

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

2024

Este relatório possui como objetivos apresentar as principais ações realizadas pelo Comitê de Pessoas e Remuneração ("Comitê") em 2024 e apresentar suas principais perspectivas para o ano de 2025.

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 João Luiz Fukunaga como Coordenador, e Luis Henrique Cals De Beauclair Guimarães, Marcelo Gasparino da Silva e Shunji Komai como membros desde abril de 2024.

Principais atribuições e responsabilidades do Comitê

O Comitê teve ao longo de 2024 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 organizacional, modelo de remuneração da alta administração e práticas de governança da Companhia afetas à área de atuação do Comitê. Especialmente em 2024, o Comitê teve importante papel nas discussões relacionadas ao processo de sucessão do CEO da Vale, além de temas estratégicos relacionados a pessoas, remuneração, sucessão da alta liderança e desenho organizacional da Companhia, conforme abaixo detalhado. Adicionalmente, o Comitê participou de visitas técnicas às operações da Vale, no Brasil e Canadá, reforçando a proximidade com a cultura, força de trabalho e comunidades locais.

PRINCIPAIS INDICADORES

Análise quantitativa de reuniões

O Comitê reuniu-se 31 vezes em 2024 (11 vezes em 2023), sendo 6 reuniões ordinárias (6 em 2023) e 25 reuniões extraordinárias (5 em 2023), representando considerável aumento em relação a 2023, em especial para endereçar as discussões relacionadas ao processo de sucessão do CEO e Comitê Executivo da Vale.

Taxa média de participação dos membros do Comitê

Os membros apresentaram assiduidade média de 98% durante as reuniões no exercício 2024 (versus 95% em 2023).

Tempo médio de duração das reuniões do Comitê

Ao longo de 2024, o CPR reuniu-se durante aproximadamente 72h, tendo suas reuniões a média de duração de 2h15min, sendo divididas em 151 itens em pautas, distribuídos em 96 temas informativos e 42 temas deliberativos.

Análise quantitativa de plano de trabalho e demandas do Comitê

Em 2024 as reuniões ordinárias cumpriram 72% da programação de reuniões previstas no plano de trabalho anual do Comitê, sendo o percentual comprometido em razão do foco prioritário nos temas diretamente relacionados à sucessão do CEO e Comitê Executivo da Vale. Adicionalmente, foram endereçadas 114 demandas no período.

DESTAQUES DO ANO

Resumo das principais atividades desenvolvidas pelo Comitê no ano de 2024

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

- Condução, junto ao Conselho de Administração, do processo de sucessão do CEO da Companhia, que culminou na eleição de Gustavo Pimenta como novo CEO Vale, em consonância com as práticas de governança previstas na companhia;
- Discussões quanto ao pipeline sucessório da alta liderança, visando a identificação, mapeamento e desenvolvimento da liderança, incluindo sessões de “*get to know*” com executivos da Companhia, bem como recomendações em relação à nova composição do Comitê Executivo;
- Recomendação, junto ao Comitê de Indicação e Governança, de aprovação da Política de Administradores, que consolidou em uma única Política os conceitos e diretrizes para o planejamento sucessório, indicação, atração, remuneração, retenção, indenidade, desenvolvimento e avaliação do pessoal-chave da administração, reforçando a sustentabilidade do processo sucessório;
- Revisão da estrutura de informações de remuneração da alta administração apresentadas aos acionistas da Companhia em preparação à Assembleia Geral Ordinária, reforçando o compromisso da Vale com a transparência e com a solidez do seu processo de tomada de decisão, incluindo evoluções em relação à governança e *pay vs performance* nos incentivos variáveis;
- Aprovação de novo Desenho Organizacional da Companhia, em linha com o seu Planejamento Estratégico e propósito, sendo reforçada pelo Comitê a importância de clareza na definição de papéis e responsabilidades e *single point of accountability*;
- Aproximação de temas estratégicos de pessoas, remuneração e sucessão relacionados à *Vale Base Metals*, com visita de capacitação ao Canadá visando conhecimento e proximidade com os times locais;
- 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 da avaliação de performance do Comitê Executivo da companhia, incluindo CEO, com evolução na metodologia de avaliação para 2025 à luz das referências de mercado e necessidades estratégicas da Companhia;
- Avaliação da apuração de metas de 2024 e metas para 2025 da alta liderança da Vale, resultando em metas estratégicas, concisas e assertivas, alinhadas aos principais desafios da Companhia;
- Acompanhamento de temas relacionados a incentivos de longo prazo para executivos, incluindo plano de remuneração baseado em ações e os planos *spot* de *performance shares*;
- Acompanhamento do Projeto de Evolução Cultural, em que foram abordados os principais indicadores nos temas de segurança, *Vale Production System* (VPS), sustentabilidade, inovação e pessoas, bem como as ações relacionadas à cultura da Companhia decorrentes dos resultados da pesquisa Ecos Pulse conduzida junto aos seus empregados nos últimos dois anos, o que incluiu iniciativas de desenvolvimento e capacitação da liderança;
- Aprofundamento sobre temas de Diversidade, Equidade e Inclusão com o foco em Pessoas, tendo sido debatidas pelo Comitê as principais iniciativas estruturantes desenvolvidas neste contexto e resultados já identificados, com destaque para o aumento da representatividade de mulheres em todas as posições hierárquicas, o desenvolvimento de carreira de pessoas com deficiência, ampliação da representatividade de profissionais negros em posições de liderança.

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 pipeline sucessório da sua liderança, 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 2025, o qual contempla, dentre outros temas, o aprofundamento do debate sobre pipeline de sucessão da 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 compartilha a percepção de que seus trabalhos foram, em 2024, fortemente direcionados ao processo exitoso de sucessão do CEO da Companhia, tendo igualmente apresentado evolução e amadurecimento em relação aos principais desafios identificados no início do ano, especialmente em relação ao *pipeline* sucessório da liderança. No que tange ao ano de 2025, 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.

Report of the People and Remuneration Committee of Vale S.A.

2024

This report aims to present the main actions carried out by the People and Remuneration Committee ("Committee") in 2024 and to present its main perspectives for the year 2025.

PRESENTATION

Date of creation of the Committee

The Committee, which focuses on people and remuneration, was thus created in December 2022, as a result of the maturation and consolidation of Vale's corporate governance structure observed over the past few years.

Composition and structure of the Committee

The Committee is entirely composed of Directors, with João Luiz Fukunaga as Coordinator, and Luis Henrique Cals De Beauclair Guimarães, Marcelo Gasparino da Silva and Shunji Komai as members since April 2024.

Main duties and responsibilities of the Committee

Throughout 2024, the Committee's main objective was to advise the Board of Directors (BoD) on the strategic direction, in line with Vale's purpose, of topics related to people management, succession, organizational culture, senior management remuneration model and the Company's governance practices related to the Committee's area of operation. Especially in 2024, the Committee played an important role in the discussions related to the succession process of Vale's CEO, in addition to strategic topics related to people, remuneration, succession of senior leadership and the Company's organizational design, as detailed below. In addition, the Committee participated in technical visits to Vale's operations in Brazil and Canada, reinforcing the proximity to the culture, workforce and local communities.

KEY INDICATORS

Quantitative analysis of meetings

The Committee met 31 times in 2024 (11 times in 2023), with 6 ordinary meetings (6 in 2023) and 25 extraordinary meetings (5 in 2023), especially to address discussions related to the succession process of Vale's CEO and Executive Committee.

Average participation rate of Committee members

Members had an average attendance of 98% during meetings in fiscal year 2024 (versus 95% in 2023).

Average duration of Committee meetings

Throughout 2024, the CPR met for approximately 72 hours, with an average duration of 2 hours and 15 minutes, being divided into 151 items on agendas, distributed in 96 informative topics and 42 deliberative topics.

Quantitative analysis of the Committee's work plan and demands

In 2024, ordinary meetings complied with 72% of the schedule of meetings provided for in the Committee's annual work plan, with the percentage being compromised due to the priority focus on topics directly related to the succession of Vale's CEO and Executive Committee. In addition, 114 demands were addressed in the period.

HIGHLIGHTS OF THE YEAR

Summary of the main activities developed by the Committee in 2024

Among the activities carried out by the Committee in the period, according to the competencies provided for in its internal regulations, the following stand out:

- Conduction, together with the Board of Directors, of the succession process of the Company's CEO, which culminated in the election of Gustavo Pimenta as the new CEO of Vale, in line with the company's governance practices;
- Discussions regarding the succession pipeline of senior leadership, aiming at the identification, mapping and development of leadership, including "*get to know*" sessions with Company executives, as well as recommendations on the new composition of the Executive Committee;
- Recommendation, to the Nomination and Governance Committee, for the approval of the Directors Policy, which consolidated in a single Policy the concepts and guidelines for succession planning, appointment, attraction, remuneration, retention, indemnity, development and assessment of key management personnel, reinforcing the sustainability of the succession process;
- Revision of the structure of information on the remuneration of senior management presented to the Company's shareholders in preparation for the Annual General Meeting, reinforcing Vale's commitment to transparency and the soundness of its decision-making process, including evolutions in relation to governance and *pay vs performance* in variable incentives;
- Approval of the Company's new Organizational Design, in line with its Strategic Planning and purpose, and the Committee reinforces the importance of clarity in the definition of roles and responsibilities and *single point of accountability*;
- Approximation of strategic topics of people, remuneration and succession related to *Vale Base Metals*, with a training visit to Canada aiming at knowledge and proximity to local teams;
- Follow-up of strategic indicators of people, with emphasis on the expressive evolution of those related to the presence of women and blacks, including in leadership, and PWDs;
- Follow-up of the performance assessment of the company's Executive Committee, including CEO, with evolution of the assessment methodology for 2025 in light with the market references and Company's strategic needs;

- Evaluation of the calculation of 2024 goals and goals for 2025 by Vale's senior leadership, resulting in strategic, concise and assertive goals, aligned with the Company's main challenges;
- Follow-up of topics related to long-term incentives for executives, including share-based remuneration plan and performance shares spot plans.
- Follow-up of the Cultural Evolution Project, in which the main indicators in the areas of safety, *Vale Production System* (VPS), sustainability, innovation and people were addressed, as well as the actions related to the Company's culture resulting from the results of the Ecos Pulse survey conducted with its employees in the last two years, which included leadership development and training initiatives.
- In-depth discussion on Diversity, Equity and Inclusion topics with a focus on People, with the Committee debating the main structuring initiatives developed in this context and results already identified, with emphasis on the increase in the representation of women in all hierarchical positions, the career development of people with disabilities, and the expansion of the representation of black professionals in leadership positions.

OUTLOOK FOR NEXT YEAR

The Committee considers that the main priorities related to people and that address the Company's challenges are the strengthening of the succession pipeline of its leadership, the evolution of the performance and *accountability* model in the organization and the improvement of the technical journey with a focus on training.

In this sense, striving for the constant evolution of the topics under its competence, the Committee recently approved its Work Plan for the year 2025, which includes, among other topics, the deepening of the debate on the leadership succession pipeline, catalyzing the incentive to a culture of leadership development, people development plans and the ability to retain and attract talent, in addition to discussions related to performance and cultural evolution journey, as well as the follow-up of strategic people indicators, reflection on the performance assessment model and executive remuneration, as well as follow-up of indicators and periodic reporting topics that are the regimental competence of this Committee, according to the Work Plan prepared.

Final considerations

Based on the data and information presented in this report, the Committee shares the perception that its work was, in 2024, strongly directed to the successful process of succession of the Company's CEO, having also shown evolution and maturity in relation to the main challenges identified at the beginning of the year, especially in relation to the *pipeline* leadership succession. With regard to the year 2025, as mentioned above, the Committee intends to continue the evolution of the topics under its competence, in addition to contributing to new topics that may be imposed due to Vale's future challenges.