


<b>Assunto:</b> Gestão de Desvios de Conduta.	<b>Feixe:</b> Corporativo. 
<b>Identificação:</b> POL-0041-G - Versão: 01.	<b>Uso:</b> Público.
<b>Deliberação:</b> DCA-043/2024.	<b>Emissão em:</b> 28/11/2024.
<b>Responsável:</b> Diretoria de Auditoria e Conformidade.	<b>Revisão até:</b> 28/11/2029.

## 1. Objetivo

Estabelecer as diretrizes para a gestão de Desvios de Conduta, bem como as orientações sobre o reporte de violações ao Código de Conduta da Vale, a aplicação de Consequências para casos confirmados e o compromisso formal de Não Retaliação.

## 2. Abrangência

Esta Política se aplica à Vale S.A. e às suas empresas controladas<sup>1</sup>, no Brasil e em outros países, e a todos os Empregados, Líderes e membros do Pessoal-Chave da Administração, sempre observando o Estatuto Social, os documentos constitutivos e a legislação aplicável.

## 3. Referências

POL-0001-G - Código de Conduta.

## 4. Definições

**Comitê de Conduta e Integridade:** Órgão colegiado instituído pelo Conselho de Administração para promover o Programa de Ética & *Compliance* e o cumprimento dos princípios éticos do Código de Conduta.

**Consequência:** Medida disciplinar, corretiva ou educativa aplicada em decorrência de um Desvio de Conduta caracterizado.

**Corrupção Pública:** Forma de conduta desonesta, antiética ou ilegal que constitui no abuso de poder ou de autoridade, envolvendo a troca de vantagens indevidas com um Funcionário de Governo<sup>2</sup>.

**Desvio de Conduta:** Falha comportamental, julgamento incorreto ou omissão que caracterizam um descumprimento dos princípios éticos do Código de Conduta da Vale, da legislação aplicável e/ou dos documentos normativos da Companhia, independentemente de gerar impacto à Vale, seus Empregados, Pessoal-Chave da Administração, terceiros, sociedade, comunidades ou meio ambiente.

**Empregados:** Para fins desta Política, qualquer empregado Vale e/ou de suas controladas integrais, permanentes ou temporários, estagiários, jovens aprendizes e/ou trainees.

**Fatores Atenuantes:** São elementos que podem reduzir a classificação de severidade de um Desvio de Conduta confirmado. São exemplos de Fatores Atenuantes o auto reporte e a transparência.

**Fatores Agravantes:** São elementos que podem aumentar a classificação de severidade de um Desvio de Conduta confirmado. São exemplos de Fatores Agravantes, a reincidência e a tentativa de ocultar, omitir ou manipular informações sobre o Desvio de Conduta.

**Líderes:** Empregados ocupantes de cargos de liderança, como supervisores, coordenadores, gerentes, gerentes gerais, diretores.

**Pessoal-Chave da Administração:** Para os fins da presente Política, são os membros do Conselho de Administração, do Comitê Executivo, dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração e do Conselho Fiscal.

**Retaliação:** Ato de penalizar, oprimir, rebaixar, suspender, ameaçar, assediar, constranger, desligar, redirecionar para tarefa ou localização indesejáveis ou discriminar um empregado por ter relatado um Desvio de Conduta.

<sup>1</sup> Para conhecer a classificação de empresas controladas, consulte a Política de Gestão de Empresas e Entidades do Grupo Vale (POL-0043-G).

<sup>2</sup> Funcionário de Governo tem sua definição estabelecida na Política Anticorrupção (POL-0016-G).

## 5. Diretrizes Gerais

O **Programa de Ética & Compliance**<sup>3</sup> da Vale busca promover a cultura de ética e integridade por meio de ações de prevenção, detecção e correção de Desvios de Conduta, orientando sobre como superar dilemas e tomar as melhores decisões de forma responsável e ética.

Para isso, o **Código de Conduta** da Vale desdobra os seus valores em princípios éticos, que devem ser seguidos por seus Empregados, Líderes e pelo Pessoal-Chave da Administração, assim como os demais documentos normativos e a legislação aplicável, que devem nortear toda e qualquer atividade executada na empresa.

As lideranças são estimuladas a encorajar a prática de comportamentos alinhados com os princípios éticos do Código de Conduta, estabelecendo ações para **reconhecer e valorizar condutas esperadas** e contribuindo para a prevenção de Desvios de Conduta na companhia. Quando um princípio ético do Código de Conduta, dispositivo da legislação aplicável e/ou documento normativo é violado, há um **Desvio de Conduta**. A Vale incentiva que esses Desvios sejam prontamente reportados por qualquer pessoa que tenha conhecimento da situação. Todos os Desvios identificados e confirmados devem ser tratados de acordo com as diretrizes desta Política.

## 6. Identificação de um Desvio de Conduta

Um Desvio de Conduta pode ser identificado de diversas formas: pelo Líder, por um Empregado, por um membro do Pessoal-Chave da Administração, por processos de auditoria interna ou externa, por órgãos reguladores<sup>4</sup> ou por meio de uma denúncia apurada pelo Canal de Denúncias.

### 6.1. Desvios de Conduta reportados para o Canal de Denúncias

O Canal de Denúncias da Vale pode ser utilizado por qualquer pessoa, dentro ou fora da empresa, que manifeste interesse em relatar um Desvio de Conduta. Esses relatos são registrados por uma empresa independente e podem ser feitos por telefone, formulário eletrônico ou carta, de forma anônima ou identificada.

Após o registro, os relatos são encaminhados à Diretoria de Auditoria e Conformidade para avaliação e classificação de acordo com o tipo, categoria e criticidade. Os relatos que indicam potenciais Desvios de Conduta são classificados como denúncias e encaminhados para apuração da equipe do Canal de Denúncias, integrante da estrutura da Diretoria de Auditoria e Conformidade. Relatos envolvendo um membro do Pessoal-Chave da Administração são encaminhados diretamente para o Diretor de Auditoria e Conformidade.

Todas as informações relatadas são tratadas com sigilo e confidencialidade para assegurar que não haja intimidação nem Retaliação ao manifestante.

Para os casos confirmados, um plano de ação é estabelecido para tratar os desvios identificados. Esse plano de ação pode incluir ações corretivas, melhorias de processo e Consequências, que devem ser aplicadas conforme estabelece esta Política.

Ao final da apuração, o manifestante é informado sobre a conclusão do processo, não sendo fornecido qualquer informação ou detalhe sobre o resultado ou a Consequência aplicada.

### 6.2. Desvios de Conduta identificados pela liderança ou pelo Pessoal-Chave da Administração

Alternativamente, um Desvio de Conduta pode ser identificado pela liderança ou pelo Pessoal-Chave da Administração. Nesse caso, a situação deve ser tratada de acordo com as diretrizes a seguir:

- Antes de aplicar uma Consequência, a liderança ou a instância responsável, deve se certificar de que o Desvio de Conduta esteja claramente caracterizado, não restando dúvidas sobre as responsabilidades envolvidas e os impactos causados.
- Caso a situação envolva membros do Pessoal-Chave da Administração ou suspeitas de Corrupção Pública, a Diretoria de Auditoria e Conformidade deve ser acionada imediatamente para apurar o caso.

<sup>3</sup> Criado em 2013, a partir da publicação da Lei Anticorrupção brasileira, denominava-se Programa Global Anticorrupção. Em 2021, com o intuito de garantir sua efetividade e aperfeiçoamento, teve seu escopo ampliado tornando-se “Programa de Ética & Compliance”, reforçando que ética e integridade são princípios que permeiam todos os valores da Vale, devendo ser praticados, cultivados e acompanhados no dia a dia.

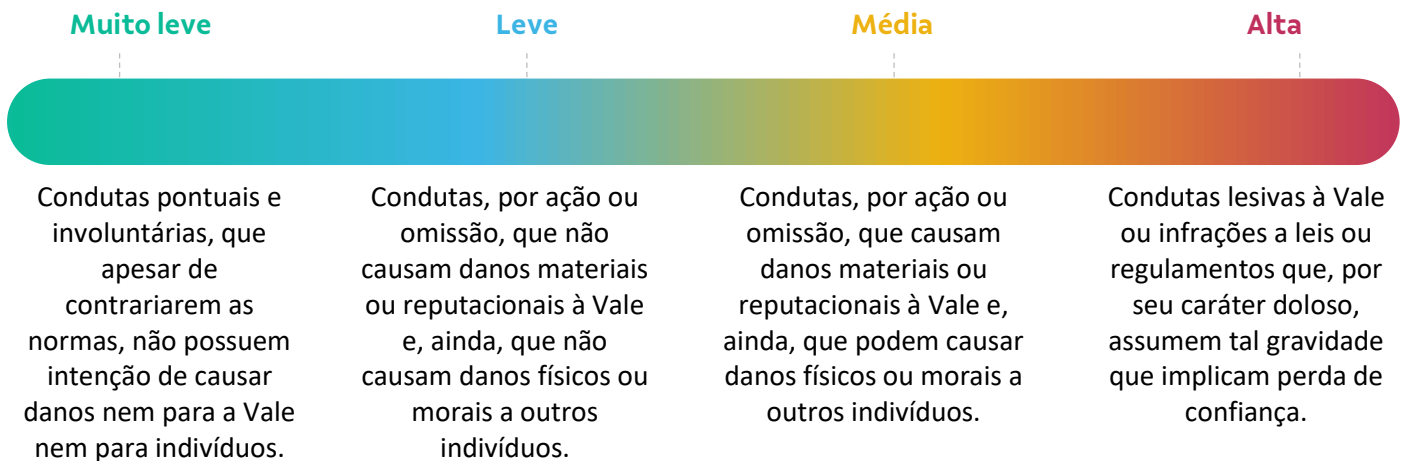
<sup>4</sup> Os Desvios de Conduta identificados e comprovados por processos de auditoria interna ou externa ou por órgãos reguladores não requerem apuração adicional.

- Em caso de dúvidas sobre a autoria ou o nível de impacto do Desvio de Conduta, a situação deve ser compartilhada com a área Jurídica Trabalhista, quando aplicável. Caso sejam necessárias averiguações adicionais e comprovações, a Diretoria de Auditoria e Conformidade deve ser envolvida.

## 7. Definição da Consequência para o Desvio de Conduta

### 7.1 Classificação de Severidade

Os Desvios de Conduta devem ser classificados em quatro categorias, conforme o nível de impacto.



Além disso, Fatores Atenuantes e Agravantes, se existentes, devem ser considerados na classificação dos Desvios de Conduta, dado que podem, respectivamente, reduzir ou aumentar o nível de impacto e severidade, conforme o caso.

### 7.2 Consequências Aplicáveis

As Consequências devem ser estabelecidas de forma apropriada para as circunstâncias, em observância desta Política, da legislação aplicável e dos procedimentos locais. A tabela abaixo reúne as principais Consequências aplicáveis para Desvios de Conduta confirmados, de acordo com a classificação de severidade.

Severidade do Desvio de Conduta	Consequências Aplicáveis <sup>5</sup>
Muito leve	Feedback Advertência Verbal Treinamentos
Leve	Advertência Verbal Advertência Escrita
Média	Advertência Escrita Suspensão <sup>6</sup>
Alta	Desligamento imediato sem ou com justa causa, caso aplicável, ou a destituição do cargo <sup>7</sup> , sempre em conformidade com as legislações locais.

Nos casos em que os Desvios configurarem uma violação legal, a Vale poderá aplicar, a seu critério e de acordo com os termos estabelecidos nos Acordos Coletivos e na legislação local, penalizações na remuneração variável.

<sup>5</sup> As Consequências listadas nesta tabela não são exaustivas. Toda e qualquer Consequência deve ser sempre determinada de forma apropriada para as circunstâncias e ser aplicada com base nos procedimentos e leis locais.

<sup>6</sup> Consequência não aplicável para o Pessoal-Chave da Administração.

<sup>7</sup> Consequência aplicável apenas para o Pessoal-Chave da Administração.

## 8. Governança para aplicação de Consequência

A aplicação de Consequência(s) para os Desvio(s) de Conduta deve considerar a pessoa que cometeu o Desvio e a pessoa que aplicará a Consequência, conforme Tabela a seguir:

Pessoa que cometeu o Desvio	Severidade do Desvio	Pessoa que aplicará a Consequência	Observação
Empregado	“Muito leve, Leve, Média ou Alta”	Líder imediato	A aplicação pelo Líder imediato se mantém, independentemente da forma como foi identificado o Desvio.
Vice - Presidentes Executivos	“Muito leve, Leve ou Média”	Presidente	-
Presidente		Presidente do Conselho de Administração	
Membros do Conselho de Administração e de seus Comitês de Assessoramento		Presidente do Conselho de Administração	
Presidente do Conselho de Administração		Vice-Presidente do Conselho de Administração	Em caso de impedimento do Vice-Presidente do Conselho, deverá ser acionado o <i>Lead Independent Director</i> (“LID”). Se não houver um LID indicado ou se o LID estiver impedido, caberá aos demais membros do Conselho de Administração designarem um Conselheiro Independente para aplicar a Consequência.
Membros do Conselho Fiscal		Presidente do Conselho Fiscal	Em caso de impedimento do Presidente do Conselho Fiscal, os demais membros deste Conselho designarão um de seus membros para proceder com a aplicação da Consequência.
Presidente do Conselho Fiscal		Os demais membros do Conselho Fiscal designarão um de seus membros para proceder com a aplicação da Consequência	
Pessoal-Chave da Administração	“Alta”	Conforme previsto na legislação e no Estatuto Social da Companhia.	-

## 8.1 Das divergências quanto à aplicação de Consequências para Desvios de Conduta

Em caso de divergências sobre as Consequências a serem aplicadas, a liderança pode acionar as seguintes instâncias:

- **Desvios de Conduta de severidade “Muito leve”, “Leve” ou “Média”:** Os Líderes podem consultar seus superiores diretos, a área de Recursos Humanos ou o ponto focal da Diretoria de Auditoria e Conformidade.
- **Desvios de Conduta de severidade “Alta”:** Os Líderes, incluindo Vice-Presidentes Executivos, devem acionar a Diretoria de Auditoria e Conformidade, que pode submeter a situação a um processo de escalamento, conforme a seguir: **(1º)** Comitê de Conduta e Integridade, caso não haja um consenso entre os membros, a situação poderá ser levada ao **(2º)** Comitê de Auditoria e Riscos, que poderá solicitar a deliberação do **(3º)** Conselho de Administração, como instância final.

Divergências sobre as Consequências a serem aplicadas para casos envolvendo membros do Pessoal-Chave da Administração serão endereçadas conforme o Estatuto Social da Companhia e a legislação aplicável.

## 9. Compromisso de Não Retaliação

A Vale não tolera qualquer forma de Retaliação, comprometendo-se a proteger o(a) denunciante que seja vítima de Retaliação, por ter reportado qualquer suspeita ou violação ao Código de Conduta, leis, regulamentos e documentos normativos da Vale.

Pessoas que acreditem ter sido vítimas de qualquer forma de Retaliação ou tiverem dúvidas relacionadas ao tema, devem reportá-las à área de Recursos Humanos ou ao Canal de Denúncias da Vale.

No caso de uma Retaliação confirmada, deve ser aplicada a devida Consequência à pessoa que praticou a Retaliação, sempre em conformidade com a legislação aplicável e esta Política.

## 10. Responsabilidades

### Conselho de Administração:

- Aprovar a presente Política e suas alterações, por proposta do Comitê Executivo e recomendação de seu Comitê de Assessoramento competente.
- Deliberar sobre as Consequências a serem aplicadas quando existirem divergências relacionadas a Desvios de Conduta de severidade alta, caso haja um processo de escalamento.

### Comitê de Auditoria e Riscos:

- Opinar sobre o desenvolvimento de procedimentos para assegurar a efetividade da gestão de Consequências conduzida pela Companhia, inclusive a adequação e revisão da presente Política.
- Recomendar ao Conselho de Administração a deliberação sobre Consequências a serem aplicadas quando existirem divergências relacionadas a Desvios de Conduta de severidade alta, caso haja um processo de escalamento.

### Comitê de Conduta e Integridade:

- Orientar os Líderes no processo de aplicação de Consequências quando necessário e/ou solicitado.
- Recomendar as Consequências ao Pessoal-Chave da Administração, em casos de divergências na aplicação da presente Política.

### Comitê Executivo:

- Avaliar e propor ao Conselho de Administração da Vale a presente Política e suas alterações.

### Vice-Presidência Executiva de Pessoas:

- Suportar os Líderes ou instâncias superiores no processo de aplicação das Consequências em caso de dúvidas ou divergências.
- Disponibilizar para a Diretoria de Auditoria e Conformidade, sempre que solicitado, informações gerais, indicadores e dados analíticos relativos aos Desvios de Conduta e Consequências aplicadas.
- Estabelecer, com o apoio da Diretoria de Auditoria e Conformidade e da Vice-Presidência Executiva de Assuntos Corporativos e Institucionais, os procedimentos locais para aplicação de Consequências, conforme as classificações de severidade estabelecidas nesta Política, legislação e as regras internas aplicáveis.

## Vice-Presidência Executiva de Finanças e Relações com Investidores:

- Monitorar a execução do plano de treinamento desta Política.

## Diretoria de Auditoria e Conformidade:

- Realizar ações de disseminação relacionadas a esta Política.
- Apurar os Desvios de Conduta relatados para o Canal de Denúncias e casos que envolvam membros do Pessoal-Chave da Administração ou suspeitas de Corrupção Pública.
- Reportar periodicamente ao Conselho de Administração da Vale, ao Comitê de Auditoria e Riscos e ao Comitê de Conduta e Integridade, os dados referentes à Gestão de Desvios de Conduta da Vale.
- Orientar o Pessoal-Chave da Administração e os Líderes na definição e aplicação de Consequências, quando necessário.
- Apoiar a Vice-Presidência Executiva de Pessoas no estabelecimento dos procedimentos locais para aplicação de Consequências.

## Vice-Presidência Executiva de Assuntos Corporativos e Institucionais:

- Avaliar esta Política e qualquer alteração proposta, orientando todas as instâncias envolvidas sobre aspectos legais aplicáveis.
- Participar do processo de determinação e aplicação das Consequências sob a ótica da legislação trabalhista e societária, conforme aplicável.
- Apoiar a Vice-Presidência Executiva de Pessoas no estabelecimento dos procedimentos locais para aplicação de Consequências.

## Diretoria de Governança Corporativa:

- Avaliar a presente Política e qualquer necessidade de ajuste previamente à sua submissão aos órgãos de governança.
- Monitorar os prazos e necessidades de revisão desta Política, assegurando a tempestividade dos processos e dos trâmites entre o Comitê Executivo, os Comitês de Assessoramento e o Conselho de Administração.

## Líderes:

- Aplicar Consequências para Desvios de Conduta confirmados.
- Acionar a Diretoria de Auditoria e Conformidade nos casos que envolverem suspeita de Corrupção Pública ou nos casos que necessitem de apuração ou comprovação.
- Informar à área de Recursos Humanos e registrar nos sistemas aplicáveis todos os Desvios de Conduta comprovados e as respectivas Consequências.

## 11. Divulgação e Disseminação

Esta Política será arquivada e publicada pela Vice-Presidência Executiva de Finanças e Relações com Investidores nos repositórios oficiais da Vale em atendimento ao público interno e externo, conforme aplicável, cabendo à Diretoria de Auditoria e Conformidade promover ações necessárias para disseminação desta Política.

## 12. Gestão de Desvios de Conduta

O descumprimento desta Política estará sujeito aos termos nela estabelecidos.

## 13. Prazo de Revisão

Essa Política deve ser revisada no prazo máximo de 5 (cinco) anos, ou sempre que necessário de forma a manter o seu conteúdo atualizado.

## 14. Disposições Finais

Em caso de eventual conflito entre esta Política e o Estatuto Social da Vale, esse último prevalecerá e a presente Política deverá ser alterada na medida do necessário.

Esta Política entra em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração da Vale.



## 15. Aprovações

Áreas:	Descrição:
Diretoria de Auditoria e Conformidade.	<ul style="list-style-type: none"><li>Elaboração.</li></ul>
Vice-Presidência Executiva de Assuntos Corporativos e Institucionais.	<ul style="list-style-type: none"><li>Revisão   Recomendação.</li></ul>
Diretoria de Controladoria, Tributário e Contabilidade.	<ul style="list-style-type: none"><li>Revisão   Recomendação.</li></ul>
Diretoria de Governança Corporativa.	<ul style="list-style-type: none"><li>Revisão   Recomendação.</li></ul>
Diretoria de Sustentabilidade Corporativa.	<ul style="list-style-type: none"><li>Revisão   Recomendação.</li></ul>
Comitê Executivo (DDE - 113/2024).	<ul style="list-style-type: none"><li>Aprovação   Submissão ao Conselho de Administração.</li></ul>
Comitê de Auditoria e Riscos.	<ul style="list-style-type: none"><li>Revisão   Recomendação.</li></ul>
Comitê de Indicação e Governança.	<ul style="list-style-type: none"><li>Revisão   Recomendação.</li></ul>
Conselho de Administração (DCA - 043/2024).	<ul style="list-style-type: none"><li>Aprovação.</li></ul>