

# Code of Conduct



# Les gens sont au cœur de nos décisions.

Ce sont précisément les comportements que nous adoptons dans notre quotidien, qui favorisent la sécurité et la responsabilité environnementale de nos opérations, en garantissant l'intégrité de nos vies et de nos actifs, en misant sur notre performance et en améliorant la vie d'autres personnes à l'intérieur et à l'extérieur de Vale.

D'une part, notre modèle de gestion tridimensionnel — leadership, technique et méthode — nous oriente vers les meilleures façons d'atteindre l'excellence, tandis que d'autre part, nos objectifs, nos valeurs et nos principes orientent nos attitudes, nos initiatives et notre conduite.

L'association puissante de notre modèle de gestion et de notre intégrité éthique nous permet d'atteindre notre objectif : **Améliorer la vie et transformer l'avenir. Ensemble.**

Pratiquer l'éthique consiste, fondamentalement, à viser l'excellence, à favoriser le bien-être collectif et à améliorer la vie des gens.

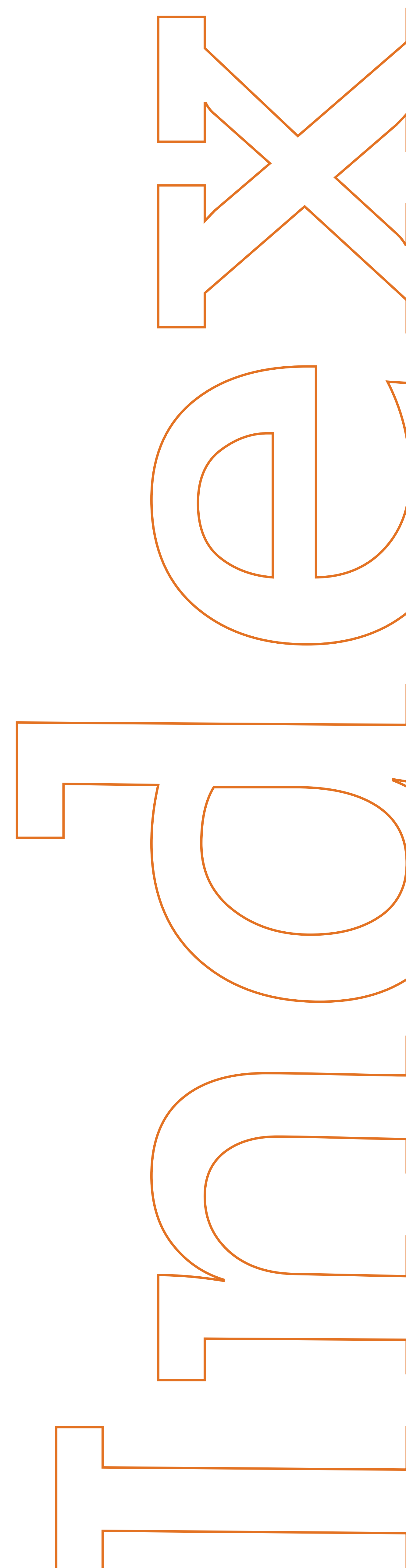
Nous vous présentons notre nouveau Code de conduite, un document qui appuiera le Programme d'éthique et de conformité de Vale. Muni d'une gouvernance et de lignes directrices explicites, et accompagné d'une formation concrète, le Programme nous aidera à formuler des jugements quotidiens, tout en favorisant un dialogue ouvert et transparent. Le silence n'est pas toléré.

Nous souhaitons tous travailler pour une entreprise respectée et admirée. La réputation collective de Vale commence et finit par notre attitude individuelle. Faites votre part et mettez en pratique les principes de notre Code de conduite dans vos petites et vos grandes décisions.

**Eduardo Bartolomeo**  
(Président Directeur Général)  
et  
**José Maurício Pereira Coelho**  
(Président du Conseil d'administration)



<b>1. Introduction</b>	<b>04</b>
<b>2. Nos valeurs et principes connexes</b>	<b>05</b>
<b>2.1. La vie avant tout</b>	<b>06</b>
2.1.1. La sécurité sous tous ses aspects	
2.1.2. La responsabilité vis-à-vis de la vie des gens	
2.1.3. Notre santé au travail	
<b>2.2. Respecter notre planète et les communautés</b>	<b>07</b>
2.2.1. Protection de l'environnement	
2.2.2. Notre relation avec la société	
2.2.3. Respect des droits de la personne	
<b>2.3. Valoriser notre effectif</b>	<b>09</b>
2.3.1. Milieu de travail inclusif	
2.3.2. Relations saines et constructives	
<b>2.4. Agir avec intégrité</b>	<b>10</b>
2.4.1. Dialogue ouvert et transparent	
2.4.2. Absence de conflits d'intérêts	
2.4.3. Responsabilité vis-à-vis de nos données et de nos actifs	
2.4.4. Intolérance vis-à-vis de la corruption ou de tout avantage illégitime	
2.4.5. Concurrence loyale	
2.4.6. Représentants de notre entreprise	
2.4.7. Cadeaux, repas et activités de représentation	
2.4.8. Réputation de Vale	
2.4.9. Nos fournisseurs	
<b>2.5. Réaliser nos buts</b>	<b>13</b>
2.5.1. Résultats responsables et durables	
2.5.2. Contrôles internes et gestion des risques	
2.5.3. Lois, production de rapports, et transparence	
<b>3. Gestion du Code de conduite</b>	<b>14</b>
3.1. À qui s'applique le Code?	
3.2. Comment devons-nous appliquer le Code?	
3.3. Questions	
3.4. Voie de dénonciation	
3.5. Conséquences du non-respect	
<b>4. Glossaire</b>	<b>18</b>
<b>5. Attestation d'engagement</b>	<b>20</b>





# 1.

# Introduction

**Le Code de conduite** de Vale est un document qui réunit les principes fondamentaux sur lesquels se basent les objectifs de notre entreprise.

**Notre objectif :** Améliorer la vie et transformer l'avenir. Ensemble.

Nous croyons que l'exploitation minière est essentielle au développement du monde. Nous profitons à la société uniquement lorsque nous assurons la prospérité pour tous et prenons soin de la planète. Ainsi, notre raison d'être est d'améliorer la vie et transformer l'avenir. Ensemble.

## Nos valeurs

La vie avant tout. Respecter notre planète et les communautés. Valoriser notre effectif. Agir avec intégrité. Réaliser nos buts.

Nos valeurs se composent de plusieurs principes fondamentaux qui guident les efforts que nous déployons pour demeurer une entreprise éthique qui croît de manière continue et durable.

Pour comprendre et respecter ces valeurs et ces principes, nous devons apprendre sur les comportements essentiels et les adopter dans notre quotidien : prioriser la sécurité et la gestion des risques, un dialogue ouvert et transparent, l'autonomisation accompagnée de l'obligation redditionnelle, la responsabilité à part entière, et l'écoute active de la société.



2.

# Nos valeurs et principes connexes



[Introduction](#)

[Nos valeurs et principes connexes](#)

[Gestion du Code de conduite](#)

[Glossaire](#)

[Attestation d'engagement](#)



## 2.1.

# La vie

## avant tout

### 2.1.1.

#### La sécurité sous tous ses aspects

Nous mettons les gens au cœur de nos décisions et nous croyons que tous les travailleurs ont droit à un environnement sûr et sain. Vale a adopté le VPS (Vale Production System), un modèle intégré de gestion courante et efficace qui favorise l'excellence de nos activités. La santé, la sécurité et la gestion des risques sont nos indicateurs les plus importants. Nous croyons que notre approche de gestion responsable et consciente, axée sur l'excellence, et par conséquent, la sécurité de nos opérations, nous permettra d'atteindre nos objectifs en matière de production et de finances.

Nous reconnaissons que des erreurs peuvent survenir et que si elles surviennent, elles doivent être résolues avec honnêteté et ne jamais être passées sous silence. Par conséquent, nous rendons compte de tous les accidents, des accidents évités de justesse et des lacunes en matière de sécurité. Dans le respect des principes d'éthique, nous corrigeons nos lacunes avec franchise, rapidité et professionnalisme, fidèles à notre valeur "la vie avant tout".

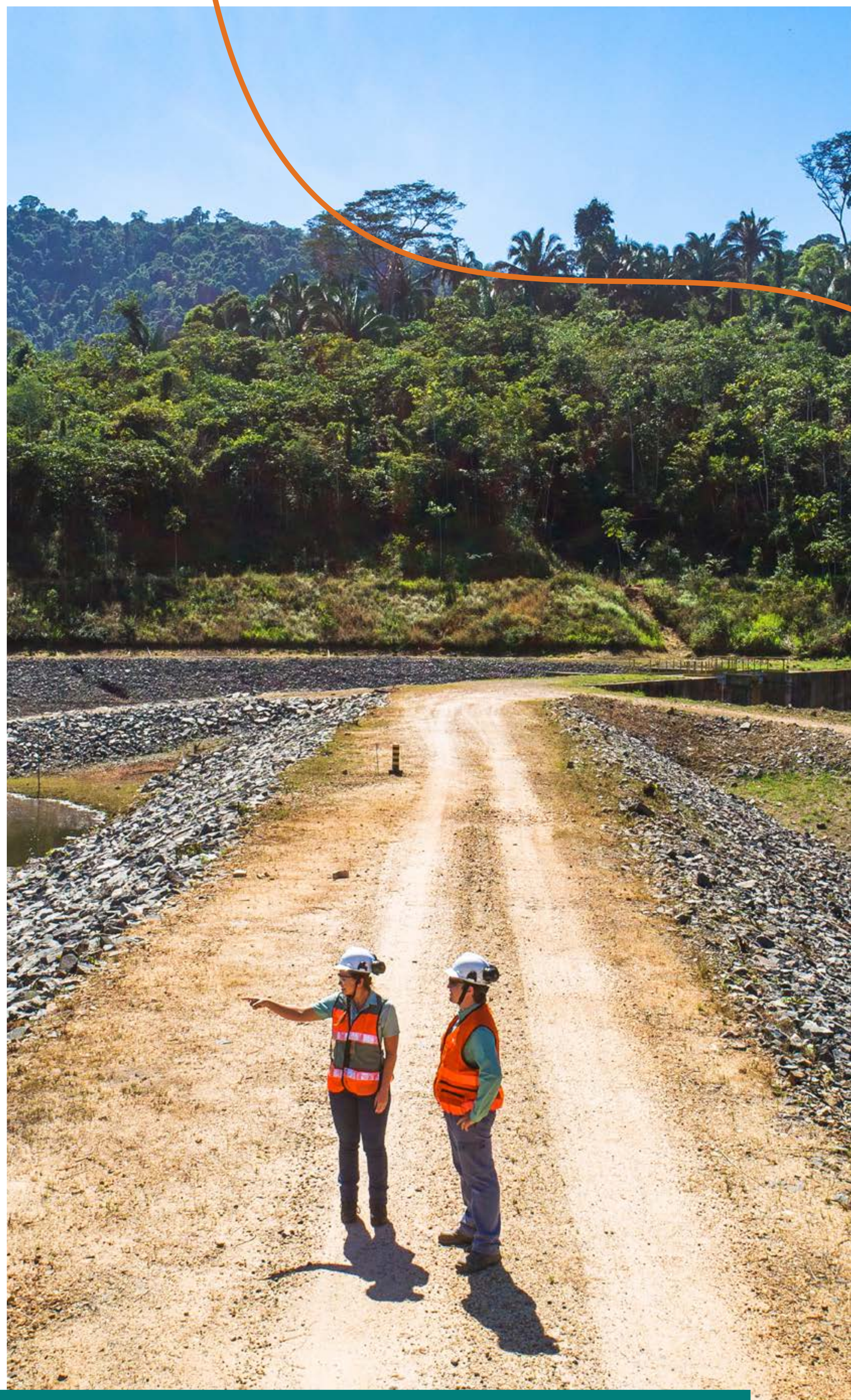
Lire aussi :

- ⊕ Golden Rules
- ⊕ Vale Management Model Policy – VPS (POL-0035-G)
- ⊕ Policy for Dam Safety and Geotechnical Mining Structures (POL-0037-G)

### 2.1.2.

#### La responsabilité vis-à-vis de la vie des gens

Nous reconnaissons que nos décisions peuvent affecter la vie d'autres personnes, que celles-ci soient ou non membres de notre personnel. Ainsi, nous adoptons des normes pour garantir une discipline opérationnelle, qui nous permettent de planifier et d'exécuter nos activités de manière éthique, responsable et sécuritaire.



### 2.1.3.

#### Notre santé au travail

Le travail visant un objectif est une source importante de satisfaction personnelle et de croissance.

Nous nous efforçons de respecter les pratiques commerciales exemplaires afin de favoriser un milieu de travail moderne, sain et sécuritaire. Nous adoptons et surveillons les solutions et les technologies pour reconnaître, gérer, réduire et éliminer l'exposition de nos employés à des risques pour la santé et la sécurité au travail.

Lire aussi:

- ⊕ People Policy (POL-0014-G)



2.2.

# Respecter notre planète et les communautés



2.2.1.

## Protection de l'environnement

Nous respectons la nature et croyons que ce respect est l'une des pierres angulaires de notre excellence opérationnelle.

Nous sommes conscients de l'importance des ressources naturelles et le contexte mondial préconisant leur préservation. Ainsi, nous prenons des engagements clairs et formels en matière de pratiques opérationnelles en soupesant l'importance relative de nos impacts sur l'environnement et de nos mesures compensatrices et contrôles pertinents, en quête du progrès durable.

Lire aussi :

- ⊕ 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.

## Notre relation avec la société

Nous gérons de façon responsable les risques de nos opérations et les répercussions de celles-ci sur nos communautés tout en contribuant à la promotion d'un héritage positif dans les territoires où nous sommes présents, en respectant et en prenant en considération les aspects sociaux, culturels, environnementaux et économiques.

Notre action sociale s'inspire d'une relation respectueuse, axée sur les principes d'éthique et d'intégrité, qui favorise la participation libre et équitable de personnes de bonne foi tout en promouvant des partenariats avec les intervenants externes.

Lire aussi:

- ⊕ Sustainability Policy (POL-0019-G)
- ⊕ Socioenvironmental Investments Policy (POL-0024-G)
- ⊕ Policy for Dam Safety and Geotechnical Mining Structures (POL-0037-G)





2.2.3.

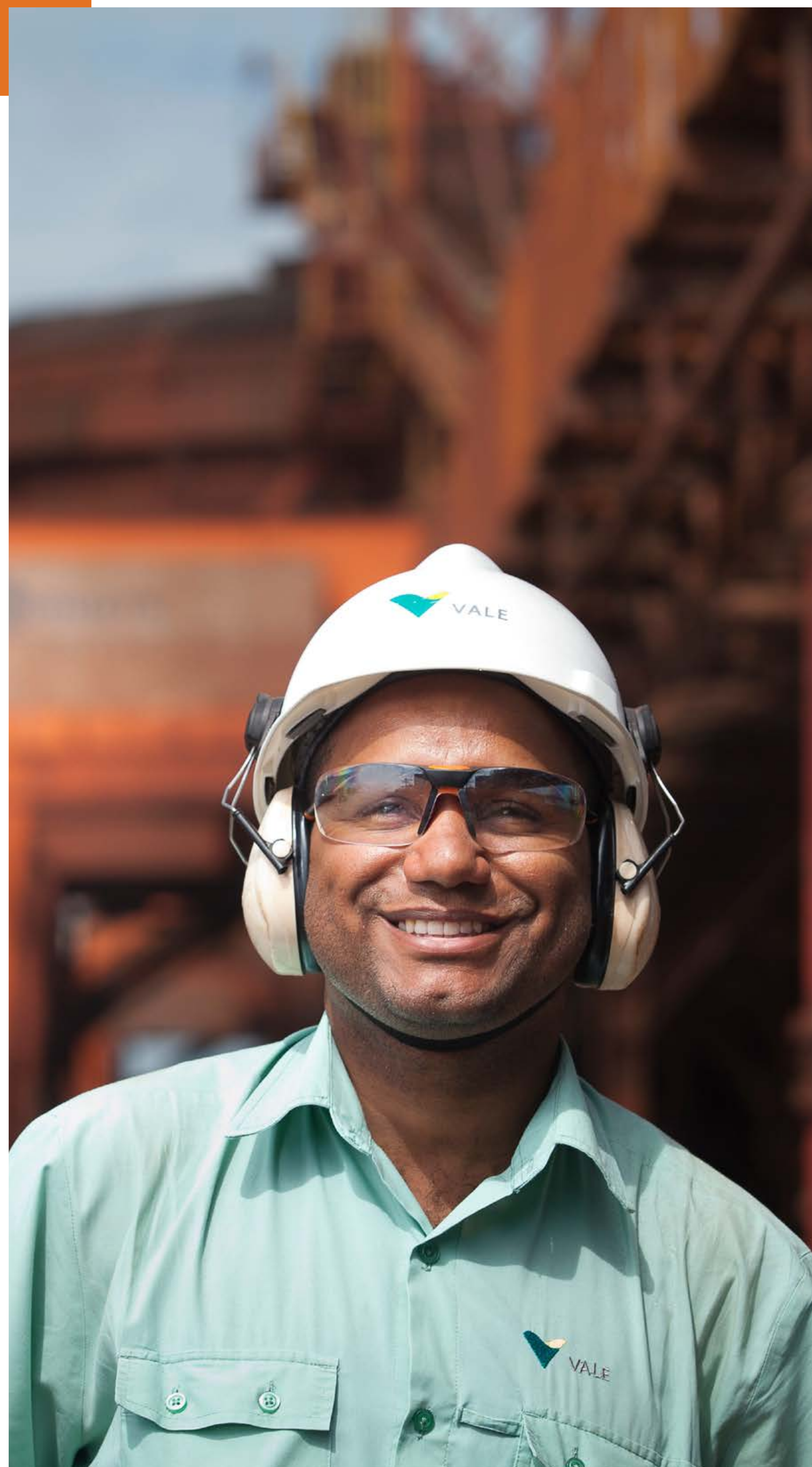
## Respect des droits de la personne

Nous respectons et défendons les droits de la personne. Nous cherchons continuellement à prévenir des violations et des impacts potentiels et, le cas échéant, nous nous efforçons de les atténuer et d'y remédier dans le cadre de nos activités et de notre chaîne de valeur. Ainsi, nous respectons les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les lois de chaque pays où nous intervenons, ainsi que les normes nationales et internationales.

Nous encourageons nos employés, nos fournisseurs, et les membres de la communauté à dénoncer toute situation impliquant une violation des droits de la personne. À cette fin, nous avons ouvert une **Voie de dénonciation** qui permet le dépôt et la vérification de plaintes.

Lire aussi:

- ⊕ [Human Rights Policy \(POL-0005-G\)](#)
- ⊕ [Human Rights Guide](#)
- ⊕ [Whistleblower Channel](#)





## 2.3.

# Valoriser notre effectif

### 2.3.1.

## Milieu de travail inclusif

Nous valorisons la diversité et favorisons un milieu de travail inclusif. Nous investissons dans l'apprentissage continu et le perfectionnement de nos employés, car nous croyons que la croissance de Vale est liée à la croissance de ceux et de celles qui constituent notre entreprise. Nous reconnaissons tout le personnel et lui accordons des opportunités justes et équitables, fondées sur le mérite.

Nous nous assurons que chaque personne est respectée et a la possibilité de réaliser son potentiel, sans égard à ses différences culturelles ou idéologiques, à ses incapacités, à son sexe, à la couleur de sa peau, à son ethnie, à sa nationalité, à son origine, à ses opinions politiques, à ses croyances religieuses, à son âge, à son état civil, à sa représentativité syndicale, à sa classe sociale, à son orientation sexuelle, à son identité de genre ou à toute autre condition. Nous sommes résolus à créer un milieu empreint de respect où les personnes peuvent poursuivre un dialogue, fidèles à leur nature véritable.

### 2.3.2.

## Relations saines et constructives

Nous créons notre milieu de travail en nous basant sur des relations axées sur le respect mutuel, l'éthique et l'intégrité. Nous reconnaissons le caractère unique de chaque personne et de son quotidien. Nos modèles de gestion cherchent à reconnaître et à tenir compte de ces éléments avant toute prise de décision pouvant toucher nos employés.

Lire aussi:

⊕ People Policy (POL-0014-G)

⊕ Diversity and Inclusion Policy (POL-0036-G)



Nous rejetons toutes les formes de préjugés, de discrimination, de racisme, d'homophobie, de harcèlement sexuel ou non, d'humiliation, d'intimidation, de moquerie, d'hostilité ou de gêne. Nous encourageons les employés à dénoncer ces types d'inconduite par le truchement de notre **Voie de dénonciation**.

L'inclusion des différences est le point de départ d'un monde plus juste et égalitaire. À Vale, la différence fait toute la différence.

Lire aussi:

⊕ Diversity and Inclusion Policy (POL-0036-G)

⊕ Whistleblower Channel



## 2.4.

# Agir avec intégrité

### 2.4.1.

## Dialogue ouvert et transparent

Nous sommes une entreprise qui est toujours à l'écoute et qui prise la diversité des opinions et des points de vue. Nous agissons avec maturité et respect face aux vues divergentes et, par conséquent, apprenons tous les jours. Nous ne tolérons en aucun cas les représailles à l'encontre d'une opinion contraire.

Nous savons vivre avec nos erreurs et, en conséquence, nous rejetons toute omission de problème. Nous nous attendons à ce que tous parlent d'une façon ouverte et transparente.

### 2.4.2.

## Absence de conflits d'intérêts

Les conflits d'intérêts surviennent lorsqu'une personne agit dans son propre intérêt ou celui des membres de sa famille, de ses proches, des actionnaires, des fournisseurs ou des représentants du gouvernement, que cet acte profite ou qu'il nuise à Vale.

Nous rejetons toute action, influence ou décision motivée par des intérêts contraires aux règles de Vale ou aux intérêts exclusifs et légitimes de Vale.

Lire aussi:

- ⊕ Anti-Corruption Policy (POL-0016-G)
- ⊕ Related Parties Transactions and Conflicts of Interest Policy (POL-0017-G)



### 2.4.3.

## Responsabilité vis-à-vis de nos données et de nos actifs

Nous sommes responsables de tous les actifs de Vale, dont les équipements, la documentation, et l'information, sous forme papier ou numérique. Un accès correct à cette information et à ces actifs, ainsi que la conservation sécuritaire de ces ressources, fait partie de notre éthique d'entreprise.

Nous savons que l'accès à l'information fait partie de nos activités quotidiennes et constitue un important avantage concurrentiel pour notre entreprise. Ainsi, toutes les données produites dans le cadre de nos activités appartiennent à Vale et doivent toujours être classées conformément à nos règles internes (confidentialité, usage restreint, usage interne et public).





#### 2.4.4.

### Intolérance vis-à-vis de la corruption ou de tout avantage illégitime

Nous savons qu'il y a corruption lorsque quelqu'un promet, offre ou autorise, directement ou indirectement, un paiement, une faveur ou un objet de valeur, pour influencer indûment une décision, percevoir un avantage indu, obtenir ou conserver un marché, ou obtenir un autre avantage indu quelconque, aussi bien dans le secteur public que privé.

Outre le fait qu'elle est illégale, contraire à l'éthique et passible d'une poursuite au criminel, la corruption a de graves conséquences pour l'entreprise et la société. Vale a une politique de tolérance zéro à l'égard de subornation et de corruption, et ne protège pas les personnes qui recourent à ces méthodes, qu'il s'agisse d'un employé, d'un administrateur ou d'un fournisseur.

Vale a un programme d'éthique et de conformité exposant clairement la gouvernance, les lignes directrices et les règles en matière de corruption. Le programme prévoit une formation périodique, un suivi et une gestion des conséquences, et privilégie la non-obstruction de toute activité de contrôle connexe.

Lire aussi :

⊕ Anti-Corruption Policy (POL-0016-G)

#### 2.4.5.

### Concurrence loyale

Nous croyons que la libre concurrence est une méthode d'exploitation juste et saine.

Nous agissons avec intégrité et nous nous efforçons de créer un milieu d'affaires exempt de fraude et de manipulations quelconques, dans les appels d'offres ou les contrats avec les secteurs public et privé.

Lire aussi :

⊕ Anti-Corruption Policy (POL-0016-G)

⊕ Antitrust Policy (POL-0015-G)

#### 2.4.6.

### Représentants de notre entreprise

Au niveau institutionnel, la société Vale est représentée par ses employés, ses administrateurs, ses cadres et ses partenaires qui interagissent avec les intervenants externes. Nous croyons que le respect mutuel et la cohérence avec nos valeurs sont la base de ces relations, indépendamment du lieu et de la situation.

Les conflits d'intérêts, l'usage indu d'informations confidentielles, la corruption ou les pratiques anticoncurrentielles n'ont pas leur place dans le cadre de notre représentation.



2.4.7.

## Cadeaux, repas et activités de représentation

Nous encourageons les employés à cultiver des relations fructueuses avec les intervenants externes. L'échange de cadeaux, de repas et d'activités de représentation n'est pas préconisé, mais est permis dans un contexte culturel ou en vue de célébrer un partenariat international. Cet échange ne devrait jamais servir à influencer sur les décisions ou à obtenir un avantage indu, et ne doit jamais être fait en espèces ou quasi-espèces, comme des bons d'échange ou des cartes-cadeaux.

En outre, de tels échanges doivent : (a) servir une fin exclusivement institutionnelle (jamais commerciale); (b) se faire de manière transparente; (c) s'effectuer sans impliquer un conflit d'intérêts; et (d) respecter les règles internes à ce sujet.

Lire aussi :

⊕ Anti-Corruption Policy (POL-0016-G)

2.4.9.

## Nos fournisseurs

Nous devons faire preuve de cohérence sur le plan de nos valeurs et appliquer celles-ci tous les jours dans toutes nos activités, notamment le choix de nos fournisseurs et les rapports que nous entretenons avec eux.

Nos interactions avec nos fournisseurs, qui font partie de notre chaîne de valeur, sont axées sur la bonne foi, l'honnêteté, l'éthique et la transparence, et visent à faire une contribution positive au développement économique et social des régions où nous sommes présents.

Lire aussi :

⊕ Vale's Supplier Booklet (*Available soon*)

2.4.8.

## Réputation de Vale

Nous sommes pleinement conscients des efforts qui sont nécessaires pour établir la réputation d'une entreprise et de la rapidité avec laquelle celle-ci peut être détruite. Notre réputation est le fruit des efforts quotidiens, petits et grands, déployés par tous les employés. La réputation empreinte de respect de Vale découle d'actions responsables et justes, de décisions éthiques, d'interventions immédiates en cas d'erreurs, et du respect de notre Code de conduite et de nos valeurs.





## 2.5.

# Réaliser

## nos buts

### 2.5.1.

#### Résultats responsables et durables

Nous cherchons à obtenir des résultats qui s'harmonisent avec nos valeurs. Nous mettons tout en œuvre pour être reconnus comme une entreprise socialement responsable et durable.

Nous faisons confiance à notre personnel et avons un modèle de gouvernance qui fait respecter l'autonomie responsable et énonce clairement ce que nous attendons de chacun de nos employés et de nos administrateurs. Nous devons réfléchir avant d'agir et nous devons toujours signaler tout échec ou toute erreur ayant pu survenir. Ce comportement fait partie de notre maturité et de notre évolution.

Lire aussi :

⊕ [Integrated Report](#)

### 2.5.2.

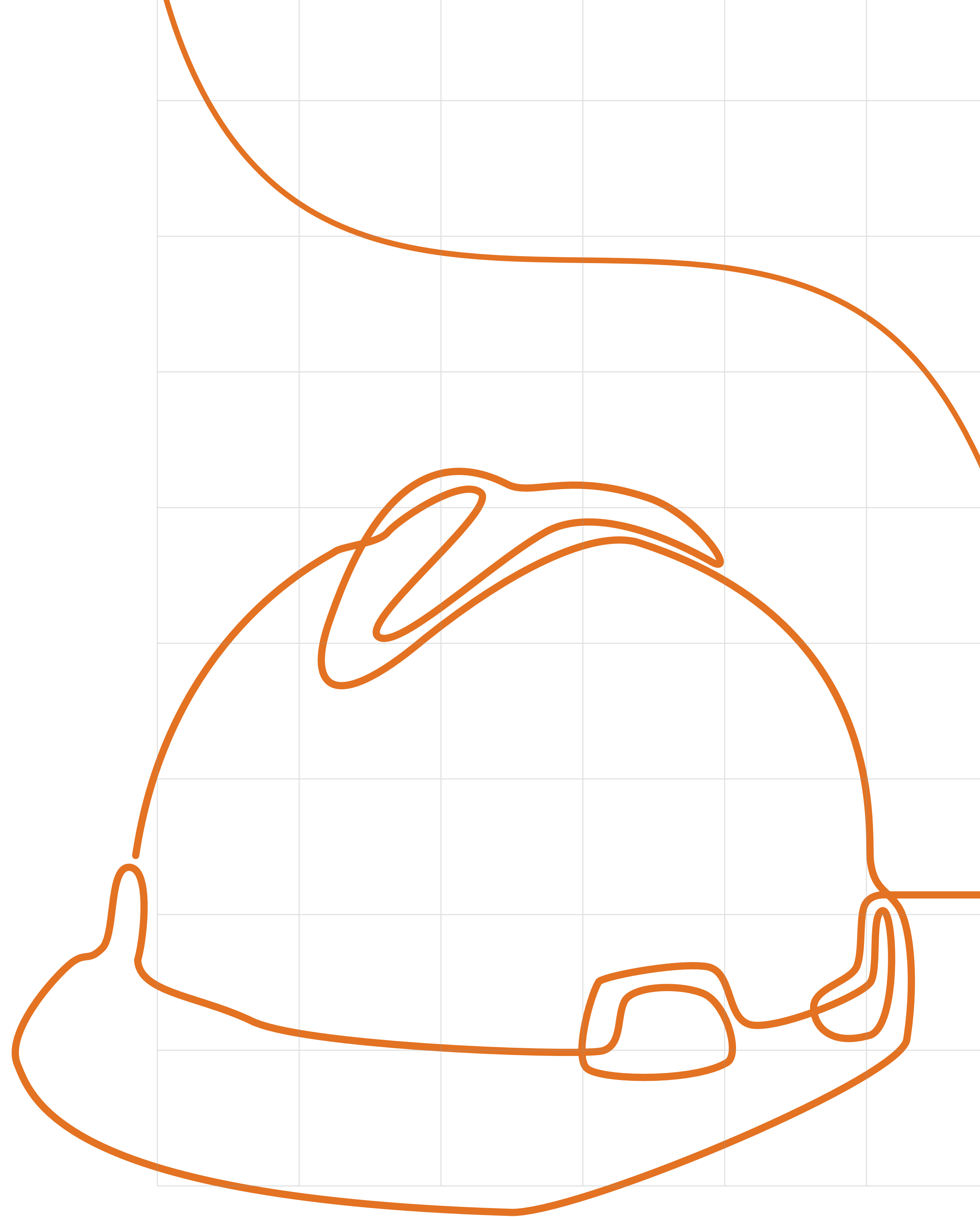
#### Contrôles internes et gestion des risques

Nous reconnaissons les risques de notre entreprise et avons mis en œuvre une structure officielle de gouvernance pour prévenir et réduire ces risques à tous égards.

Cette structure est basée sur le modèle des lignes de défense, qui expose clairement les rôles et les responsabilités, et sur un suivi en continu qui nous permet de cerner les principaux risques et l'efficacité de nos contrôles essentiels.

Lire aussi :

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



### 2.5.3.

#### Lois, production de rapports, et transparence

Nous respectons les lois des pays où nous travaillons. Nous possédons un système organisé de production de rapports sur nos activités et nos résultats, lesquels sont conformes aux lois, aux règlements, aux normes et aux principes nationaux et internationaux. Tous les documents sont soumis à une procédure d'audit et de contrôle.

Nous nous engageons à faire preuve de transparence et de clarté par rapport à nos valeurs, à nos principes, à nos politiques et à notre gouvernance, et à communiquer régulièrement avec nos intervenants externes.

Les accords secrets ne sont pas tolérés à Vale.

Lire aussi :

⊕ [20-F Report](#)

⊕ [Reference Form](#)

⊕ [Report of Governance](#)

⊕ [Integrated Report](#)

⊕ [Policy of Disclosure](#)

[of Material Act of Fact and Securities Trading](#)

[\(POL-0030-G\)](#)



3.

# Gestion du **Code de conduite**



[Introduction](#)

[Nos valeurs et principes connexes](#)

[Gestion du Code de conduite](#)

[Glossaire](#)

[Attestation d'engagement](#)



**Le Code de conduite** est approuvé par le Conseil d'administration et fait partie du Programme d'éthique et de conformité de Vale, lequel est suivi par le Comité d'audit, le Comité de la conduite et de l'intégrité, et le service de conformité.

### 3.1.

## À qui s'applique le Code?

Le Code de conduite s'applique à Vale et à ses filiales au Brésil et dans d'autres pays, aux employés, aux administrateurs, aux stagiaires, aux fournisseurs et à toute personne agissant pour le compte de Vale ou de ses entreprises.

Nous encourageons toutes les organisations dans lesquelles nous avons un intérêt à adopter le présent Code de conduite.

### 3.2.

## Comment devons-nous appliquer le Code?

L'éthique est une pratique quotidienne, qui exige une application constante, à chaque prise de décision. Agir avec intégrité et responsabilité réclame du discernement. Le Code de conduite devrait aider le processus décisionnel de nos employés, de nos administrateurs, de nos stagiaires et de nos fournisseurs.

Le Programme d'éthique et de conformité de Vale prévoit des formations sur les principes du présent Code de conduite et fournit des directives sur la façon de résoudre les dilemmes et de prendre les meilleures décisions de manière responsable. Veillez à suivre ces formations et à vous tenir à jour.



### 3.3.

## Questions

Vale favorise une culture axée sur le dialogue ouvert et transparent. Ainsi, si vous avez la moindre question sur le Code de conduite de Vale, nous vous conseillons de:

- Parler ouvertement avec votre gestionnaire direct;
- Faire appel à d'autres gestionnaires si votre gestionnaire direct ne trouve pas de solution;
- Consulter le service des ressources humaines, pour obtenir des directives et clarifier vos questions;
- Si un doute persiste, communiquez avec le Service d'intégrité organisationnelle, qui est responsable du Programme d'éthique et de conformité.





3.4.

## Voie de dénonciation

Si, au lieu de poser une question, vous souhaitez signaler un soupçon ou un cas de manquement à l'éthique, le meilleur endroit est la Voie de dénonciation de Vale.

La Voie de dénonciation est un outil exclusivement conçu à cette fin, exploité par une entreprise indépendante et structuré pour garantir la confidentialité, protéger l'anonymat du lanceur d'alerte et protéger l'information pour permettre une enquête juste. La Voie de dénonciation garantit toutes les conditions permettant la vérification indépendante de tout rapport. Vale communique périodiquement sur son site Internet le nombre et le profil des plaintes reçues, assurant ainsi la transparence complète du processus tout en maintenant la confidentialité des constatations.

Nous traitons les plaintes de façon impartiale et objective. Si vous décidez de signaler une situation, veillez à donner le plus grand nombre possible de renseignements pour étayer votre allégation et permettre une enquête juste et efficace. Lorsqu'une allégation est soumise, Vale mobilise une unité de son entreprise pour mener l'enquête et, si nécessaire, tenir les personnes concernées responsables. Il n'y aura, en aucun cas, manquement à l'obligation de confidentialité, intimidation du lanceur d'alerte, ou représailles envers celui-ci.





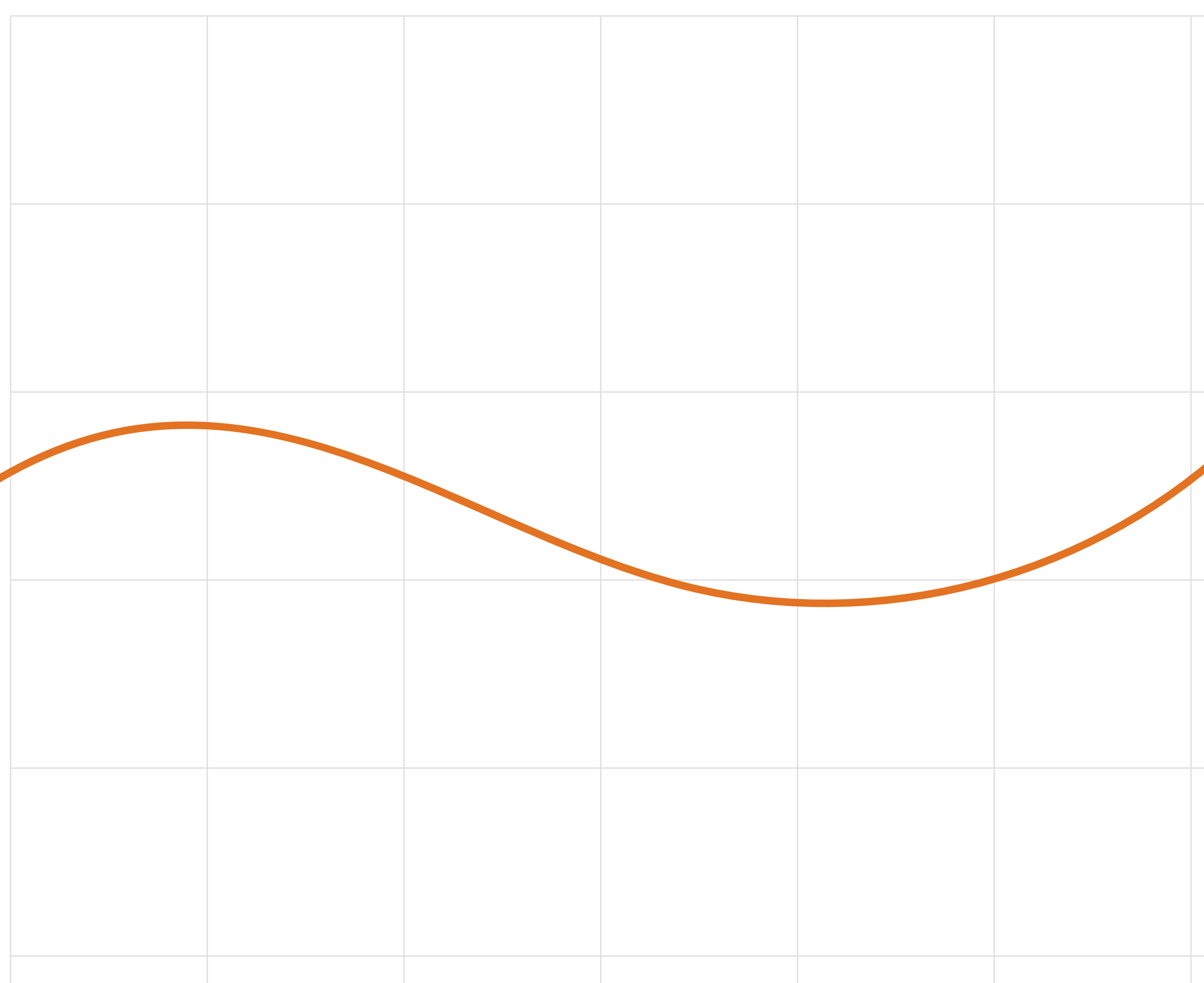
### 3.5.

## Conséquences du non-respect

Toute action a des conséquences, règle qui vaut également pour la conduite contraire à l'éthique.

Tout employé ou tout administrateur qui ne respecte pas les principes du présent Code de conduite et les autres politiques et règles de Vale est passible des sanctions disciplinaires ci-dessous, qui seront appliquées conformément aux lois locales et à la gravité de l'infraction :

- Rétroaction officielle;
- Avertissement;
- Formation;
- Suspension;
- Licenciement;
- Autres mesures judiciaires.





4.

# Glossaire



[Introduction](#)

[Nos valeurs et principes connexes](#)

[Gestion du Code de conduite](#)

[Glossaire](#)

[Attestation d'engagement](#)



## Administrateur

Aux fins de l'application du Code, ce terme désigne les membres du Conseil d'administration, du Comité d'audit, des comités consultatifs, et du Conseil de direction.

## Objets de valeur

Espèces, cadeaux, repas, activités de représentation, commandites, dons, offres d'emploi, produits ou propriétés. Les objets de valeur peuvent également comprendre les avantages immatériels, tels que l'information privilégiée et les tuyaux (Renseignements confidentiels susceptibles d'avoir une incidence sur la valeur des actions de l'entreprise, telles que les nouvelles concernant les fusions, les acquisitions ou les ventes de filiales, les projets d'offre ou de vente de titres mobiliers de l'entreprise, etc.).

## Proche

aux fins de l'application du présent Code de conduite, désigne une personne avec laquelle on est étroitement lié, par affection, par amour, par amitié, ou par cohabitation, et à qui on a l'intention de procurer un avantage quelconque.

## Droits de la personne

Désigne les droits et libertés de base qui s'appliquent à tous, partout dans le monde, sans égard à l'âge, à l'ethnie, à la couleur de la peau, au sexe, à la nationalité, à la langue, à la religion ou à toute autre condition, dans le but de garantir la dignité et un respect égal pour tous, sans discrimination quelconque.

## Intervenant externe

Parties externes avec lesquelles nous interagissons, notamment les clients, les fournisseurs, les prestataires de services, la presse, les investisseurs, les partenaires, les communautés, les représentants du gouvernement, les fonctionnaires, les membres de la société civile et d'organisations non gouvernementales.

## Membre de la famille

Aux fins de l'application du présent Code de conduite, désigne les personnes suivantes : le conjoint ou la conjointe, le ou la partenaire, le père, la mère, les enfants, la fratrie, les grands-parents, les petits-enfants, les oncles, les neveux, les tantes, les nièces, les cousins, les membres de la famille par alliance, et les membres de son ménage.

## Harcèlement

Attaques répétées au moyen de paroles ou de gestes grossiers et inopportuns, d'observations malveillantes, d'insultes préjudiciables ou discriminatoires, de brimades, d'intimidation, de rumeurs et de plaisanteries inopportunes qui humilient l'employé et nuisent à ses relations professionnelles.

## Représentant du gouvernement

ne désigne pas seulement un représentant élu; désigne également : (a) tout agent, fonctionnaire, employé ou représentant d'un gouvernement, d'une société d'État ou d'une société d'économie mixte, ou encore toute personne exerçant des fonctions publiques au nom des entités précitées; (b) un membre d'une assemblée ou d'un comité, ou un employé exerçant des fonctions officielles conformément aux lois et aux règlements applicables, en vue de faciliter l'exercice de fonctions publiques, notamment la modification ou la rédaction de lois ou de règlements; (c) un employé du pouvoir législatif, exécutif ou judiciaire, qu'il soit élu ou nommé; (d) un dirigeant ou un employé d'un organisme gouvernemental ou d'une autorité de réglementation; (e) un chef ou une personne occupant un poste dans un parti politique ou qui est candidat à une fonction politique; (f) une personne qui occupe un poste officiel, cérémonial ou un autre poste, auquel elle a été nommée ou qu'elle a hérité au sein d'un gouvernement ou de l'un de ses organismes; (g) un dirigeant ou un employé d'une organisation internationale publique, telle que les Nations unies, la Banque mondiale ou le Fonds monétaire international; (h) une personne qui est un intermédiaire agissant au nom d'un représentant du gouvernement ou qui se présente comme telle; (i) une personne qui, bien qu'elle ne soit pas fonctionnaire, devrait être traitée comme telle, conformément à la loi applicable; (j) une personne qui occupe un poste, un emploi ou une charge publique, temporaires ou non rémunérés.

## Subornation

Offre, promesse, paiement ou attribution d'un objet de valeur afin d'influer sur les gestes d'un fonctionnaire du gouvernement ou de toute autre personne exerçant une charge publique, en vue d'accorder ou d'obtenir un avantage indu.

## Harcèlement sexuel

Se produit lorsqu'une personne se sent gênée par une autre personne qui cherche à obtenir un avantage ou une faveur sexuelle, ou qui la met dans une situation sexuelle non désirée. Implique des avances sexuelles inappropriées, des connotations inopportunes ou des observations obscènes. A lieu lorsqu'une personne promet ou fournit un emploi, une promotion, une rémunération ou un traitement spécial en échange de faveurs sexuelles. Comprend également des attouchements inappropriés ou non désirés, ainsi que la publication ou le partage d'images, d'objets ou de supports inopportuns sur le plan sexuel.

## Fournisseur

Tout fournisseur de produits ou prestataire de services, y compris, mais non de façon limitative, tout consultant, agent, représentant commercial, conseiller politique, mandataire, intermédiaire, entre autres.



5.

# Attestation d'engagement



[Introduction](#)

[Nos valeurs et principes connexes](#)

[Gestion du Code de conduite](#)

[Glossaire](#)

[Attestation d'engagement](#)



5.

# Attestation d'engagement

Je reconnais avoir lu et compris le Code de conduite de Vale qui est affiché sur l'intranet et le site Web de l'entreprise.

En signant la présente attestation, je m'engage à respecter intégralement le Code de conduite précité.

---

(Signature)

---

(Lieu)

(jour)

(mois)

(année)

---

(Nom)

---

(Numéro d'identification de Vale )



Accédez au code QR ou **cliquez ici** pour signer l'attestation d'engagement.\*

\*L'attestation d'engagement peut être signée par voie physique ou électronique, à la discrétion du Service d'intégrité organisationnelle.

< Introduction

Nos valeurs et principes connexes

Gestion du Code de conduite

Glossaire

Attestation d'engagement