



Objetivo: Estabelecer os compromissos associados à Gestão de Pessoas na Vale.

Aplicação:

Essa Política aplica-se à Vale e às suas controladas 100% e deverá ser reproduzida por suas controladas diretas e indiretas, no Brasil e nos demais países, sempre respeitando os documentos constitutivos e a legislação aplicável. Sua adoção é estimulada nas demais entidades nas quais a Vale tem participação societária, no Brasil e nos demais países.

Referências:

- POL-0001-G – Código de Conduta.
- POL-0009-G – Política de Gestão de Riscos.
- POL-0016-G – Política Anticorrupção.
- POL-0005-G – Política de Direitos Humanos.

Contexto:

A Vale acredita no potencial humano e na variedade de perfis individuais que, juntos por um propósito comum, se complementam, por isso busca-se desenvolver competências e incentivar talentos, realizando ações educacionais e oferecendo a remuneração compatível com a complexidade das funções, com o desempenho de nossos empregados e com o mercado de trabalho.

Em linha com a dimensão Liderança do Modelo de Gestão da Vale, “Vale Production System (VPS) 1”, a área de Pessoas atua na melhoria contínua de seus elementos: comportamentos e compromissos da liderança, na gestão de pessoas e do desenho organizacional, para que a Vale alcance a excelência em Gestão de Pessoas e de Resultados.

Diretriz estratégica:

A área de Pessoas é responsável e viabilizadora de parte das estratégias de negócio da Vale, tendo como diretriz principal trabalhar de forma contínua a evolução cultural organizacional, em linha com os valores e comportamentos-chave da Vale, através da constante capacitação da liderança, dos processos e dos sistemas de gestão de pessoas, objetivando construir capacidade organizacional para fazer frente às estratégias de negócio e à perenidade da organização através das pessoas, impactando positivamente o desenvolvimento humano e organizacional.

Para isso, o portfólio da área de Pessoas se baseia no engajamento voltado para performance individual e organizacional, na aprendizagem contínua de todos e de formas diversas, na formação da liderança e no fomento ao ambiente de trabalho que motive a experiência das pessoas de forma saudável e com segurança.

Compromissos associados às Pessoas:

Baseando-se no valor da Vale de **valorizar quem faz a nossa empresa**, e que se traduz, internamente, em agir para zerar acidentes, apoiar o desenvolvimento dos empregados e ser uma ótima empresa para trabalhar, com ambiente propício para o crescimento profissional e seguro, a atuação da área de Pessoas será norteadada pelos seguintes compromissos:

¹ O VPS, “Vale Production System” é o Modelo de Gestão Vale, que tem foco em resultados e prevê a implementação profunda e abrangente de políticas e práticas para viabilizar operações seguras e ambientalmente responsáveis e garantir a integridade dos nossos ativos.



- **Viabilizadora da estratégia de negócios:** garantir que a estratégia de gestão de pessoas esteja alinhada com a estratégia do negócio e sustentada por critérios claros e transparentes.
- **Guardiã do ambiente de trabalho:** manter um ambiente de trabalho inclusivo, físico, psicologicamente seguro e saudável, com condições adequadas para o pleno desenvolvimento das atividades, colaborando para uma experiência produtiva diferenciada dentro da Vale e percebida externamente. Atuar para que a **obsessão por segurança** seja um comportamento de todo empregado Vale.
- **Cultura do aprender juntos:** valorizar o aprendizado e o diálogo constantes, a diversidade de ideias, a colaboração e a inovação como *drivers* de segurança e produtividade.
- **Ter líderes como agentes de transformação:** mobilizar a liderança para influenciar e modelar todo o ecossistema Vale de acordo com os comportamentos e valores aspirados. Formar líderes cada vez mais capacitados a atuarem como impulsionadores do desempenho e da eficiência de seus times.
- **Sustentabilidade na liderança:** garantir o preenchimento planejado da estrutura organizacional sênior de forma equilibrada proporcionando opcionalidade de escolha, robustez, amplitude e diversidade nos perfis.
- **Arquitetura de Gestão de Pessoas:** assegurar que os sistemas organizacionais e processos sejam desenhados com base em diretrizes estratégicas da Companhia e governança clara e que representem as melhores práticas de mercado e excelência operacional, garantindo assim a eficiência organizacional e a evolução da nossa cultura.
- **Marca empregadora de valor:** garantir que a proposta de valor da marca Vale como empregadora seja clara, competitiva, comunicada e entregue de forma consistente, para atrair, reter e engajar os melhores profissionais.
- **A Diferença fazendo a diferença:** institucionalizar e promover a diversidade de perfis e a inclusão de todos, possibilitando novos patamares de performance organizacional e de resultados de negócio, encorajando a atuação plena de todos na sua essência e potencial e refletindo nas comunidades onde atuamos.
- **Excelência em Gestão:** promover a gestão da performance, a meritocracia e a cultura de feedback claro e consistente, alinhando os interesses de carreira individuais às oportunidades e necessidades dos negócios. Engajar a liderança Vale na implementação do modelo de gestão (VPS) nas rotinas das operações, para que toda a força de trabalho possa atuar continuamente na busca pela disciplina operacional e pela superação dos desafios e metas.
- **Promoção do conhecimento na sociedade:** identificar e desenvolver as comunidades em que a Vale atua, de forma permeável, habilidades e conhecimentos que acelerem o crescimento interno e do ecossistema², atendendo a necessidades atuais e futuras.
- **Competitividade de mercado:** assegurar um programa de remuneração e benefícios que atraia e retenha talentos, que almeje meritocracia sem comprometer vieses inconscientes e que esteja alinhado com a estratégia do negócio.
- **Relações de trabalho justas e respeitadas:** gerir nossas relações trabalhistas de forma sustentável, através do diálogo permanente e transparente na esfera sindical, colaborando para que a relação primária entre gestor e empregado seja de qualidade.

² Ecossistema de negócios é definido como uma rede que engloba uma empresa e seus respectivos fornecedores, clientes e demais parceiros, em um ciclo virtuoso de geração e agregação de valor.



Governança de Pessoas:

Anualmente, sob responsabilidade da Diretoria de Pessoas e com envolvimento de todas as áreas de negócio da Vale, ocorre o Ciclo Integrado de Pessoas, que tem como principal objetivo avaliar o desempenho, evolução e projeção de carreira e sucessão dos empregados e seus impactos.

Para tal, o time de Pessoas conduz reuniões com todos os gestores da Vale para (i) analisar a performance e o potencial de seus empregados, bem como (ii) discutir ações gerenciais, seja de desenvolvimento ou de reconhecimento e (iii) avaliar riscos e impactos da perda de talentos e/ou de desligamentos de empregados com baixa performance.

A partir da participação ativa de todos os gestores no Ciclo Integrado de Pessoas e da intensa atuação do time de Pessoas, objetiva-se criar uma cultura de aprendizado e feedback contínuos, promover a gestão por performance e a adoção da meritocracia para conectar os esforços individuais ao incremento de produtividade sustentável da Vale.

É importante destacar também que, como parte da governança de pessoas, todas as iniciativas estratégicas de Pessoas referentes a Remuneração, Benefícios, Cultura, Estrutura Organizacional, Sucessão, Diversidade e Inclusão, entre outras, são submetidas periodicamente à análise e/ou aprovação da Diretoria Executiva, do Comitê de Pessoas e Governança e do Conselho de Administração, conforme alçadas de cada temática.

Disposição Geral:

- Esta Política deverá ser revisada periodicamente, no mínimo 1 (uma) vez a cada 3 (três) anos ou sob demanda.