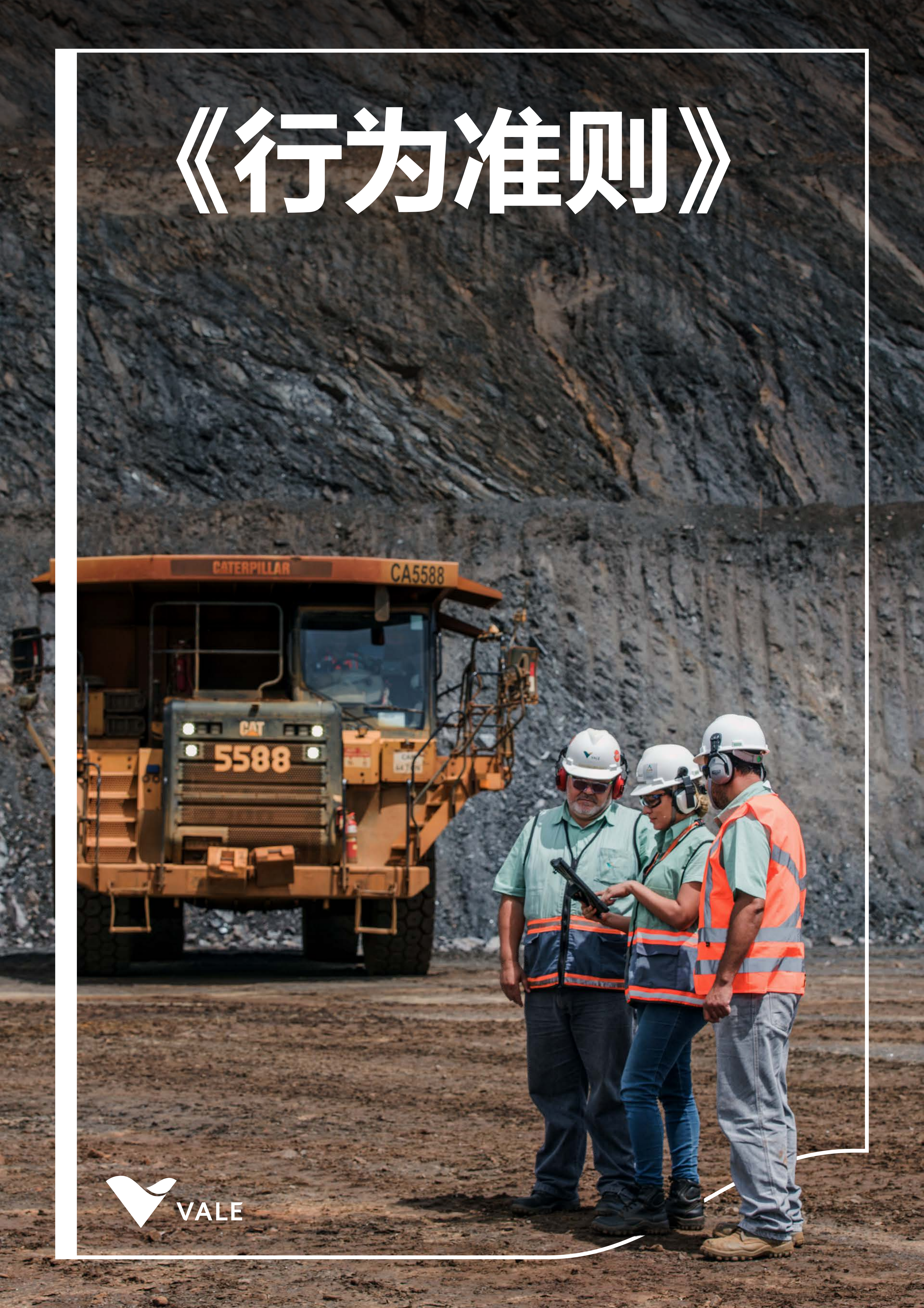


《行为准则》





1. 引言	04
2. 价值观和相关道德原则	05
2.1. 生命第一	06
2.1.1. 全方位安全保障	
2.1.2. 职业健康	
2.2. 珍视地球，尊重社区	07
2.2.1. 关爱环境	
2.2.2. 与社会的关系	
2.2.3. 尊重人权	
2.3. 重视公司的建设者	09
2.3.1. 具有包容性工作环境	
2.3.2. 健康并具有建设性的员工关系	
2.4. 诚信行事	10
2.4.1. 在无利益冲突的情况下进行决策	
2.4.2. 数据和资产问责制	
2.4.3. 对腐败或任何不当获利行为零容忍	
2.4.4. 公平竞争和企业社会责任	
2.4.5. 代表公司行事者	
2.4.6. 礼品和招待	
2.4.7. 供应商	
2.5. 使命必达	13
2.5.1. 负责任和可持续的成果	
2.5.2. 内部控制与风险管理	
2.5.3. 合法性、规范性与透明度	
3. 《行为准则》管理	14
3.1. 《行为准则》适用于哪些人？	
3.2. 如何适用《行为准则》？	
3.3. 疑问	
3.4. 举报热线	
3.5. 不当行为管理	
4. 术语表	17
5. 知情承诺书	19

我们为了改善生活、改变未来而存在。我们为此齐心协力。

道德和诚信是我们公司的根本。

道德指导着我们的日常决策。对我们来说，遵循道德意味着做正确的事，始终考虑每个决策对社会和环境的影响。

诚信是信任的基础，我们希望与合作伙伴、投资者以及运营所在社区建立信任。要想赢得并维持这样的信任，需要公开透明、诚信行事诚实以及对自身价值观坚定不移的承诺。

在淡水河谷，我们相信正确并负责任地行事对于建设可持续的未来至关重要。

我们的《行为准则》将在这一过程中为我们提供指导。这份文件确立了我们的道德原则，并帮助我们做出符合公司价值观的决定。

做出正确的决定不仅是每一个个人的责任，也是我们共同的义务。我们所做的每一个决定都反映出我们是一个怎样的人以及我们是一家怎样的公司。

我们有能力携手共创一个基于道德和诚信的工作环境，这将提高我们的声誉，并为公司可持续增长和社区发展作出贡献。

我们想要建设的未来始于我们今天作出的每一个决定。让我们通过做正确的事，将公司价值观和道德原则付诸实践。齐心协力，我们将转变采矿业。



石定华
董事会主席



毕闻达
首席执行官

引言

淡水河谷《行为准则》汇集了指导我们日常行动和决策制定的基本原则，这些原则支撑着我们的企业文化，并为我们的业务目标和宗旨奠定坚实基础。

在这些价值观和原则的指引下，我们被鼓励在日常工作中不断学习并践行期望的关键行为，具体包括：高度重视安全和风险管理、坚持公开透明的对话、赋权当责、秉持着主人翁精神、积极聆听社会声音并参与社会发展。



我们的价值观

生命第一。珍视地球、尊重社区。重视公司的建设者。诚信行事。使命必达。

我们的每一项核心价值观均蕴含着一系列原则，这些原则指导我们持续努力，以确保公司始终保持道德标准，并以可持续性、高效和创新的方式不断发展。



我们的宗旨

我们为了改善生活、改变未来而存在。为此，我们齐心协力。

我们相信采矿对于世界的发展至关重要。我们致力于为所有人带来繁荣，并用我们的力量守护地球，这是我们服务社会的方式。我们为了改善生活、改变未来而存在。为此，我们齐心协力。



2. 价值观和相关道德原则

2.1. 生命第一

2.1.1. 全方位安全保障

安全是我们公司不可妥协的原则，也是所有活动开展的前提条件。我们深刻认识到，我们的决策不仅会影响淡水河谷员工，也关乎外部相关方的生命安全。因此在任何决策中，我们始终以人为本。

我们采用一系列标准，使我们能够以严谨的运营纪律行事，并以合乎道德、负责和安全的方式规划和执行各项活动。我们通过践行我们的关键行为准则以及管理模型——VPS（淡水河谷生产系统）来实现这一目标，旨在通过高效的日常管理追求卓越运营。

对我们而言，践行“生命第一”这一价值观意味着在行动中以道德行事，透明、专业且及时地处理我们的不足之处。正因如此，我们对发现的不安全事件和状况进行及时报告、有效处理，并从中汲取经验教训，始终以防止类似事件再次发生为目标。

阅读更多：

[Vale Management Model Policy – VPS \(POL-0035-G\)](#) →

[Policy for Dam Safety and Geotechnical Mining Structures \(POL-0037-G\)](#) →



2.1.2. 职业健康

我们深信，每个人都有权享受安全和健康的环境。我们力求采用最佳市场实践，以促进工作环境在各个方面做到包容、健康和安全的。

我们不断采用新的解决方案和技术并对之效果加以监测，以识别、管理、降低和消除健康和安全风险。

我们致力于促进全面健康，涵盖身体、心理和社会三个维度，以期淡水河谷员工和客户的生活质量做出贡献。

阅读更多：

[People Policy \(POL-0014-G\)](#) →

2.2. 珍视地球， 尊重社区

2.2.1. 关爱环境

我们尊重自然，深知保护自然资源的重要性以及全球对此的需求。

基于此，我们就公司运营实践做出了明确且正式的承诺，通过适当的管控、缓解和补偿措施来管理与我们活动相关的社会和环境的影响。我们致力于为更可持续的未来和能源转型做出贡献，在全球脱碳中发挥重要作用，并在为社会创造价值的过程中不断发展。

阅读更多：

[Sustainability Policy \(POL-0019-G\)](#) →

[Climate Change Policy \(POL-0012-G\)](#) →

[Water and Water Resources Policy \(POL-0032-G\)](#) →

[Mining and Metallurgical Waste Management Policy \(POL-0040-G\)](#) →

[Policy for Dam Safety and Geotechnical Mining Structures \(POL-0037-G\)](#) →

2.2.2. 我们与社会的关系

在充分尊重并综合考虑当地的社会、文化、环境和经济因素的同时，我们以高度的责任感管理运营过程中对社区造成的风险和影响，并致力于为我们运营所在地区的发展做出贡献。

我们对社会的行动以尊重和信任为指导，以道德和诚信原则为基础，鼓励诚信人士自由和平等的参与，并推动跨行业合作。

阅读更多：

[Integrated Report](#) →

[Sustainability Policy \(POL-0019-G\)](#) →

[Socioenvironmental and Institutional External Expenditures Policy \(POL-0024-G\)](#) →

[Policy for Dam Safety and Geotechnical Mining Structures \(POL-0037-G\)](#) →



2.2.3. 尊重人权

我们致力于尊重和促进人权，在开展业务、建立合作伙伴关系以及整个价值链中，预防潜在的不利影响，在必要时，通过与利益相关者积极互动与合作，减轻和补救此类影响。

我们的行动和管理实践基于国际原则和标准，包括联合国《工商业与人权指导原则》以及我们开展业务的每个国家/地区的法律。

我们鼓励员工、承包商以及我们运营所在社区的成员举报任何涉及侵犯人权的情况。我们设有[举报热线](#)用于登记和核实相关指控。

阅读更多：

[Human Rights Policy \(POL-0005-G\)](#)



[Human Rights Guide](#)





2.3. 重视公司的建设者



2.3.1. 具有包容性的工作环境

我们珍视多元化并营造包容的工作环境。我们确保员工有机会持续学习和成长，因为我们相信淡水河谷的发展与我们的员工成长息息相关，正是我们的员工日复一日地为公司发展添砖加瓦。我们认可每一位员工并为所有员工提供公平的机会。

我们力求确保每个个体都受到尊重，并有机会发挥自身潜力，无论其文化差异或意识形态差异、无论其是否身患残疾，也无论其性别、肤色、种族、国籍、出身、政治信仰、宗教信仰、年龄、婚姻状况、工会地位、社会阶层、性取向、性别认同或任何其他条件如何。我们致力于营造一个相互尊重的环境，让员工能够开诚布公，忠于自己。

我们绝不容忍任何形式的偏见、歧视、骚扰或性骚扰、暴力、羞辱、恐吓、嘲笑、敌意或使他人陷入窘境的行为。我们鼓励通过[举报热线](#)举报此类不当行为。

阅读更多：

[Diversity and Inclusion Policy \(POL-0036-G\)](#) →

[Whistleblower Channel](#) →

2.3.2. 健康并具有建设性的员工关系

我们的工作环境建立在相互尊重、道德和诚信的基础上。

我们知道，每个人都是独一无二的，他们的日常生活环境亦各有不同。因此，我们在做出任何可能影响员工的决策之前，都会力求了解并考虑到这些因素。

我们致力于践行积极聆听、重视不同的意见与观点。我们认为，心理安全对于建立信任关系及持续开展公开透明的对话至关重要。我们以成熟的态度对待不同的意见，尊重各种观点；从而不断地学习和进步。我们决不会因员工表达不同意见而对其进行任何形式的报复。

阅读更多：

[People Policy \(POL-0014-G\)](#) →

[Diversity and Inclusion Policy \(POL-0036-G\)](#) →



2.4. 诚信行事

2.4.1. 在无利益冲突的情况下进行决策

当个人的利益、活动或关系影响其在涉及公司决策中作出客观、公正的判断时，即存在利益冲突，无论这些利益、活动或关系对淡水河谷有利还是有害。

我们必须始终以诚信和透明的方式行事。因此，一旦发现任何利益冲突，必须立即上报。

我们拒绝任何基于于淡水河谷而言非独有且不合法的利益而采取的行动，施加的影响或做出的决定。

阅读更多：

[Anti-Corruption Policy \(POL-0016-G\)](#)



[Conflict of Interest Management Policy \(POL-0048-G\)](#)



2.4.2. 数据和资产问责制

我们对淡水河谷的所有资产（包括设备和材料）和信息（包括印刷形式与数字形式）负责。确保正确获取和安全维护这些信息和资产是我们商业道德的一部分。为此，我们仅使用经相关部门批准的软件和设备。

我们深知获取信息是我们日常活动的一部分，也是我们公司保持竞争优势的关键因素。因此，公司经营活动中产生的所有数据（无论其性质是机密、受限、内部使用还是公开）均归于淡水河谷所有。每位员工均有责任根据公司内部规定正确分类和管理这些信息。特别是在处理具有竞争敏感性或特许保密的信息时，员工必须严格遵守公司内部规定以及所适用的法律法规，确保更高的保密性和谨慎性。

我们在开展业务时将遵守经营所在地区所适用的关于隐私和个人数据保护的法律法规。为此，我们依靠规则、方法标准和工具来确保淡水河谷处理的个人数据得到保护，从而防止隐私事件和数据泄露的发生。

阅读更多：

[Antitrust Policy \(POL-0015-G\)](#)



[Policy of Disclosure of Information and Securities Trading \(POL-0030-G\)](#)



[Information Security Policy \(POL-0007-G\).](#)



2.4.3. 对腐败或任何不当获利行为零容忍

我们知道，腐败行为是指个人或实体直接或间接地提供、承诺、给予或授权支付、给予好处或任何有价值物，以不正当手段影响决策、获取不公平优势、赢得或维持业务、或确保其他不正当优势。此类行为不仅限于在公有领域，也存在于私营领域。

除了违法、不道德并可能承担刑事责任外，腐败行为还会对公司和社会造成严重影响。淡水河谷对贿赂和腐败采取零容忍态度，不会袒护任何参与腐败活动的人，无论是淡水河谷的员工还是第三方合作伙伴。

我们设立道德与合规计划，涵盖治理结构、指导方针和明确的反腐败政策，其中包括定期培训、持续监督、后果管理以及确保调查不受干扰的措施。

阅读更多：

[Anti-Corruption Policy \(POL-0016-G\)](#)



2.4.4. 公平竞争和企业社会责任

我们坚信，自由竞争是开展商业活动的根本原则和唯一有效途径。

我们致力于遵守不同国家/地区和国际组织实施的反垄断规则和法规、国际制裁和出口管制。

我们秉持诚信行事的原则，并致力于营造一个杜绝欺诈、洗钱、操纵和任何非法行为（包括反竞争行为）的商业环境，无论是在公开招标亦或是与公有领域主体或私营领域主体签订的合同中。

阅读更多：

[Antitrust Policy \(POL-0015-G\)](#)



[Anti-Corruption Policy \(POL-0016-G\)](#)



[Sanctions and Export Controls Policy \(POL-0025-G\)](#)



2.4.5. 代表公司行事者

在机构层面，淡水河谷由员工和管理人员代表，他们与外部利益相关方进行互动。我们相信，无论身处何处、处于何种情况，相互尊重并与我们的价值观保持一致是这些关系的基础。

与外部利益相关方的互动必须始终遵循道德规范和专业标准，同时遵守所适用的法律法规及公司内部规章制度。

代表公司行事者不得有任何利益冲突、信息滥用、腐败或反竞争的行为。



2.4.6. 礼品和招待

我们鼓励员工与外部利益相关方建立良好的关系。我们不鼓励互赠礼物或提供招待；但在符合文化习俗或为庆祝机构合作的情况下可以适度允许。互赠礼物和款待绝不能用于影响决策或获得任何不正当利益，并且严禁以任何现金或现金等价物（如代金券、礼品卡等）的形式进行。

此外，此类交往应保证：(a) 仅为礼节性交往的目的（任何时候不得带有商业利益的目的）；(b) 以透明、公开的方式进行；(c) 不涉及利益冲突；(d) 遵守相关内部规章制度。

阅读更多：

[Anti-Corruption Policy \(POL-0016-G\)](#)



2.4.7. 我们的供应商

我们应始终如一地遵循公司的价值观，并在日常业务的各个方面践行这些价值观，包括供应商的选择以及与供应商的关系中。

我们与供应商的互动作为我们价值链的一部分，应以诚信、诚实、道德和透明、尊重人权为准则，力求为我们经营所在地区的经济和社会发展做出积极贡献。

阅读更多：

[Principles of Conduct for Third Parties](#)



2.5. 使命必达

2.5.1. 负责任和可持续的成果

我们追求与我们价值观相契合的成果。我们致力于成为一家具有社会责任感和可持续发展的公司。

我们信任每一位员工，并建立了明确阐述对每位淡水河谷成员期望的治理框架。行动前，我们需要三思而后行，一旦出现任何失误或错误，应立即报告。这种审慎和透明的行为方式体现了公司的成熟度与持续改进的精神。

阅读更多：

[Integrated Report](#)



2.5.2. 内部控制与风险管理

我们深知自身业务所存在的风险，因此我们建立了正式的治理架构，旨在从各个层面和源头预防和降低这些风险。

该架构基于多条防线，每条防线对岗位和职责均做出了明确定义，并辅以定期监测活动，使我们能够全面识别主要风险并评估关键控制措施的有效性。

阅读更多：

[Risk Management Policy \(POL-0009-G\)](#)



2.5.3. 合法性、规范性和透明度

我们遵守运营所在国家/地区的法律法规。我们建立了一套有序的系统，依据国家和国际通行的法律、法规、原则和标准对各项活动及成果进行登记。所有记录均经过适当的审计和检查。

我们与外部利益相关方保持定期的沟通。在淡水河谷，我们绝不容忍任何秘密交易或不当安排。

我们致力于就我们的价值观、原则、指导方针和治理情况提供透明度和清晰度。我们通过官方网站发布公开信息并定期更新。

阅读更多：

[Integrated Report](#)



[Tax Policy \(POL-0046-G\)](#)



[Policy of Disclosure of Information and Securities Trading \(POL-0030-G\)](#)





3.

《行为准则》的管理



《行为准则》是淡水河谷道德与合规计划的重要组成部分。本文件中的指导方针由董事会根据执行委员会的提议以及审计与风险委员会的建议进行评估和批准。

本文件应定期（最多不超过3（三）年）或在必要时进行审查，以确保其内容始终保持最新。

3.1. 《行为准则》适用于哪些人？

本《行为准则》适用于淡水河谷及其位于巴西境内和其他国家/地区的子公司、员工、主要管理人员、实习生以及代表淡水河谷或其子公司行事的人员。

我们鼓励淡水河谷所参股的所有组织亦采用本《行为准则》。

我们的供应商和其他与我们有合作关系的第三方应遵守淡水河谷的[《第三方行为准则》](#)。

3.2. 如何适用《行为准则》？

道德规范是日常必备要求。我们在做每一项决策时都必须遵循。为了以诚信和负责任的态度行事，并时刻关注潜在问题，就必须具备明辨是非的能力。《行为准则》应当被我们员工用于辅助决策。

我们深知建立声誉所需付出的巨大努力，也知声誉的毁损可能只在朝夕之间。因而，受人尊敬的声誉源自于负责任且正确的行动、合乎道德的决策、对错误迅速反应以及对《行为准则》和公司价值观的尊重。

在做出决定之前，我们应该反思并问自己几个问题：



这一行动是否符合我们的价值观、《行为准则》、内部指导方针和现行法律？



我是否确信无需咨询公司的其他人员或其他部门？



此行动是否会危及他人的健康或安全？



这一决定是否会对我个人声誉或对淡水河谷所在运营地区或市场上的声誉产生负面影响？



我是否能安心地做出这一决定？

做决策并非总是易事。淡水河谷的道德与合规计划包括针对本《行为准则》原则的培训，以及关于如何克服困境并以负责任的方式做出最佳决策的指导。请务必参加这些培训，并及时了解最新情况。请查阅以下部分，了解在遇到道德困境或对本《行为准则》存有疑问时应如何采取行动。

3.3. 疑问

公开透明的对话是我们的关键行为之一。因此，如您遇到任何道德困境或对本《行为准则》存有任何疑问，我们建议您采取以下措施：

- 与您的直属主管开诚布公地进行交流；
- 如您的直属主管无法解决您的问题，您可寻求其他领导的协助；和/或
- 联系人力资源部以获得指导意见，澄清疑问；
- 如疑问仍未解决，请咨询负责淡水河谷“道德与合规计划”的公司诚信部门。

3.4. 举报热线

如果您不是要提问，而是想举报可疑情况或违反道德规范的行为，您可以使用淡水河谷的举报热线，这是专用于此目的的工具，可供公司内外的任何人使用。

举报内容由独立第三方公司登记，并转交至淡水河谷审计与合规部，并由相关团队进行调查。所有信息将进行保密处理，确保不会发生违反保密规定、恐吓或报复举报人的情况。

举报热线为确保举报内容能够进行独立核实提供了完备的条件。调查团队可以出于调查目的，不受限制地访问公司的系统和信息。

如您决定举报，请务必提供尽可能详尽的信息来支持您的指控，确保调查能够公正、公平且高效地进行。一旦收到指控，淡水河谷将立即调动公司相关资源进行调查，并在必要时追究相关人员的责任。

淡水河谷定期通过其官方网站发布的《道德与合规计划报告》披露所收到的举报数量及概况，确保整个过程的高度透明，同时保持调查内容以及涉及的相关人员的隐私。



3.5. 不当行为管理

淡水河谷的道德与合规计划旨在通过预防、发现和纠正不当行为来促进道德和诚信的企业文化。

不当行为一经确认，我们将按照《不当行为管理政策》采取行动。

任何员工或主要管理人员违反本《行为准则》或其他淡水河谷政策和规定，均须承担《不当行为管理政策》中规定的相应后果。

阅读更多：

[Misconduct Management Policy \(POL-0041-G\)](#)





4. 术语表

管理人员

就本《行为准则》而言，该术语是指董事会成员、董事会咨询委员会成员和执行委员会成员，以及在淡水河谷及其子公司经营所在的司法管辖区内根据适用的法律担任其他法定或类似职务的人员。

任何有价值物

现金、礼品、旅行、招待、赞助、捐赠、工作机会、商品或房产。它还可以包括无形的益处，例如内幕消息和提示。¹

骚扰

通过粗鲁和不恰当的话语或手势、恶意评论、带有偏见或歧视性的侮辱、欺凌、恐吓、谣言以及不恰当的笑话羞辱员工并影响他们职业关系的一系列攻击行为。

性骚扰

任何迫使他人发生非自愿的性接触或性关注的行为。它包括令人排斥的性挑逗、不恰当的暗示或淫秽言论，以及有人承诺提供工作、晋升、报酬或特殊待遇以换取性欢愉的行为。此外，它还包括不恰当或令人排斥的触摸，以及发布或分享与性有关的不恰当图像、物品或材料。

人权

论年龄、族裔、种族、性别、国籍、语言、宗教或任何其他身份，世界任何地方的所有人所固有的普遍权利和自由。每个人都有权不受歧视地享有这些权利。

供应商

任何商品及/或服务的供应商，包括顾问、代理、商业代表、政治顾问、经纪人、中介等。

政府官员

这不仅指当选人员，还包括：(a) 任何官员、公务员、政府、国有或混合资本公司的雇员或代表，或代表这些实体履行政府职能的任何人；(b) 议会或委员会成员，或根据适用法律法规以官方身份行事以协助履行政府职能的雇员，包括修改或起草法律或法规；(c) 立法、行政或司法部门任何经选举或委任的雇员；(d) 政府机构或监管机构的官员或雇员；(e) 在政党中担任职务的领导人或人员，或政治职位的候选人；(f) 任何担任由政府或其机构任命或继承的正式、仪式性或其他职务的个人；(g) 国际公共组织（如联合国、世界银行或国际货币基金组织）的官员或雇员；(h) 本身是或被认定是代表政府官员行事的中间人的人员；(i) 根据适用法律的规定，虽不是公职人员，但应被视为公职人员的人员；(j) 虽然是临时性的或没有报酬，但担任政府职位、工作或职能的人员。

外部利益相关方

与我们互动的外部各方，包括客户、供应商、服务提供商、投资者、合作伙伴、社区、政府代表、政府官员、媒体成员、民间社会和非政府组织。

主要管理人员

就本《行为准则》而言，该术语是指管理人员和财政委员会成员。

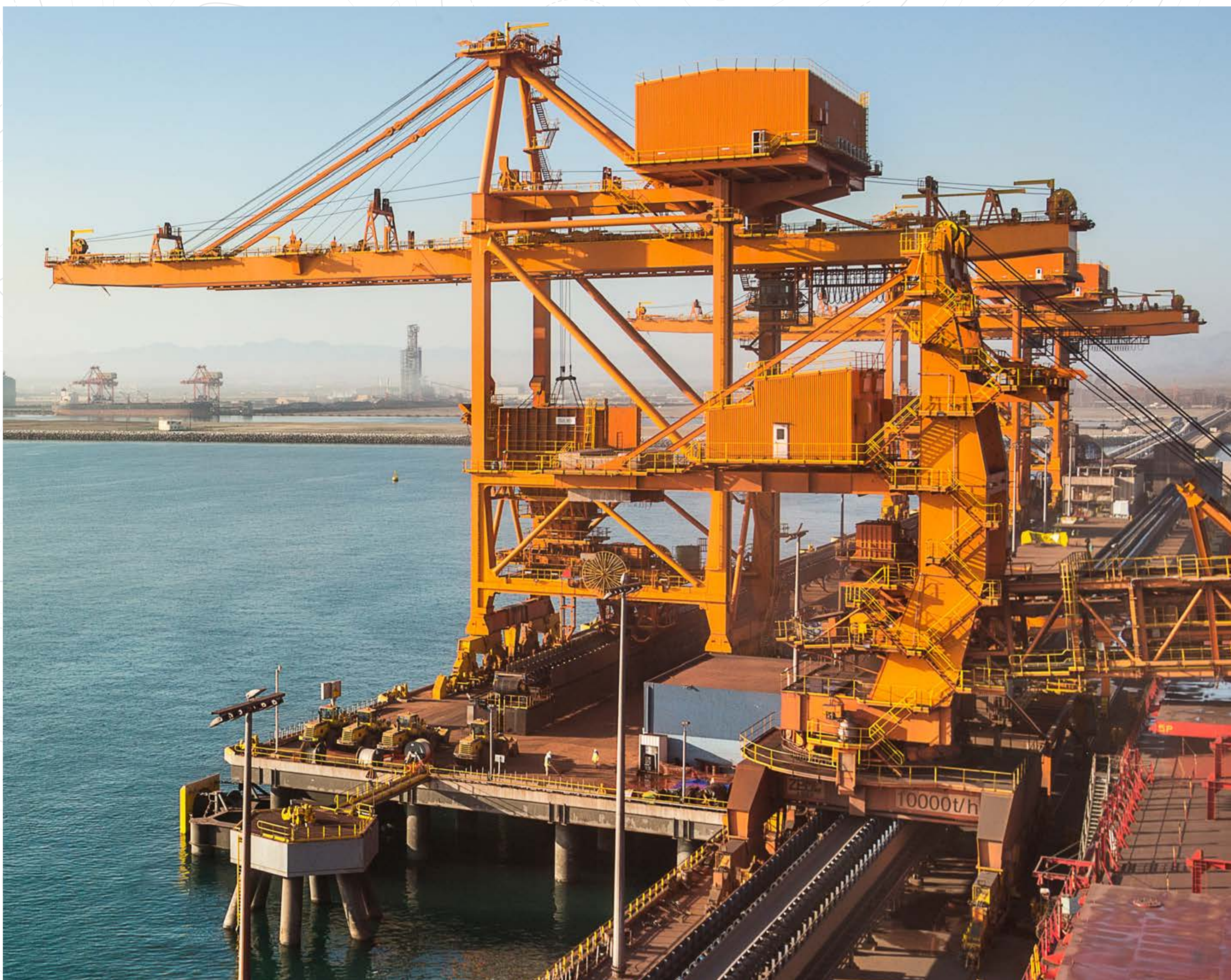
贿赂

提供、承诺、付款或赠予任何有价值物品，以影响官员或其他履行官方职能或法律赋予其一定职责的人员的行为，从而赢得或获取不正当好处。

第三方

与淡水河谷有业务往来的任何个人、公司或实体，包括供应商、客户、业务合作伙伴和社会环境投资接收方。

¹ 可能影响公司股票价值的机密信息，例如合并、收购或出售子公司，计划发售或出售公司证券等方面的消息。



5. 确认条款并承诺

5. 确认条款并承诺

我明白自己根据淡水河谷《行为准则》所应承担的义务，该《行为准则》可在公司内网和官网上查阅。通过签署本文件，我在此声明并同意完全遵守本《行为准则》。

(签名2)

(地点)

(月)

(天)

(年)

姓名

淡水河谷 ID

