction, remuneration and retention guidelines seek to align the interests and the purpose of the key management personnel with Vale's strategic goals and meet the global market best practices.

In addition to the market practices, the strategy and remuneration packages for key management personnel are prepared based on the responsibilities and the scope of the position, their competence and performance, alignment with the Company's short and long-term strategies and business sustainability. Vale values the equity of the total remuneration offered to the members of the Executive Committee, considering the principles mentioned above, regardless of social marker.

The remuneration should not be seen as the only attractiveness factor for the key management personnel. In addition, factors such as the Company's reputation, its global visibility, challenges inherent to the position, values and purposes pursued by Vale must also be considered.

7.1. Drivers for Attraction, Remuneration and Retention

7.1.1. Board of Directors and its Advisory Committees

The remuneration of the Board of Directors follows global and local market references and practices, and may consist of fixed monthly remuneration, participation in Advisory Committees and long-term incentives. The effective members of the Board of Directors receive a fixed monthly amount, considering, among other assumptions, the duties of the positions held on the Board and Advisory Committees.

The alternate member of the Board will be remunerated only for the attended meetings with amount corresponding to 50% of the monthly remuneration paid to the effective member and limited to 100% of this amount, in case of more than one participation in meetings throughout the month. Regardless of the alternate's participation, the effective member will receive his fixed monthly remuneration.

The Board of Directors may propose to the General Shareholders' Meeting ("General Meeting") that the Company's Board Members be entitled to possible variable incentive with specific assumptions to be established, including:

- I. Do not grant options or other derivatives;



- II. Be linked to the Company's long-term goals; and
- III. Provide rules on grants subject to lock-up, such as, for example, in case of resignation of Board members.

The members of the Board of Directors and Advisory Committees do not have the prerogative, unless specifically decided, to receive other types of remuneration or benefits, except for the granting of life insurance.

7.1.2. Executive Committee

The remuneration of the Executive Committee must be aligned with the good international governance practices and be competitive in the global market, comparing Vale to other companies of similar size, allowing attraction and retention of highly qualified executives and encouraging them to execute the strategy and promote the Company's purpose in the medium and long terms.

Annually, the competitiveness of the remuneration package of the members of the Executive Committee is analyzed by means of global survey, conducted by specialized consulting firm, considering natural resource companies and other sectors. Given Vale's uniqueness on the national scenario, marked by operational, geographic and commercial complexity, as well as the different aspects related to revenues, amplitude and stakeholders, the company adopts a comparative analysis of its executive remuneration to the international market.

The equivalence between Vale's positions and those in the market is made according to the Job Matching methodology, considering the companies' financial size, job responsibilities, reporting level and subordinate structures.

The remuneration must be linked to (i) the achieved economic and financial results; (ii) the Company's market value; (iii) Vale's key behaviors; and (iv) ESG metrics.

The remuneration package of the members of the Executive Committee is made up of the following components, accompanied by the respective goals:

I. **Fixed Remuneration:**

To attract and retain executives with experience and competency consistent with the scope and responsibility of the position assigned to them in the Company's management.

II. **Short-Term Incentive (Annual Bonus):**

To encourage the delivery of the short-term targets aligned with the Company's strategic priorities and recognize the role of the Executive Committee member in Vale's performance, in line with the four assumptions mentioned in the previous topic.

It is important to highlight that the member of the Executive Committee responsible for operational safety and risk management does not have his remuneration associated with short-term financial results unless the Board of Directors specifically decides otherwise.

The payment of the Bonus considers the target of the plan, the results achieved in the target goals scorecard and the individual performance in light of the Company's key behaviors.

III. **Long-Term Incentive (Matching):**

To promote retention, long-term commitment and alignment between the management actions and the return generated to the shareholders.

It is a long-term plan in the Restricted Shares modality and requires mandatory participation of the members of the Executive Committee, who must, using their own resources, invest or link shares issued by Vale and keep them under their possession throughout the program cycle, so that they receive 100% matching after the vesting period.

The participants also receive payment of the net value per share equivalent to the dividends and/or interest on equity distributed by the Company to the shareholders during the cycle.

IV. **Long-Term Incentive (PSU – Performance Share Unit):**

To direct efforts and stimulate the performance of the senior management in the creation of sustainable and long-term value for Vale, aligning the focus of the executives with the vision of the shareholders and encouraging retention and long-term performance.

It considers the performance shares modality, linked to the Company's performance indicators related to the peer group and the absolute performance and ESG metrics.

In addition to the program award, the participants also receive payment equivalent to the dividends and/or interest on equity distributed by the Company to the shareholders during the cycle.

V. **Spot Incentives:**

These are possible extraordinary mechanisms for attraction, retention and/or encouraging of relevant deliveries and projects or other initiatives that meet specific performance needs or bring differentiated value to the Company. Such incentives, when applicable, must be approved by the Board of Directors, upon recommendation of the competent Committee.

The remuneration may be adjusted in any of the components, at any time, based on the follow-up of the international market practices, the position in question, the performance and seniority of the executive and the Company's current situation, and any proposal in this regard must be approved by the Board of Directors, respecting the limit on the amount of global annual remuneration approved at the Annual General Meeting.

The employment contracts signed with members of the Executive committee must provide the following elements:

- I. **Benefits:** taking the local market practices as a reference.
- II. **Private Pension:** by means of a supplementary pension plan in the defined contribution format.
- III. **Stock Ownership Guideline:** seeking to reinforce the alignment of the management with the shareholders' vision and the good market governance practices, the executives must achieve and keep a minimum shareholding position in Vale as defined by the Board of



Directors. Until the minimum value is reached, the executives are forbidden to sell shares issued by Vale.

- IV. **Malus and Clawback:** the adoption of these rules allows the Board of Directors to, upon facts or events of exceptional severity, decide to eliminate, reduce or even obtain the return, in whole or in part, of the variable compensation scheduled for payment (Malus) or installments already paid (Clawback) to the members of the Executive Committee. Such rules aim to respond to facts or events of exceptional severity, with obvious adverse impacts on Vale's market value and/or reputation and the causes of which have arisen during the executive's term of office. The situations that may give rise to the application of Malus and Clawback are deliberated by the Board of Directors and detailed in the contracts of the members of the Executive Committee. Additionally, the specific circumstances and rules of the Clawback Policy also apply.
- V. **Termination Assumptions:** the members of the Executive Committee may have their own assumptions, at the discretion of the Board of Directors, about rules of non-competition, non-solicitation, compensatory indemnity, for each executive, enabling the Company to establish conditions compatible with the complexity of the position and its impact on the organization, in addition to possible benefits and payments proportional to ongoing variable compensation programs.

7.1.3. Other Positions

The Board of Directors must decide on the remuneration of the occupants of other positions reporting directly thereto, considering applicable Human Resources guidelines and policies, consisting of fixed installment, profit sharing and long-term incentive plans. Additionally, they are entitled to a benefit and private pension package and may have application of extraordinary attraction and retention mechanisms, along the same lines as the spot incentives described for the members of the Executive Committee.

8. General Guidelines for Liability and Indemnity Insurance

Vale must keep a policy of Civil Liability Insurance for Management and Directors (D&O Insurance) for the key management personnel, in accordance with the coverage standard available on the market. Furthermore, the Company provides the members of the Board of Directors, its Advisory Committees and the Executive Committee with indemnity commitment, in accordance with the terms and rules set in Vale's Indemnity Policy.

9. General guidelines on Development and Assessment

Vale's development and assessment process is made up of an integrated talent management system, based on strategic goals and drivers, Vale's purpose and values, providing continuous monitoring of the development, career and performance of its leadership.

The assessment and recognition process must be fair and transparent, reinforcing engagement and retention, encouraging protagonism and contributing to the talent pipeline, in addition to strengthening Vale's key behaviors.

9.1. Drivers for Development and Assessment

9.1.1. Board of Directors and its Advisory Committees

As of their election, the members of the Board of Directors and its Committees participate in a structured onboarding program, aiming to boost their integration into the business context, Vale's culture and the dynamics of its governance, and therefore, catalyze its performance.

Vale also encourages the continuous development of the skills and the abilities of the Board Members and the Committee members to carry out their functions, providing them with the possibility of structuring of continued education programs, in accordance with their own demands aligned with the performance of the respective board and following the Company's guidelines on the subject and privileging internal resources.

Within the scope of the leadership succession planning, the Board of Directors and the Committees participate in a periodic assessment process, conducted independently, to identify opportunities for continuous improvement and engage its members in the process of consistent evolution of Vale's governance.

The assessment process and scope must include, depending on the context, both the assessment of the bodies, as collegiate bodies, and the individual assessment of their members, by peers (cross assessment) and by members of the Executive Committee as well.

9.1.2. Executive Committee

The process of performance assessment of the Executive Committee members is carried out annually, individually, based on the key behaviors defined for the entire Company's leadership, in addition to general assessment aspects, such as the achievement of targets set in the annual bonus scorecard, way of conduction and delivery of initiatives and challenges throughout the year and specific results that have been achieved.

The assessment process acts as a driver for potential meritocracy and differentiation actions, which can be adopted for executives with better performance, and for development actions.

9.1.3. Other Positions

The executives who report directly to the Board of Directors must follow the stages that make up the Company's development cycle; the process is carried out by the Board of Directors supported by the Executive Vice-Presidency of People.

10. Disclosure and Dissemination

This Policy will be archived and disclosed by Accounting, Tax and Controlling Department in Vale's official repositories in attendance to the internal and external public, as applicable.

The Investor Relations area is responsible for the disclosure of this Policy to the external public, to the attention of the securities market regulatory bodies and investors. The Corporate Governance Office and the Executive Vice-Presidency of People must develop training and/or internal communication plans to disseminate this Policy.



11. Deadline for Policy Revision

This Policy must be reviewed within 5 years, or whenever necessary to keep its content updated.

12. Roles and Responsibilities within the scope of this Policy

Board of Directors (directly or upon recommendation of its competent Advisory Committee), in addition to the responsibilities set in the Bylaws:

- I. To identify and establish additional drivers to be considered in the succession planning of the Board itself, its Advisory Committees and the Executive Committee.
- II. To monitor the succession plans of the Board of Directors, its Chairman, its Advisory Committees, the Company CEO, the Executive Committee and executives who report directly to the Board of Directors;
- III. To hire an international executive selection company for the succession process of the Company's CEO;
- IV. To recommend to the Annual General Meeting the list of candidates to join the Board of Directors;
- V. To issue a statement and recommendation to the Annual General Meeting regarding the adherence of each candidate for the position of member of the Board of Directors to the desirable profile and their compliance with the applicable independence criteria and this Policy;
- VI. To conduct the process of periodic assessment of the Board of Directors and Advisory Committees;
- VII. To provide the Investor Relations area with adequate information about the remuneration and appointment of the key management personnel, also within the scope of proposals submitted for deliberation at the Annual General Meeting, as applicable; and
- VIII. To deliberate on omitted cases and interpretation doubts of this Policy.

Advisory Committees of the Board of Directors, according to their competence:

- I. To advise the Board of Directors on all matters pursuant to this Policy, in accordance with the respective Internal Regulations; and
- II. To assess the audit conclusions regarding the monitoring of the present Policy.

Executive Committee:

- I. To develop and monitor the quality of Vale's talent management and leadership development system; and
- II. To indicate to the competent Advisory Committee any needs for improvement of the present Policy.

CEO:

- I. To manager, supported by the Executive Vice-Presidency of People, the succession plan for the other members of the Executive Committee by means of discussion and continuous career follow-up (Talent Review);
- II. To indicate to the Board of Directors potential needs in the composition of the Executive Committee;

- III. To assess, select, propose remuneration and indicate, supported by the Executive Vice-Presidency of People, the members and candidates for positions on the Executive Committee, for consideration by the Board of Directors; and
- IV. To develop and monitor the development plans for Executive Committee members and their potential successors.

Executive Vice Presidency of People:

- I. To support CEO, the Board of Directors and the competent Advisory Committee in the preparation and the update of the succession plan for the members of the Executive Committee and executives reporting directly to the Board;
- II. To support CEO in the selection and nomination of candidates for positions on the Executive Committee;
- III. To support in the process of assessment of members of the Executive Committee and executives reporting directly to the Board, at any time, as applicable;
- IV. To support the CEO, the Board of Directors and the competent Advisory Committee on any other issues within the scope of this Policy, including in the assessment of the competitiveness of the conditions applicable to the key management personnel;
- V. To submit the goals scorecard of variable compensation targets, the calculation of such targets and the performance assessment of the key management personnel for approval by the Board of Directors;
- VI. To assist the Corporate Governance Office in the preparation and execution of onboarding and continued education programs for the key management personnel.

Executive Vice Presidency of Legal Affairs:

- I. To guide on the legal aspects applicable to the matters covered in this Policy.

Audit and Compliance Department:

- I. To conduct a background check process (verification of public data) of the nominations subject to this Policy and present the respective results to the attention of the competent Advisory Committee; and
- II. To include the monitoring of the present Policy in the annual internal audit plan, focusing on its suitability, effectiveness, control and dissemination.

Corporate Governance Office:

- I. To advise the Board of Directors and Advisory Committees in the performance of their functions, in accordance with the present Policy;
- II. To coordinate the dialogue with the Board of Directors and Advisory Committees regarding the topics in the present Policy, including periodic reports on its compliance and implementation;
- III. To coordinate the process of consolidating communications and approvals for the key management personnel in relation to administrative, advisory or fiscal positions they may occupy or leave in any other entity not belonging to Vale's system or events that affect their adherence to the minimum qualifications, and, when applicable, their classification as an independent member, and disclose them to the responsible areas of the Company for the due legal and regulatory purposes;
- IV. To coordinate the structuring and the implementation of onboarding and continued education programs for members of the Board of Directors and Advisory Committees, in partnership with the Executive Vice Presidency of People and;



- V. To advise the Board of Directors and the competent Advisory Committee in the process of periodic assessment of these bodies, including the hiring of specialized consulting.

13. Consequence Management

Noncompliance with this policy is subject to the terms of the Company's Misconduct Management Policy, "POL-0041-G".

14. Final Provisions

In case of any conflict between this Policy and Vale's Bylaws, the latter will prevail, and this Policy must be amended as necessary.

This Policy comes into force on the date of its approval by the Board of Directors.

15. Approval

Area(s):	Description:
Executive Vice Presidency of People and Corporate Governance Office	• Elaboration
Executive Vice Presidency of Legal Affairs	• Revision/ Recommendation
Accounting, Tax and Controlling Department	• Revision/ Recommendation
Audit and Compliance Office	• Revision/ Recommendation
Executive Committee - (DDE – 024/2024)	• Approval
Board of Directors - (DCA – 010/2024)	• Approval