



Relatório do Comitê de Pessoas e Remuneração

2025

Sumário

Relatório do Comitê de Pessoas e Remuneração

Apresentação	3
Principais indicadores	4
Destaques do ano	5
Perspectivas para o próximo ano	6
Considerações finais.....	6

Este relatório possui como objetivos apresentar as principais ações realizadas pelo Comitê de Pessoas e Remuneração ("Comitê") em 2025 e suas principais perspectivas para o ano de 2026.

APRESENTAÇÃO

Data de criação do Comitê

O Comitê, com atuação concentrada nos temas de pessoas e remuneração, foi assim criado em dezembro de 2022, resultado do amadurecimento e consolidação da estrutura de governança corporativa da Vale observado ao longo dos últimos anos.

Composição e estrutura do Comitê

O Comitê é integralmente composto por Conselheiros, tendo Marcelo Gasparino da Silva como Coordenador desde 26/02/2026, e Anelise Lara, Fernando Buso, Shunji Komai e Wilfred Bruijn como membros desde maio de 2025. Adicionalmente, ressalta-se que o Sr. João Luiz Fukunaga atuou como Coordenador até 20/02/2026.



Marcelo Gasparino da Silva
Coordenador



Shunji Komai
Membro do comitê



Anelise Lara
Membro do comitê



Wilfred Bruijn
Membro do comitê



Fernando Buso
Membro do comitê

Principais atribuições e responsabilidades do Comitê

O Comitê teve ao longo de 2025 como objetivo principal assessorar o Conselho de Administração (CA) no direcionamento estratégico, alinhado ao propósito da Vale, dos temas relacionados à gestão de pessoas, sucessão, cultura e estrutura organizacional, modelo de remuneração da alta administração e práticas de governança da Companhia afetas à área de atuação do Comitê.

Especialmente em 2025, o Comitê teve importante papel nas discussões relacionadas à sucessão da alta liderança, incluindo as Vice-Presidências Executivas de Assuntos Jurídicos, de Sustentabilidade e de Pessoas da Vale, além de temas estratégicos relacionados a pessoas, remuneração, pipeline sucessório da alta liderança e desenho organizacional da Companhia, conforme abaixo detalhado.

PRINCIPAIS INDICADORES

Análise quantitativa de reuniões

O Comitê reuniu-se 22 vezes em 2025 (31 vezes em 2024), sendo 12 reuniões ordinárias (6 em 2024) e 10 reuniões extraordinárias (25 em 2024), representando considerável otimização em relação a 2024, período marcado por discussões relacionadas ao processo de sucessão do CEO da Companhia.

Taxa média de participação dos membros do Comitê

Os membros apresentaram assiduidade média de 99% durante o mandato atual, considerado o período de maio a dezembro de 2025, relativo ao mandato atual, (versus 98% em 2024).

Tempo médio de duração das reuniões do Comitê

Ao longo de 2025, o CPR reuniu-se durante aproximadamente 62h, tendo suas reuniões a média de duração de 3h06min, divididas em 133 itens em pautas, distribuídos em 98 temas informativos e 35 temas deliberativos.

Análise quantitativa de plano de trabalho e demandas do Comitê

Em 2025 as reuniões ordinárias cumpriram 99% dos temas constantes do plano de trabalho anual do Comitê, restado pendente apenas o tema “Autoavaliação do Comitê”, reprogramado para o primeiro trimestre de 2026. Adicionalmente, a frequência de discussão de alguns temas foi adequada em prol da priorização de temas relacionados à sucessão da alta liderança, como detalhados a seguir. Além disso, foram endereçadas 104 demandas de esclarecimentos e recomendações extras dos membros do Comitê.



DESTAQUES DO ANO

Resumo das principais atividades desenvolvidas pelo Comitê no ano de 2025

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

- **Condução, junto ao Conselho de Administração**, de discussões voltadas à recomposição do Comitê Executivo, incluindo os processos de sucessão das Vice-Presidências de Assuntos Jurídicos, de Sustentabilidade e de Pessoas.
- **Discussões quanto ao pipeline sucessório da alta liderança**, visando papéis críticos e níveis de prontidão, incluindo maior exposição e visibilidade dos potenciais sucessores mapeados, inclusive por meio de sessões de “get to know” desses executivos da Companhia com os membros do Comitê.
- **Acompanhamento do Projeto “Jeito Vale de Ser”**, conduzido junto aos empregados ao longo de 2025, que culminou na evolução da Narrativa Cultural da Companhia, alinhada aos direcionadores estratégicos da Vale, dando continuidade à jornada de transformação cultural, fortalecendo o senso de pertencimento e a aderência à estratégia Vale.
- **Acompanhamento e discussão da estratégia de Pessoas**, com destaque, em 2025, para carreira e desenvolvimento de líderes e carreira Y para profissionais técnicos seniores que não integram a carreira de gestão, destacando o objetivo de reconhecer e fortalecer o papel dos profissionais como pilares técnicos da organização, promovendo maior visibilidade, valorização e alinhamento com as melhores práticas de mercado, além de contribuir diretamente para a evolução cultural da Companhia e para a estabilidade operacional.
- **Acompanhamento do desenho organizacional da liderança Vale**, com ênfase na simplificação, produtividade e agilidade do processo de tomada de decisões pela empresa.
- **Acompanhamento de indicadores estratégicos de pessoas**, com destaque para a expressiva evolução daqueles relacionados à presença de mulheres e negros, inclusive na liderança, e PCDs.
- **Acompanhamento e revisão da metodologia** do processo de avaliação de performance dos membros do Comitê Executivo da Vale, de forma a tornar o modelo mais simples, efetivo e aderente ao plano estratégico da Companhia.
- **Acompanhamento das propostas de apuração de metas de 2025** e metas para 2026 da alta liderança da Vale.
- **Acompanhamento de temas relacionados** a incentivos de longo prazo para executivos, incluindo plano de remuneração baseado em ações.
- **Aprofundamento sobre temas de Diversidade**, Equidade e Inclusão, tendo sido debatidas pelo Comitê as principais iniciativas estruturantes desenvolvidas e resultados já identificados no contexto do Projeto “Jeito Vale de Incluir” englobando ações de desenvolvimento, suporte e métricas, com destaque para o pilar de desenvolvimento onde foram disponibilizados 4 novos programas, com apoiadores internos e externos, para mulheres, LGBTI+, negros e PcD.

- **Acompanhamento do lançamento do programa “Bem-Estar”** baseado em 4 pilares e programas voltados ao bem-estar financeiro, social e familiar, físico e emocional, com destaque para o financiamento imobiliário oferecido aos empregados e o fortalecimento da cultura de acolhimento e equidade por meio de ações estruturadas de suporte aos empregados e sua família.
- **Acompanhamento de temas estratégicos de pessoas**, remuneração e sucessão relacionados a *Vale Base Metals* (“VBM”), inclusive por meio da implementação de reportes periódicos de VBM ao Comitê sobre o tema.
- **Onboarding dos novos membros do Comitê, após a eleição do CA para o mandato 2025–2027**, apresentando as principais diretrizes que norteiam a atuação do Comitê;
- **Revisão e atualização do Regimento Interno do Comitê**, desenvolvida a partir da identificação de oportunidades de evolução do documento e da governança do fórum.

PERSPECTIVAS PARA O PRÓXIMO ANO

O Comitê considera que as principais prioridades relacionadas a pessoas e que endereçam os desafios da Companhia são o fortalecimento do planejamento sucessório da alta liderança, alinhado à estratégia da Companhia e às melhores práticas de mercado, a evolução no modelo de performance e de accountability na organização e o aprimoramento da jornada técnica com foco em capacitação.

Nesse sentido, primando pela evolução constante dos temas sob sua competência, o Comitê recentemente aprovou seu Plano de Trabalho para o ano de 2026, o qual contempla, dentre outros temas, o aprofundamento do debate sobre planejamento e pipeline de sucessão da alta liderança, catalisando o incentivo à cultura de desenvolvimento de líderes, planos de desenvolvimento de pessoas e capacidade de retenção e atração de talentos, além de discussões relacionadas a performance e jornada de evolução cultural, assim como o acompanhamento de indicadores estratégicos de pessoas, reflexão sobre o modelo de avaliação de performance e remuneração executiva, bem como acompanhamentos de indicadores e temas de reporte periódico que são de competência regimental desse Comitê, conforme Plano de Trabalho elaborado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos dados e informações apresentados neste relatório, o Comitê entende que, em 2025, suas atividades estiveram fortemente direcionadas ao processo de recomposição do Comitê Executivo da Companhia, sendo igualmente reconhecido o avanço e amadurecimento quanto à relevância de planejamento sucessório da liderança, de forma estruturada. Adicionalmente, destaca-se a evolução e consolidação da Narrativa Cultural da Companhia, fruto do engajamento junto aos empregados e líderes, apoiado pelo diálogo aberto e pela escuta ativa em todos os níveis da organização. Observou-se, ainda, progresso nos temas de diversidade, equidade e inclusão, impulsionado pelos programas do “*Jeito Vale de Incluir*”.

No que tange ao ano de 2026, conforme citado acima, o Comitê pretende dar continuidade à evolução dos temas de sua competência, além da contribuição para novos temas que passarem a se impor em razão dos desafios futuros da Vale.

