

Objetivo: Estabelecer diretrizes gerais para definição do modelo e da gestão da remuneração dos membros estatutários da Diretoria Executiva da Vale.

Aplicação:

Esta Política se aplica à Vale.

Referências:

- POL-0001-G - Código de Conduta Ética.
- POL-0016-G - Política Anticorrupção e Manual Global Anticorrupção.

Diretrizes para a Remuneração:

A Política de Remuneração é desenhada para ser competitiva no mercado de talentos global e permitir que a Vale seja capaz de atrair e reter executivos altamente capacitados, com experiência e conhecimento compatíveis com o requerido pelo cargo, além de incentivá-los a executarem a estratégia e promoverem o sucesso da empresa no médio e longo prazos, através de comportamentos e práticas alinhadas aos interesses dos acionistas e aos valores da Vale, essenciais para geração de retorno sustentável.

A remuneração praticada pela Vale, além de ser diretamente impactada pelos resultados econômico-financeiros alcançados pela empresa e pelo valor de mercado nos curto e longo prazos, tem como um de seus principais focos o aprimoramento e o reforço às vertentes relacionadas à saúde e segurança, ao progresso social e ao meio ambiente.

Princípios:

A remuneração da Diretoria Executiva é baseada nos princípios abaixo:

- Alinhar as prioridades e esforços dos executivos à visão dos acionistas, buscando constantemente o equilíbrio nas relações junto aos *stakeholders*.
- Alavancar e premiar a geração de valor e os resultados sustentáveis, com a perspectiva de longo prazo, considerando a visão da Vale em liderar a transição para uma economia de baixo carbono, gerando progresso social e respeito ao meio ambiente.
- Reforçar a meritocracia, a diferenciação e outras formas de estímulo à superação do desempenho, balanceados com a boa gestão e com a mitigação dos riscos do negócio.
- Alinhar as práticas de remuneração da Vale às melhores práticas de governança internacional.
- Promover clareza e simplicidade.
- Prover remuneração competitiva para atrair e reter executivos altamente capacitados no mercado global de talentos, preservando-se patamares adequados de remuneração frente às práticas de mercado.

Competitividade da Remuneração Total:

A competitividade do pacote de remuneração e benefícios oferecido aos executivos é definida comparando-se a Vale a outras empresas de porte e ciclo de negócios similares - tipicamente grandes empresas globais de mineração e de recursos naturais. A Vale tem como estratégia posicionar a remuneração de seus executivos em torno da mediana (P50) deste *peer group*, considerando-se o valor alvo do pacote.

Adicionalmente, a Vale estabelece slots de remuneração (“faixas salariais”) para cada uma das posições estatutárias, tendo em vista fatores como importância estratégica, principais atribuições, escopo de responsabilidades e outros aspectos relevantes que sejam inerentes a cada um dos cargos, de forma tal que os executivos possam ser individualmente posicionados considerando-se seu nível de maturidade, experiência profissional e sua parcela de contribuição para os resultados da empresa.

Em complemento às análises frente ao mercado internacional, para propor ajustes necessários à remuneração, o Comitê de Pessoas e Governança (“Comitê”) pode ainda, levar em consideração pesquisas que retratem a remuneração da alta gestão de grandes empresas brasileiras, que também são acompanhadas pelo referido Comitê de forma secundária (referência local) para embasar suas análises.



Cabe ao Comitê recomendar ao Conselho de Administração a aplicação de ajustes que se façam necessários, a fim de que sejam observados a estratégia de remuneração acima descrita e o posicionamento de seus Diretores-Executivos, frente aos desafios de cada cargo.

Componentes da Remuneração Total:

1. Honorários (pró-labore), Previdência Privada e Benefícios:

Parcela fixa da remuneração total capaz de atrair e reter executivos com experiência e capacidade compatíveis com o escopo e a responsabilidade do cargo. Estes componentes não estão associados ao desempenho da Vale.

- Os honorários podem ser revisados por reconhecimento meritocrático, por ajustes das responsabilidades do cargo ou ainda em virtude de alinhamento frente ao *peer group*, de forma a assegurar a competitividade da remuneração, caso aplicável.
- A Vale concede previdência complementar aos executivos, preferencialmente a Fundação Vale do Rio Doce de Seguridade Social - Valia, entidade fechada sem fins lucrativos sediada no Brasil.
- Os benefícios oferecidos estão em linha com as práticas de mercado.

2. Incentivo de Curto Prazo - Bônus¹:

O bônus remunera o executivo conforme o desempenho alcançado frente aos desafios que tenham sido estabelecidos para o ano em questão. Tais resultados podem estar relacionados, por exemplo, a aspectos financeiros, de excelência operacional, de Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Comunidades (SSMAC) ou a quaisquer iniciativas ou projetos associados à implementação do plano estratégico da Vale. Suas metas e pesos são definidos e aprovados anualmente pelo Conselho de Administração, sob a premissa de gerar impacto relevante no curto e longo prazos, balanceando desempenho e potenciais riscos e estando intrinsecamente relacionados à estratégia e ao orçamento anual.

O propósito é encorajar e dar foco aos executivos na entrega das prioridades estratégicas e do resultado do ano em questão, incentivando a superação dos objetivos de desempenho estabelecidos. Este modelo garante forte alinhamento entre as prioridades e o engajamento dos executivos e a visão dos acionistas e estabelece limite de valor (teto de pagamento) no pagamento individual.

Dentre os principais compromissos estratégicos da Vale no curto prazo com impacto relevante na remuneração executiva, além dos resultados econômico-financeiros, se destacam ainda as dimensões de sustentabilidade, social, ambiental, saúde e segurança e gestão de riscos, conforme exemplos a seguir:

- Sustentabilidade, social e ambiental - aspectos tais como aspiração à autoprodução de energia elétrica renovável no Brasil, redução no uso específico de água nova, recuperação florestal de áreas degradadas, redução de emissão de Gases de Efeito Estufa, incremento nos serviços de saúde, impacto no aumento de geração de renda média de empreendedores e apoio na alfabetização plena e educação para crianças.
- Saúde, segurança e gestão de riscos - fatores como redução de aspectos críticos, tais como o número de lesões com severidade potencial crítica ou catastrófica, exposição dos empregados a agentes nocivos e cenários de riscos relativos aos processos e tarefas executadas na empresa, além da gestão do indicador de fatalidades e de vidas mudadas.
- O painel de metas de cada Diretor-Executivo é composto por metas coletivas da Vale, dos negócios e por metas individuais. É anualmente estabelecido e aprovado pelo Conselho de Administração com apoio do Comitê, a partir de desdobramentos das diretrizes estratégicas e orçamentárias da Vale.
- O acompanhamento é conduzido pela Diretoria de Pessoas e apresentado trimestralmente ao Comitê, garantindo que o resultado ao final do ciclo seja coerente, meritocrático e alinhado aos planos da Vale.
- Ao final do ciclo, os resultados das metas são apurados e submetidos à aprovação pelo Conselho de Administração. Quanto às metas individuais de contribuição estratégica, a avaliação do desempenho é realizada pelo Conselho de Administração, no caso do Diretor-Presidente, e pelo Diretor-Presidente, no caso dos demais Diretores Executivos.

¹ O montante distribuído aos Diretores-Executivos e empregados globalmente (bônus pool) depende diretamente da geração de caixa da empresa, sendo limitado a 5,5% do EBITDA subtraído dos Investimentos Correntes realizados no ano.



- Cabe reforçar a existência do Gatilho do Bônus, meta de resultado que define as condições mínimas para o pagamento. Este gatilho é comum a todos os níveis hierárquico e localidades e garante um desempenho coletivo mínimo adequado, com base na *performance* da empresa em nível global, para que seja feito o pagamento do programa. Se o gatilho não for atingido em um determinado ano, não há pagamento do Bônus aos Diretores Executivos, tampouco da Participação nos Lucros e Resultados - PLR aos empregados.
- O valor alvo do Bônus Anual é de 15 (quinze) honorários para o Diretor-Presidente e de 12 (doze) honorários para os demais Diretores Executivos, podendo variar entre 0 (zero) e o máximo de duas vezes o alvo, conforme desempenho apresentado no programa. Assim, mediante desempenho excepcional esta parcela da remuneração pode chegar a 30 (trinta) honorários para o Diretor-Presidente e a 24 (vinte e quatro) honorários para os demais Diretores Executivos. Este programa amplia a competitividade do pacote, uma vez que alavanca a remuneração dos executivos em caso de superação de resultados.

3. Incentivo de Longo Prazo - *Matching*:

Funciona como um diferimento parcial do bônus na forma de ações de emissão da Vale. Neste componente, o executivo deve adquirir ações de emissão da Vale usando recursos próprios, e ao fazê-lo recebe o direito ao prêmio em ações após 3 (três) anos, na proporção 1:1 (*Matching* das ações originalmente adquiridas), desde que observadas as condições de permanência no programa, que são o executivo permanecer ativo na empresa e não transacionar suas ações do programa durante o período.

O programa busca, principalmente, incentivar a retenção e o comprometimento de longo prazo, prezando pelo alinhamento das prioridades e esforços dos executivos à visão dos acionistas e associando premiações ao valor gerado pelas ações da Vale no mercado e pelos dividendos pagos, além de ainda atuar como alavanca de posição acionária dos executivos durante o período de desempenho do programa.

- Durante o período de *vesting* (três anos), os Diretores Executivos têm direito ao valor líquido equivalente aos dividendos ou juros sobre capital próprio sobre as ações que serão objeto de premiação pela Vale, sempre que houver distribuição ao mercado.
- A cada ano, é mandatório¹ que os Diretores Executivos participem do programa usando seus recursos próprios (em espécie ou em ações livres), no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor alvo do seu bônus anual.
- A quantidade de ações concedida anualmente equivale a 7,50 (sete e meio) honorários para o Diretor-Presidente e 6,00 (seis) honorários para os demais Diretores Executivos, valoradas no momento da concessão. Cabe ressaltar que estes valores são líquidos, de forma tal que, no momento da premiação, a Vale faz o *gross-up* dos valores.
- A concessão do programa em determinado ano não obriga a Vale a conceder este incentivo, ou em qualquer outro formato semelhante, em anos futuros, ficando reservada à Vale a prerrogativa de analisar e decidir pela eventual concessão de incentivos similares em anos vindouros.

4. Incentivo de Longo Prazo - PAV (Programa de Ações Virtuais):

Neste componente, a premiação dos Diretores-Executivos é baseada em unidades de ações virtuais que lhes são concedidas no início do ciclo de 3 (três) anos. A concessão dá ao Diretor-Executivo o direito de receber prêmio ao final do período, mediante o atingimento de condições de desempenho da Vale.

O PAV direciona os esforços de gestão na criação de valor sustentável e de longo prazo da Vale, alinhando o foco dos executivos à visão dos acionistas e incentivando a retenção dos executivos.

O programa garante ainda mais o alinhamento do Diretor-Executivo ao valor de mercado da Vale, ao passo que estabelece o TSR (*Total Shareholder Return*) da Vale frente ao TSR do *peer group* no período como a condição de desempenho que alavanca ou reduz a sua premiação. O *peer group* do PAV é composto por empresas com as quais a Vale compete por investimento e que possuem perfil de risco e comportamento de mercado similares, com foco no segmento de mineração. Cabe reforçar, portanto, que este painel não é o mesmo utilizado para a análise de competitividade da remuneração total.

¹ Para anos em que o bônus líquido efetivamente pago no ano não for suficiente para participação no *Matching*, a obrigatoriedade de participação fica reduzida a 50% do bônus líquido efetivamente pago.



O TSR relativo foi escolhido como medida de desempenho por considerar o retorno total ao acionista, a valorização das ações de emissão da Vale e os dividendos e juros sobre o capital próprio pagos no período, e por permitir avaliação externa, independente e objetiva.

- A quantidade de ações virtuais concedida anualmente equivale a 18,75 (dezoito e setenta e cinco) honorários para o Diretor-Presidente e 9 (nove) honorários para os demais Diretores-Executivos, valoradas no momento da concessão.
- Se o TSR da Vale ficar no pior quartil dos TSRs do *peer group* durante o período (abaixo da 5ª posição), a premiação não ocorrerá.
- Entre a 5ª e a 2ª posição, a quantidade de ações virtuais a ser premiada varia de forma contínua, entre 10% (dez por cento) e 100% (cem por cento) da concessão inicial.
- Se o TSR da Vale superar o 2º maior TSR do *peer group* no período de desempenho, o número de ações virtuais a ser premiada pode chegar, variando continuamente, a até 150% (cento e cinquenta por cento) da concessão inicial, no caso de ter o melhor TSR do *peer group*. Este programa amplia a competitividade do pacote, uma vez que alavanca a remuneração dos executivos em caso de superação de resultados.
- A concessão do programa em determinado ano não obriga a Vale a conceder este incentivo, ou em qualquer outro formato semelhante, em anos futuros, ficando reservada à Vale a prerrogativa de analisar e decidir pela eventual concessão de incentivos similares em anos vindouros.

5. Informações Adicionais:

Em relação aos componentes da remuneração acima descritos, devem ainda ser observados os seguintes pontos:

- São avaliados anualmente pela Vale, tendo como base pesquisas da remuneração do *peer group* internacional e podem ser reajustados quando aplicável, visando à manutenção da competitividade do pacote oferecido aos seus executivos.
- Não incluem possíveis mecanismos extraordinários de atração, retenção e/ou incentivos a entregas relevantes e outras iniciativas que tragam valor diferenciado para a empresa. Caso seja aplicável, tais mecanismos devem ser aprovados pelo Conselho de Administração, por recomendação do Comitê, ficando limitado ao montante de remuneração anual global aprovado, que é aprovado anualmente em Assembleia Geral Ordinária pelos acionistas da Vale.
- Estão sujeitos à aplicação de *Malus*, conforme descrito no item abaixo, com exceção de Honorários (pró-labore), Previdência Privada e Benefícios.

Malus:

Poderá ser aplicada a regra de *Malus* sobre o pagamento da remuneração variável (Bônus, *Matching* e PAV) de cada, podendo a mesma ser reduzida parcial ou integralmente por deliberação do Conselho de Administração com o apoio do Comitê. A regra de *Malus* não visa a tratar questões de desempenho, já capturadas pela aplicação regular dos modelos de incentivo, mas é aplicável no caso de eventos ou fatos extraordinários de excepcional gravidade e com evidentes impactos no valor de mercado e/ou na reputação da Vale, e cujas causas tenham sido originadas durante o período de gestão do executivo. Tais situações extremas incluem, mas não se limitam, aos seguintes casos: fraude ou conduta ilegal pelo executivo, ocorrência de eventos catastróficos em termos ambientais ou de saúde e segurança, que afetem a reputação da Vale ou entidades controladas do Sistema Vale, e a ocorrência de quaisquer eventos extraordinários, decorrentes de ação do executivo, e que causem impacto negativo relevante sobre o valor de mercado da Vale.

Mandatoriedade da Propriedade de Ações da Vale:

Na busca pela manutenção contínua de alinhar os esforços dos executivos à visão dos acionistas, os Diretores-Executivos da Vale devem procurar aumentar de forma relevante a sua participação acionária na Vale até um patamar mínimo. É mandatário que alcancem e mantenham posição acionária equivalente aos seguintes valores: para o Diretor-Presidente, 36 (trinta e seis) vezes o honorário mensal e para os demais Diretores-Executivos, 24 (vinte e quatro) vezes o honorário mensal.



Os Diretores-Executivos poderão alcançar este nível de participação ao longo do prazo de gestão, acumulando as ações de emissão da Vale por meio dos programas de incentivo que proporcionem a compra e/ou recebimento em ações. Antes que o valor mínimo seja atingido, os executivos ficam proibidos de negociar ações da Vale de sua propriedade.

O saldo acumulado das ações retidas por cada um é verificado anualmente, considerando-se a parcela fixa mensal vigente, o número de ações de propriedade do executivo e o valor de cotação da ação de emissão da Vale em março de cada ano.

Governança da Remuneração:

Nos termos do seu Regimento Interno, o Comitê assessora o Conselho de Administração da Vale nas questões referentes à remuneração da Diretoria Executiva, acompanhando constantemente as principais práticas, tendências e condições prevalentes no mercado, o ambiente competitivo e a relatividade da remuneração deste grupo. O Comitê tem a prerrogativa de revisar e propor ao Conselho de Administração mudanças à modelagem da remuneração da Diretoria Executiva sempre que julgar necessário e, para isso, conta com o apoio do time especialista em remuneração da Vale, e quando necessário, com a assessoria de consultoria especializada e independente em remuneração, que atua de forma imparcial e com foco nos principais pilares estratégicos da Companhia e respaldadas por análises do mercado competidor.

Como parte do compromisso com a boa governança, o Comitê também considera os pontos de vista dos acionistas ao avaliar e recomendar alterações ou medidas relacionadas à Política de Remuneração da Diretoria Executiva. A Vale está comprometida em se envolver e se comunicar regularmente e proativamente com os acionistas e organizações representativas dos investidores nas questões de remuneração e governança.

Disposições Gerais:

- O desenho da remuneração da Diretoria Executiva da Vale faz com que os valores efetivamente recebidos pelos executivos, a cada ano, dependam fortemente do alcance de desempenho superior nos negócios da Vale, conectado à boa gestão dos seus potenciais riscos, da execução bem-sucedida da estratégia e de contribuições individuais relevantes, gerando valor sustentável e conduzindo a Vale a uma possível liderança no processo de transição para uma economia de baixo carbono, geração de progresso social e respeito ao meio ambiente.
- Considerando-se o desenho de pacote oferecido pela Vale (valores no alvo), a maior parte de sua remuneração está associada ao desempenho e aos resultados alcançados (*pay for performance*). Em cenários de desempenho mínimo, essa fração pode ir a zero, fazendo com que a única remuneração dos Diretores-Executivos seja a parcela fixa e os benefícios. Por outro lado, em casos de desempenho excepcional nos termos da Política, a remuneração pode atingir o seu máximo, gerando incremento significativo ao pacote pago aos Diretores-Executivos, observada a remuneração anual global fixada pela Assembleia Geral Ordinária da Vale.
- Esta Política deverá ser revisada periodicamente, no mínimo 1 (uma) vez a cada 3 (três) anos ou sob demanda.