



Código de Conduta

Tudo começa com ética e integridade.

Ética é uma prática diária, que deve guiar todas as decisões que tomamos.

Sabemos que esse processo é extremamente importante e norteador de todas as nossas ações dentro da empresa. A robustez e a complexidade do processo, por vezes, podem criar dilemas éticos, que exigem que tenhamos atenção redobrada. Por isso, em momentos como esses, em que precisamos tomar decisões e desenvolver julgamentos de impactos para a empresa, esse alicerce precisa estar bem construído.

É aí que entra o nosso Código de Conduta, que deve ser sempre usado como um mecanismo para auxiliar nossos empregados, administradores e estagiários nessa reflexão.

O Código de Conduta da Vale desdobra os valores da nossa empresa em princípios éticos, que devem ser colocados em prática nas pequenas e grandes decisões. Só assim conseguiremos atingir o nosso propósito: **Existimos para melhorar a vida e transformar o futuro. Juntos.**

Daniel André Stieler

Presidente do Conselho de Administração

Eduardo Bartolomeo

Diretor-presidente



Índice

1	Introdução	04
2	Nossos valores e princípios relacionados	05
2.1	A vida em primeiro lugar	06
2.1.1	Segurança em todos os aspectos	06
2.1.2	Responsabilidade sobre a vida das pessoas	07
2.1.3	Nossa saúde no trabalho	07
2.2	Respeitar nosso planeta e as comunidades	08
2.2.1	Cuidado com o meio ambiente	08
2.2.2	Nossa relação com a sociedade	09
2.2.3	Respeito aos Direitos Humanos	09
2.3	Valorizar quem faz a nossa empresa	10
2.3.1	Ambiente de trabalho inclusivo	10
2.3.2	Relações saudáveis e construtivas	11
2.4	Agir com integridade	12
2.4.1	Diálogo aberto e transparente	12
2.4.2	Ausência de conflito de interesses	12
2.4.3	Responsabilidade com nossas informações e nossos ativos	12
2.4.4	Intolerância à corrupção ou qualquer vantagem indevida	13
2.4.5	Concorrência leal	13
2.4.6	Representação da nossa empresa	13
2.4.7	Presentes e hospitalidades	14
2.4.8	Reputação da Vale	14
2.4.9	Nossos Fornecedores	14
2.5	Fazer acontecer	15
2.5.1	Resultados responsáveis e sustentáveis	15
2.5.2	Gestão de riscos e controles internos	15
2.5.3	Legalidade, formalidade e transparência	16
3	Gestão do Código de Conduta	17
3.1	Quem deve seguir?	18
3.2	Como devemos aplicar?	18
3.3	Dúvidas	18
3.4	Canal de Denúncias	18
3.5	Consequências de violações	18
4	Glossário	19
5	Termo de Ciência e Compromisso	21



1

Introdução

O Código de Conduta da Vale é um documento que reúne os princípios fundamentais que sustentam o propósito do nosso negócio.

Nosso Propósito:

Existimos para melhorar a vida e transformar o futuro. Juntos.

Acreditamos que a mineração é essencial para o desenvolvimento do mundo e só servimos à sociedade ao gerar prosperidade para todos e cuidar do planeta. Por isso, existimos para melhorar a vida e transformar o futuro. Juntos.

Nossos Valores:

A vida em primeiro lugar. Respeitar nosso planeta e as comunidades. Valorizar quem faz a nossa empresa. Agir com integridade. Fazer acontecer.

Os nossos valores foram desdobrados em princípios fundamentais que orientam o nosso caminho para que a Vale permaneça uma empresa ética, crescendo continuamente e de forma sustentável.

Entender e seguir esses valores e princípios significa aprender sempre e praticar no dia a dia os comportamentos-chave esperados: obsessão por segurança e gestão de riscos, diálogo aberto e transparente, empoderamento com comprometimento, sentimento de dono e escuta ativa e engajamento com a sociedade.



2

Nossos valores e princípios relacionados



2.1

A vida em primeiro lugar

2.1.1

Segurança em todos os aspectos

Colocamos as pessoas no centro das nossas decisões e acreditamos que todo trabalhador tem direito a um ambiente seguro e saudável. A Vale adota o VPS (Vale Production System), um modelo de gestão integrado que possibilita, com gestão da rotina e eficiência, que nossas atividades sejam executadas com excelência. Os nossos indicadores mais importantes são os de saúde, segurança e risco. Acreditamos que, operando com excelência e, conseqüentemente, com mais segurança, as metas de produção e financeiras serão atingidas como resultado natural dessa gestão responsável e consciente.

Reconhecemos que erros podem acontecer e, caso aconteçam, devem ser enfrentados com honestidade, e nunca omitidos. Por isso, reportamos todo acidente, quase acidente e condições inseguras. Quando agimos com ética, tratamos nossas falhas de forma franca, profissional e imediata, sempre colocando a vida em primeiro lugar.

 **Leia mais**

[Regras de Ouro](#)

[Política do Modelo de Gestão Vale – VPS \(POL-0035-G\)](#)

[Política de Segurança de Barragens e de Estruturas Geotécnicas de Mineração \(POL-0037-G\)](#)





2.1.2

Responsabilidade sobre a vida das pessoas

Reconhecemos que nossas decisões podem afetar a vida de outras pessoas, sejam elas empregados da Vale ou não. Por isso, adotamos padrões que nos permitem ter disciplina operacional, além de planejar e executar nossas atividades de forma ética, responsável e segura.

2.1.3

Nossa saúde no trabalho

O trabalho com propósito é uma importante fonte de satisfação pessoal e de crescimento.

Estamos sempre em busca das melhores práticas de mercado, para promover um ambiente de trabalho moderno, sadio e seguro. Adotamos e monitoramos continuamente soluções, inclusive tecnológicas, para identificar, gerenciar, reduzir e eliminar a exposição dos nossos empregados aos riscos de saúde e segurança no trabalho.

 **Leia mais**

[Política de Pessoas \(POL-0014-G\)](#)



2.2

Respeitar nosso planeta e as comunidades

2.2.1

Cuidado com o meio ambiente

Respeitamos a natureza e acreditamos que esse respeito é um dos suportes da nossa excelência operacional.

Somos conscientes da importância e do contexto global de conservação das fontes de recurso da natureza. Por isso, assumimos compromissos claros e formais com as nossas práticas operacionais, equilibrando nossos impactos ambientais com medidas de controle e compensação adequadas, sempre em busca de um progresso sustentável.

Leia mais

[Política de Sustentabilidade \(POL-0019-G\)](#)

[Política de Mudanças Climáticas \(POL-0012-G\)](#)

[Política de Água e Recursos Hídricos \(POL-0032-G\)](#)

[Política de Gestão de Resíduos Mineral-Metalúrgicos \(POL-0040-G\)](#)

[Política de Segurança de Barragens e de Estruturas Geotécnicas de Mineração \(POL-0037-G\)](#)



2.2.2

Nossa relação com a sociedade

Gerimos, de forma responsável, riscos e impactos de nossas operações sobre as comunidades e contribuimos para a promoção de um legado positivo nos territórios em que estamos presentes, respeitando e considerando aspectos sociais, culturais, ambientais e econômicos.

Nossa atuação perante a sociedade se dá por meio de interações respeitadas, sempre baseadas nos princípios da ética e da integridade, que favoreçam a livre e igualitária participação de boa-fé das pessoas e promovam parcerias intersetoriais.

Leia mais

[Política de Sustentabilidade \(POL-0019-G\)](#)

[Política de Dispêndios Externos Socioambientais e Institucionais \(POL-0024-G\)](#)

[Política de Segurança de Barragens e de Estruturas Geotécnicas de Mineração \(POL-0037-G\)](#)

2.2.3

Respeito aos Direitos Humanos

Respeitamos e promovemos os Direitos Humanos, buscamos constantemente prevenir potenciais impactos e violações e, quando necessário, trabalhamos para mitigá-los e remediá-los nas atividades da Vale e ao longo de nossa cadeia produtiva. Para isso, seguimos os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU e as legislações de cada país em que atuamos, além de padrões nacionais e internacionais.

Incentivamos que nossos empregados, terceiros e comunidades denunciem situações em que os Direitos Humanos não são respeitados. Para isso, disponibilizamos um [Canal de Denúncias](#) para registro e apuração.

Leia mais

[Política de Direitos Humanos \(POL-0005-G\)](#)

[Guia de Direitos Humanos](#)

[Canal de Denúncias](#)





2.3

Valorizar quem faz a nossa empresa

2.3.1

Ambiente de trabalho inclusivo

Valorizamos a diversidade e promovemos um ambiente inclusivo. Investimos no desenvolvimento constante de nossos empregados, porque acreditamos que o crescimento da Vale está interligado com o crescimento de quem participa da construção do nosso negócio no dia a dia. Reconhecemos e damos oportunidades de forma justa, igualitária e meritocrática a todas as pessoas.

Asseguramos que cada indivíduo seja respeitado e tenha a oportunidade de desenvolver seu potencial, independentemente de suas diferenças culturais ou ideológicas, deficiências, gênero, cor, etnia, nacionalidade, origem, convicções políticas, crenças religiosas, idade, estado civil, condição de sindicalização, classe social, orientação sexual, identidade de gênero ou qualquer outra condição. Temos o compromisso com a criação de um ambiente respeitoso e de diálogo, no qual as pessoas possam ser elas mesmas.

Não toleramos nenhuma forma de preconceito, discriminação, racismo, homofobia, Assédio moral ou sexual, nem quaisquer situações de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade ou constrangimento. Incentivamos que circunstâncias como essas sejam reportadas em nosso [Canal de Denúncias](#).

A inclusão das diferenças é um ponto de partida para um mundo mais justo e igualitário. Para nós, a diferença faz toda a diferença.

 **Leia mais**

[Política de Diversidade e Inclusão \(POL-0036-G\)](#)

[Canal de Denúncias](#)





2.3.2

Relações saudáveis e construtivas

Formamos nosso ambiente de trabalho baseados em relações de respeito mútuo, ética e integridade.

Sabemos que cada pessoa é única e singular, assim como o contexto no qual ela está inserida no dia a dia. Nossos modelos de gestão buscam reconhecer e considerar esses elementos antes de qualquer tomada de decisão que possa afetar nossos empregados.

Leia mais

[Política de Pessoas \(POL-0014-G\)](#)

[Política de Diversidade e Inclusão \(POL-0036-G\)](#)



2.4

Agir com integridade

2.4.1

Diálogo aberto e transparente

Somos uma empresa com escuta ativa, que valoriza a manifestação de opiniões e a diversidade de pontos de vista. Agimos com maturidade e respeito diante do contraditório, aprendendo constantemente. Em nenhuma hipótese retaliamos manifestações de divergência.

Sabemos lidar com os nossos erros e, por isso, repudiamos qualquer omissão de problemas. É esperado que todos sempre pratiquem um diálogo aberto e transparente.

2.4.2

Ausência de conflito de interesses

Conflitos de interesses acontecem quando alguém age em benefício próprio, ou para beneficiar Familiares, Pessoas Próximas, acionistas, Fornecedores ou Funcionários de Governo, independentemente de a Vale se beneficiar, se prejudicar ou não.

Repudiamos e afastamos qualquer ação, influência ou decisão motivada por interesses contrários às normas que não sejam exclusivos e legítimos da Vale.

Leia mais

[Política Anticorrupção \(POL-0016-G\)](#)

[Política de Transações com Partes Relacionadas e Conflito de Interesses \(POL-0017-G\)](#)

2.4.3

Responsabilidade com nossas informações e nossos ativos

Somos responsáveis pelos ativos da Vale, o que inclui equipamentos, materiais e informações, sejam elas impressas, sejam digitais. Cuidar do acesso correto, da manutenção segura dessas informações e dos nossos ativos faz parte da nossa ética empresarial.

Sabemos que o acesso a informações inclui-se nas nossas funções diárias e é um importante diferencial competitivo para a nossa empresa. Por isso, todo e qualquer dado produzido durante nossas atividades é de propriedade da Vale, e sempre deve ser classificado de acordo com as regras internas (confidencial, restrito, de uso interno e público).

2.4.4

Intolerância à corrupção ou qualquer vantagem indevida

Sabemos que a corrupção acontece quando alguém dá, promete, oferece ou autoriza favores ou Algo de Valor, direta ou indiretamente, para influenciar uma decisão, para ganhar uma vantagem indevida ou para obter ou manter negócios, podendo ocorrer na esfera pública ou privada.

Além de ser um ato ilegal e antiético, sujeito à responsabilização criminal, a corrupção traz graves consequências para a empresa e para a sociedade. A Vale tem tolerância zero para Suborno e corrupção e não protege quem faz uso dessa prática, seja um empregado, seja um Administrador seja um Fornecedor.

Possuímos um Programa de Ética & Compliance, com governança, diretrizes e regras claras sobre corrupção, que incluem ações periódicas de treinamento, monitoramento e gestão de consequências, prezando pela não obstrução de qualquer atividade de fiscalização relacionada a esse tema.

 **Leia mais**

[Política Anticorrupção \(POL-0016-G\)](#)

2.4.5

Concorrência leal

Acreditamos que a livre concorrência é a melhor forma de fazermos negócios de maneira justa e saudável.

Atuamos de forma íntegra e promovemos um ambiente de negócios livre de fraudes e manipulações de qualquer tipo, seja em licitações, seja em contratos com o setor público ou privado.

 **Leia mais**

[Política Anticorrupção \(POL-0016-G\)](#)

[Política de Defesa da Concorrência \(POL-0015-G\)](#)

2.4.6

Representação da nossa empresa

A Vale é representada institucionalmente por empregados, Administradores, diretores-executivos e parceiros que se relacionam com Interlocutores Externos. Acreditamos que o respeito mútuo e a coerência com nossos Valores são a base desses relacionamentos, independentemente da localidade e da situação.

Não há espaço para conflitos de interesses, uso indevido de informações confidenciais, corrupção nem práticas anticoncorrenciais nas nossas representações.



2.4.7

Presentes e hospitalidades

Estimulamos a construção de boas relações com nossos diversos Interlocutores Externos. A troca de presentes e hospitalidades não é incentivada, mas é permitida em contextos culturais ou de celebração de parcerias institucionais. Essa troca nunca poderá ser usada para influenciar decisões nem para obter vantagem indevida, e jamais deve ser feita em dinheiro ou equivalente em dinheiro, como vouchers ou cartões-presente.

Além disso, deve: (a) ter caráter exclusivamente institucional (nunca de negócio); (b) acontecer de forma transparente; (c) não ter nenhum tipo de conflito de interesses; e (d) respeitar as regras internas sobre esse tema.

 **Leia mais**

[Política Anticorrupção \(POL-0016-G\)](#)

2.4.8

Reputação da Vale

Sabemos do esforço para a construção da reputação de uma empresa e como ela pode ser destruída rapidamente. Essa estruturação é um exercício diário, formado por pequenas e grandes ações praticadas por todos nós. O respeito à reputação da Vale é consequência de ações responsáveis e corretas, decisões éticas, correções imediatas e respeito ao nosso Código de Conduta e aos valores da nossa empresa.

2.4.9

Nossos Fornecedores

Precisamos ser coerentes com nossos valores e praticá-los diariamente em todos os aspectos do nosso negócio, incluindo a escolha de nossos Fornecedores e o relacionamento com eles.

Nossas relações com Fornecedores, que são parte da nossa cadeia de valor, são pautadas por boa-fé, honestidade, ética e transparência, e sempre buscam contribuir positivamente para o desenvolvimento econômico e social das regiões em que atuamos.

 **Leia mais**

[Princípios de Conduta para Terceiros](#)



2.5

Fazer acontecer

2.5.1

Resultados responsáveis e sustentáveis

Buscamos resultados que estejam sempre alinhados com nossos valores. Trabalhamos para ser reconhecidos como uma empresa socialmente responsável e sustentável.

Confiamos nas pessoas e temos um modelo de governança que estabelece autonomia com responsabilidade, deixando claro o que é esperado de cada um dos nossos empregados e Administradores. Precisamos refletir antes de agir e devemos sempre reportar qualquer falha ou erro que ocorra. Esse comportamento faz parte da nossa maturidade e da nossa evolução.

 **Leia mais**

[Relato Integrado](#)

2.5.2

Gestão de riscos e controles internos

Reconhecemos os riscos do nosso negócio e mantemos uma estrutura formal de governança para prevenir e mitigar tais riscos, nas suas variadas dimensões e origens.

Essa estrutura é baseada no modelo de Linhas de Defesa, com uma definição clara de papéis e responsabilidades, além de um monitoramento periódico que nos permite ter uma visão dos principais riscos e da efetividade dos nossos controles críticos.

 **Leia mais**

[Política de Gestão de Riscos \(POL-0009-G\)](#)





2.5.3

Legalidade, formalidade e transparência

Cumprimos as leis dos países onde operamos. Mantemos um sistema organizado de registros formais de nossas atividades e nossos resultados, que seguem leis, regulamentos, princípios e padrões nacionais e internacionais e que são auditados e fiscalizados.

Temos o compromisso com a transparência e a clareza em relação a nossos valores, princípios, políticas e governança e interagimos regularmente com os nossos Interlocutores Externos.

Não há espaço para atividades informais, dissimuladas ou ocultas na Vale.



Leia mais

[Relatório 20-F](#)
[Formulário de Referência](#)
[Informe de Governança](#)
[Relato Integrado](#)
[Política de Divulgação de Informações e de Negociação de Valores Mobiliários \(POL-0030-G\)](#)



3

Gestão do Código de Conduta

O Código de Conduta é aprovado pelo Conselho de Administração e faz parte do Programa de Ética & Compliance da Vale, que é monitorado pelo Comitê de Auditoria, pelo Comitê de Conduta e Integridade e pela Diretoria de Auditoria e Conformidade.

3.1 Quem deve seguir?

O Código de Conduta se aplica à Vale e suas controladas, no Brasil ou nos demais países, empregados, Administradores, estagiários, Fornecedores e qualquer pessoa que atue em nome da Vale ou de suas empresas controladas.

Ao mesmo tempo, buscamos estimular a adoção dos princípios deste Código de Conduta em todas as empresas nas quais temos alguma participação societária.

3.2 Como devemos aplicar?

Ética é uma prática diária, que exige um exercício constante a cada decisão que tomamos. Agir com integridade e responsabilidade requer discernimento. O Código de Conduta deve ser usado como um mecanismo para auxiliar nossos empregados, Administradores, estagiários e Fornecedores nessa reflexão.

O Programa de Ética & Compliance da Vale promove treinamentos sobre os princípios deste Código de Conduta que trazem orientações sobre como superar dilemas e tomar as melhores decisões de forma responsável. Sempre participe desses treinamentos e mantenha-se atualizado.

3.3 Dúvidas

O diálogo aberto e transparente é incentivado na Vale. Portanto, em caso de dúvidas sobre o Código de Conduta da Vale, a recomendação sempre será:

- conversar abertamente com seu gestor direto;
- envolver outras lideranças caso o seu gestor direto não consiga ajudá-lo na solução;
- consultar a área de Recursos Humanos, uma aliada no processo de orientação e esclarecimento de dúvidas;
- acionar a área de Integridade Corporativa, guardiã do Programa de Ética & Compliance, caso as dúvidas persistam.

3.4 Canal de Denúncias

Se, em vez de uma dúvida, você quiser informar um caso de suspeita ou de má

conduta ética, o lugar correto é o Canal de Denúncias da Vale.

O canal é uma ferramenta exclusiva para esse fim, operado por uma empresa independente e estruturado para garantir o sigilo absoluto, protegendo o anonimato do denunciante e preservando as informações para que uma apuração justa possa ocorrer. O Canal de Denúncias garante todas as condições para que um relato seja apurado com independência. A Vale informa periodicamente em seu website a quantidade e o perfil das denúncias recebidas, a fim de dar transparência ao processo, sempre mantendo a confidencialidade das apurações.

Tratamos denúncias de forma isenta e séria. Ao decidir fazer uma, forneça o máximo de informações que possam comprová-la, possibilitando uma apuração justa e equilibrada. Quando uma notificação é feita, toda uma estrutura corporativa é mobilizada para conduzir a investigação e, se necessário, responsabilizar os envolvidos. Em nenhuma circunstância haverá quebra de confidencialidade, intimidação nem retaliação ao denunciante.

3.5 Consequências de violações

Toda ação tem uma consequência, e isso não é diferente no caso de má conduta ética.

Qualquer empregado ou Administrador que viole os princípios deste Código de Conduta e demais políticas e normas da Vale está sujeito às medidas disciplinares abaixo, que serão aplicadas de acordo com as leis locais e a gravidade da violação:

- advertência;
- treinamento;
- suspensão;
- demissão;
- outras providências jurídicas.



Leia mais

[Política de Gestão de Consequências \(POL-0041-G\)](#)

4

Glossário



Administradores:

para fins deste Código, são membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, dos Comitês de Assessoramento e da Diretoria Executiva.

Algo de Valor:

inclui mais do que apenas dinheiro; inclui presentes, viagens, hospitalidades, patrocínios, doações, vagas de emprego, bens ou propriedades. Também pode incluir benefícios intangíveis, como informações privilegiadas e tipping¹.

Assédio moral:

ataques repetitivos por meio de palavras ou gestos grosseiros e inadequados, comentários maliciosos, insultos preconceituosos ou discriminatórios, bullying, intimidações, boatos e piadas inoportunas que acabam humilhando o empregado, até mesmo afastando-o das relações profissionais.

Assédio sexual:

acontece quando uma pessoa se sente constrangida por alguém que busca obter vantagem ou favorecimento sexual ou que a coloca em um contexto sexual não desejado. Ocorre por meio de avanços sexuais indevidos, comentários indecentes ou observações obscenas. Isso inclui prometer ou proporcionar emprego, promoção, remuneração ou tratamento especial em troca de favores sexuais. Também inclui toques inadequados ou indesejados, bem como a publicação ou o compartilhamento de imagens, objetos ou materiais obscenos.

Direitos Humanos:

são direitos e liberdades fundamentais que se aplicam a todas as pessoas, em qualquer lugar do mundo, independentemente de idade, etnia, cor da pele, sexo, nacionalidade, idioma, religião ou qualquer outra condição, com o objetivo de garantir a dignidade e o igual respeito a todos, sem nenhum tipo de discriminação.

Familiar:

para este Código de Conduta, são considerados familiares: cônjuge, companheiro(a), pais, mães, filhos(as), irmãos(as), avós, netos(as), tios(as), sobrinhos(as), primos(as) e agregados, como sogros(as), nora/genro, cunhados(as), madrasta/padrasto, enteados(as).

Fornecedores:

quaisquer fornecedores de bens e/ou prestadores de serviços, incluindo – mas não se limitando a – consultor, agente, representante comercial, assessor político, despachante, intermediário, entre outros.

Funcionários de Governo:

não é apenas alguém eleito; inclui: (a) oficial, funcionário, servidor, empregado ou representante de um governo, de uma empresa estatal ou de economia mista, ou qualquer pessoa que exerça funções públicas em nome das entidades acima mencionadas; (b) membro de uma assembleia ou comitê, ou funcionário envolvido no desempenho de funções públicas, de acordo com as leis e regulações aplicáveis, para auxiliar no desempenho de funções públicas, como modificar ou redigir leis ou regulamentos; (c) funcionário do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, independentemente de ser eleito ou nomeado; (d) funcionário ou empregado de uma agência governamental ou autoridade reguladora; (e) dirigente ou pessoa que ocupe um cargo em um partido político ou que seja candidata a cargo político; (f) indivíduo que detém qualquer cargo oficial, cerimonial ou outro cargo nomeado ou herdado junto a um governo ou qualquer uma de suas agências; (g) funcionário ou empregado de uma organização pública internacional, como Nações Unidas, Banco Mundial ou Fundo Monetário Internacional; (h) pessoa que é ou se coloca como um intermediário agindo em nome de um funcionário de governo; (i) pessoa que, embora não seja funcionária pública, é determinada pela legislação aplicável que deve ser tratada da mesma forma que um funcionário público; (j) aquele que, embora transitoriamente ou sem remuneração, exerça cargo, emprego ou função pública.

Interlocutor Externo:

público externo com o qual nos relacionamos, incluindo – mas não se limitando a – clientes, Fornecedores, prestadores de serviços, imprensa, investidores, parceiros, comunidades, governo, Funcionários de Governo, sociedade civil e organizações não governamentais.

Pessoa Próxima:

para este Código de Conduta, são consideradas pessoas próximas aquelas com as quais se mantêm vínculos, relacionamentos afetivos ou convivência habitual, por laço seja amoroso, seja de amizade, em que possa existir o interesse em beneficiar o outro.

Suborno:

oferta, promessa, pagamento ou concessão de Algo de Valor a um Funcionário de Governo ou a qualquer outra pessoa, com a intenção de dar ou alcançar uma vantagem indevida.

¹Tipos de informações confidenciais que podem impactar no valor das ações da empresa, como notícias de fusões, aquisições ou vendas de subsidiárias, oferta planejada ou venda de valores mobiliários da empresa etc.

5

Termo de Ciência e Compromisso

Declaro que li e entendi o conteúdo do Código de Conduta da Vale, disponível na intranet e no website da empresa.

A assinatura deste termo demonstra meu compromisso de cumprir integralmente com o referido Código de Conduta.

Assinatura

local

, dia

, de

mês

de

ano

Nome

Matrícula Vale:

