






REVISION HISTORY

Revision Index	Subject	Technical Area	Date of Application
00	Initial Issue	Gustaf Ganna Songgo	25 October 2024

Approval:		Next Review Date:
	<hr/> Febriany Eddy President Director Date: 11 April 2025	25 October 2027

Approval Reference:

Approved through Meeting Resolution as stated on the Minutes of Meeting Resolution of the Board of Commissioners PT Vale Indonesia dated on 25 October 2024.

Proposed by	Technical Area	Reviewed by		
The Board of Directors	People & Culture	Enterprise Risk Management	Legal & Compliance	Corporate Governance
<p>Proposal Reference:</p> Proposed by the Board of Directors through Circular Resolution as stated on the Circular Resolution of the Board of Directors PT Vale Indonesia dated on 18 October 2024.	 vsq2560 Gustaf Ganna Songgo	 Anton Juanto	 Anggun Kara N	 Budi Handoko

1. Objective

PT Vale believes in human potential and in the variety of individual profiles that, together for a common purpose, complement each other. That is why we seek to develop skills and encourage talents, perform educational actions and offer remuneration compatible with the complexity of positions, the performance of our employees and the labor market.

In line with the Leadership dimension of PT Vale's Management Model, "Vale Production System (VPS)¹", the Human Capital area operates in the continuous improvement of its elements: leadership behaviors and commitments, people management and organizational design, for PT Vale to achieve excellence in People and Results Management.

2. Scope

This policy applies to PT Vale and its subsidiaries and must be reproduced by its direct and indirect subsidiaries, always respecting the constitutive documents and the applicable law.

3. References

- PTVI-POL-0001 Code of Conduct.
- PTVI-POL-0005 Human Rights Policy.
- PTVI-POL-0009 Risk Management Policy.
- PTVI-POL-0016 Anti-Corruption Policy.

4. Strategic Guideline

The Human Capital area is responsible for and performs part of PT Vale's business strategies with the main guideline to work continuously on the organizational cultural evolution, in line with PT Vale's key values and behaviors, through the constant training of leaders, processes and people management systems, aiming to build organizational capacity to fulfill business strategies and the organization's longevity through people and positively impacting human and organizational development.

For this purpose, the Human Capital area portfolio is based on engagement geared towards individual and organizational performance, continuous learning for everyone and in different ways, qualification of leaders and promotion of a work environment that motivates people's experience in a healthy way and safely.

¹ VPS (Vale Production System) is PT Vale's Management Model, which focuses on results and provides for the deep and comprehensive implementation of policies and practices to enable safe, environmentally responsible operations and ensure the integrity of our assets.

5. Commitments associated with People

Based on PT Vale's value of Compassion, which translates internally into act to eliminate accidents, support the development of employees and be a great company to work in, with an environment conducive to professional and safe growth, the performance of the Human Capital area will be guided by the following commitments:

- **Fulfiller of the business strategy:** ensure that the people management strategy is aligned with the business strategy and supported by clear and transparent criteria.
- **Guardian of the work environment:** maintain an inclusive, physical, psychologically safe and healthy work environment, with adequate conditions for the full development of activities, collaborating for a differentiated productive experience within PT Vale and perceived externally PT Vale.
- **Culture of learning together:** value constant learning and dialog, diversity of ideas, collaboration and innovation as drivers of safety and productivity.
- **Have leaders as agents of transformation:** mobilize leaders to influence and shape the entire ecosystem of PT Vale according to the aspired behaviors and values. Train leaders who are increasingly capable of acting as drivers of the performance and efficiency of their teams.
- **Sustainability in leadership:** ensure the planned completion of the senior organizational structure in a balanced way, providing several choices, robustness, amplitude and diversity in profiles.
- **People Management Architecture:** ensure that organizational systems and processes are designed based on the Company's strategic guidelines and clear governance and that they represent the best market practices and operational excellence, thus ensuring organizational efficiency and the evolution of our culture.
- **Valuable employer brand:** ensure that the value proposition of PT Vale brand as an employer is clear, competitive, communicated and delivered consistently to attract, retain and engage the best professionals.
- **Difference makes a difference:** institutionalize and promote the diversity of profiles and the inclusion of all, enabling new levels of organizational performance and business results, encouraging the full performance of everyone in their essence and potential and reflecting in the communities where we operate.
- **Management Excellence:** promote performance management, meritocracy and a culture of clear and consistent feedback, aligning individual career interests to business opportunities and needs. Engage PT Vale's leaders in the implementation of the management model (VPS) in the routines of operations, so that the entire workforce can act continuously in the search for operational discipline and overcoming challenges and goals.
- **Promotion of knowledge in society:** identify and develop the communities in which PT Vale operates in a permeable way and the skills and knowledge that accelerate internal and ecosystem growth², meeting current and future needs.

² Business ecosystem is defined as a network that comprises a company and its respective suppliers, clients and other partners, in a virtuous cycle of value generation and aggregation

- **Market competitiveness:** ensure a remuneration and benefits program that attracts and retains talent, seeks meritocracy without resulting in unaware biases and that is aligned with the business strategy.
- **Fair and respectful work relations:** manage our labor relations in a sustainable way, through permanent and transparent dialog in the union level, collaborating so that the primary relations between manager and employee is of quality.

6. People Governance

Annually, under the responsibility of the Human Capital Directorate and with the involvement of all PT Vale's business areas, there is an Integrated People Cycle aiming at evaluating the performance, evolution and projection of the career and succession of employees and their impacts.

To this end, the Human Capital team conducts meetings with all PT Vale managers to (i) analyze the performance and potential of its employees, as well as (ii) discuss management actions, whether for development or recognition and (iii) assess risks and impacts of loss of talent and/or dismissals of low-performing employees.

Based on the active participation of all managers in the Integrated People Cycle and the intense performance of the Human Capital team, the objective is to create a culture of continuous learning and feedback and promote performance management and adoption of meritocracy to connect individual efforts to the increase in PT Vale's sustainable productivity.

It is also worth emphasizing that, as part of people governance, all strategic initiatives of People related to Remuneration, Benefits, Culture, Organizational Structure, Succession, Diversity and Inclusion, among others, are periodically submitted to analysis and/or approval by the Board of Directors, GNRC and Board of Commissioners, according to the scope of each subject.

7. General Provisions

This Policy must be revised periodically, at least once (1) every three (3) years or on demand.

This Policy is made in English and Bahasa Indonesia. In the event of any inconsistency between English and Bahasa Indonesia (including on the meaning or interpretation of certain provision/wording), the English version shall prevail and the Bahasa Indonesia version will be deemed to be amended to conform with and to make the Bahasa Indonesia version consistent with the English version.

1. Tujuan

PT Vale percaya pada potensi manusia dan keragaman kemampuan individu, yang jika bersama-sama untuk tujuan yang sama, akan melengkapi satu sama lain. Karena itulah, kami berupaya mengembangkan keterampilan dan mendorong talenta-talenta, melakukan aktifitas-aktifitas pendidikan dan menawarkan kompensasi yang sesuai dengan kompleksitas posisi, kinerja karyawan kami, dan pasar tenaga kerja.

Sejalan dengan dimensi kepemimpinan pada Model Manajemen Vale yaitu, "*Vale Production System (VPS)*"¹, direktorat Human Capital beroperasi dalam perbaikan berkelanjutan dalam elemen-elemennya: perilaku dan komitmen kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia dan desain organisasi, agar PT Vale mencapai keunggulan dalam Manajemen Hasil dan Sumber Daya Manusia.

2. Ruang Lingkup

Kebijakan ini berlaku untuk PT Vale beserta anak perusahaannya dan harus diterapkan pada anak Perusahaan baik langsung dan tidak langsung, dengan tetap menghormati dokumen pendirian dan hukum yang berlaku.

3. Referensi

- PTVI-POL-0001 Code of Conduct
- PTVI-POL-0005 Human Rights Policy
- PTVI-POL-0009 Risk Management Policy
- PTVI-POL-0016 Anti-Corruption Policy

4. Panduan Strategis

Direktorat Human Capital bertanggung jawab untuk dan menjalankan bagian dari strategi bisnis PT Vale dengan panduan utama untuk terus membangun evolusi budaya organisasi, sejalan dengan nilai-nilai dan perilaku kunci PT Vale, melalui pelatihan rutin bagi para pemimpin, proses dan sistem Manajemen Sumber Daya Manusia, dengan tujuan untuk membangun kapasitas organisasi dalam menjalankan strategi bisnis dan keberlangsungan organisasi melalui orang-orang dan berdampak positif bagi pengembangan organisasi dan sumber daya manusia.

Untuk tujuan ini, portofolio Direktorat Sumber Daya Manusia didasarkan pada keterlibatan yang diarahkan pada kinerja individu dan organisasi, pembelajaran berkelanjutan untuk setiap orang dan dengan cara kerja yang berbeda, kualifikasi pemimpin, dan promosi tentang lingkungan kerja yang memotivasi pengalaman orang dengan cara yang sehat dan aman.

¹ VPS (Vale Production System) adalah Model Manajemen PT Vale, yang berfokus pada hasil dan menyediakan penerapan kebijakan dan praktik yang mendalam serta komprehensif untuk mendukung operasi yang aman, bertanggung jawab terhadap lingkungan dan memastikan integritas aset kami.

5. Komitmen dengan Karyawan

Berdasarkan *Value of Compassion* PT Vale, yang diterjemahkan secara internal untuk bertindak guna menghilangkan kecelakaan, mendukung pengembangan karyawan, serta menjadi perusahaan yang hebat bagi pekerjanya, dengan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan profesional dan pribadi, kinerja Direktorat Human Capital akan dipandu oleh komitmen berikut:

- **Penyelarasan dengan strategi bisnis:** memastikan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia selaras dengan strategi bisnis dan didukung oleh kriteria yang jelas dan transparan.
- **Penjaga lingkungan kerja:** menjaga lingkungan kerja yang inklusif, aman dan sehat secara fisik dan psikologis, dengan kondisi yang memadai untuk aktivitas pengembangan, berkontribusi pada pengalaman produktif yang berbeda di PT Vale dan diakui secara eksternal.
- **Budaya belajar bersama:** menghargai pembelajaran dan dialog yang berkelanjutan, keberagaman ide, kolaborasi, dan inovasi sebagai pendorong keselamatan dan produktivitas.
- **Pemimpin sebagai agen transformasi:** Menggerakkan para pemimpin untuk memengaruhi dan membentuk ekosistem PT Vale sesuai dengan nilai-nilai dan perilaku-perilaku kunci. Melatih para pemimpin yang semakin mampu bertindak sebagai penggerak kinerja dan efisiensi tim mereka.
- **Keberlanjutan dalam kepemimpinan:** memastikan penyelesaian terencana dari struktur organisasi secara seimbang, menyediakan berbagai pilihan, ketangguhan, keluasan, dan keragaman profil.
- **Arsitektur Manajemen Sumber Daya Manusia:** memastikan bahwa sistem dan proses organisasi dirancang berdasarkan pedoman strategis Perusahaan dan tata kelola yang jelas serta mewakili praktik pasar terbaik dan keunggulan operasional, sehingga memastikan efisiensi organisasi dan evolusi budaya.
- **Citra Perusahaan yang bernilai:** memastikan bahwa proposisi nilai PT Vale sebagai pemberi kerja jelas, kompetitif, dikomunikasikan, dan disampaikan secara konsisten untuk menarik, mempertahankan, dan mempekerjakan para profesional terbaik.
- **Perbedaan yang membuat perbedaan:** Melembagakan dan mempromosikan keberagaman profil dan inklusif untuk semua, yang memungkinkan tingkat kinerja organisasi dan hasil bisnis yang baru, mendorong kinerja penuh setiap orang dalam esensi dan potensi mereka dan tercermin dalam komunitas tempat kami beroperasi.
- **Keunggulan Manajemen:** mempromosikan manajemen kinerja, meritokrasi, dan budaya umpan balik yang jelas dan konsisten, menyelaraskan minat karier individu dengan peluang dan kebutuhan bisnis. Melibatkan para pemimpin PT Vale dalam penerapan model manajemen (VPS) dalam rutinitas operasi, sehingga seluruh tenaga kerja dapat bertindak terus-menerus dalam menerapkan disiplin operasional dan mengatasi tantangan serta tujuan.
- **Pengembangan pengetahuan di masyarakat:** mengidentifikasi dan mengembangkan masyarakat tempat PT Vale beroperasi secara berkelanjutan serta keterampilan dan pengetahuan yang dapat mempercepat pertumbuhan internal dan ekosistem², memenuhi kebutuhan saat ini dan masa mendatang.

² Ekosistem bisnis didefinisikan sebagai jaringan yang terdiri dari sebuah perusahaan beserta pemasok, klien, dan mitra lainnya, dalam siklus penciptaan dan pengumpulan nilai.

- **Daya saing pasar:** memastikan program remunerasi dan manfaat yang menarik dan mempertahankan talenta, menerapkan meritokrasi tanpa menghasilkan bias yang tidak disadari, dan yang selaras dengan strategi bisnis.
- **Hubungan kerja yang adil dan saling menghormati:** mengelola hubungan kerja secara berkelanjutan, melalui dialog yang permanen dan transparan di tingkat Serikat Pekerja, berkolaborasi sehingga tercipta hubungan antara manajer dan karyawan yang berkualitas.

6. Tata Kelola Karyawan

Setiap tahun, di bawah tanggung jawab Direktorat Human Capital dan dengan keterlibatan seluruh area bisnis PT Vale, terdapat siklus Manajemen Karyawan yang Terintegrasikan yang bertujuan untuk mengevaluasi kinerja, evolusi, dan proyeksi karir serta keberhasilan karyawan dan dampaknya.

Untuk itu, tim Human Capital mengadakan pertemuan dengan semua manajer PT Vale untuk (i) menganalisis kinerja dan potensi karyawan; termasuk juga(ii) membahas tindakan manajemen, baik untuk pengembangan maupun pengakuan; (iii) menilai risiko dan dampak dari kehilangan talenta dan/atau pemberhentian karyawan yang berkinerja rendah.

Berdasarkan partisipasi aktif semua manajer dalam Siklus Manajemen Karyawan yang Terintegrasikan dan kinerja intensif tim Human Capital, tujuannya adalah menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan, memberikan umpan balik, dan mempromosikan manajemen kinerja serta penerapan meritokrasi untuk menghubungkan upaya individu dengan peningkatan produktivitas berkelanjutan PT Vale.

Selain itu, perlu ditekankan bahwa, sebagai bagian dari tata kelola karyawan, semua inisiatif strategis terkait dengan Remunerasi, Benefit, Budaya, Struktur Organisasi, Suksesi, Keberagaman, dan Inklusi, secara berkala diajukan untuk dianalisis dan/atau disetujui oleh Dewan Direksi, GNRC, dan Dewan Komisaris, sesuai dengan ruang lingkup masing-masing subjek.

7. Ketentuan Umum

Kebijakan ini harus ditinjau secara berkala, setidaknya sekali dalam tiga (3) tahun, atau jika dianggap perlu.

Kebijakan ini dibuat dalam Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia. Jika terjadi inkonsistensi antara versi Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia (termasuk mengenai makna atau interpretasi ketentuan/kata tertentu), versi Bahasa Inggris akan berlaku dan versi Bahasa Indonesia akan diubah agar sesuai dan menjadikannya konsisten dengan versi Bahasa Inggris.