

Assunto: Gestão de Desvios de Conduta.	Feixe: Corporativo. 
Identificação: POL-0041-G - Versão: 01.	Uso: Público.
Deliberação: DCA-043/2024.	Emissão em: 28/11/2024.
Responsável: Diretoria de Auditoria e Conformidade.	Revisão até: 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 controladas¹, 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 Governo².

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.

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

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



5. Diretrizes Gerais

O **Programa de Ética & Compliance**³ 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 reguladores⁴ 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.

³ 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.

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

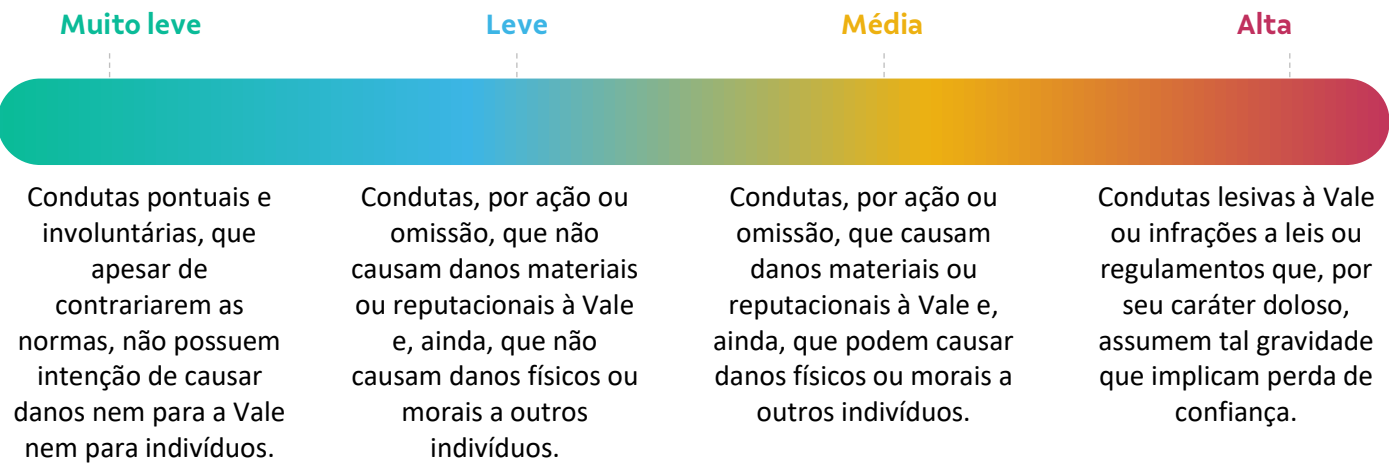


- Em caso de dúvidas sobre a autoria ou o nível de impacto do Desvio de Conduta, a situação deve ser compartilhada com a área Jurídica Trabalhista, quando aplicável. Caso sejam necessárias averiguações adicionais e comprovações, a Diretoria de Auditoria e Conformidade deve ser envolvida.

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 ⁵
Muito leve	Feedback Advertência Verbal Treinamentos
Leve	Advertência Verbal Advertência Escrita
Média	Advertência Escrita Suspensão ⁶
Alta	Desligamento imediato sem ou com justa causa, caso aplicável, ou a destituição do cargo ⁷ , 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.

⁵ 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.

⁶ Consequência não aplicável para o Pessoal-Chave da Administração.

⁷ 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.	Elaboração.
Vice-Presidência Executiva de Assuntos Corporativos e Institucionais.	Revisão Recomendação.
Diretoria de Controladoria, Tributário e Contabilidade.	Revisão Recomendação.
Diretoria de Governança Corporativa.	Revisão Recomendação.
Diretoria de Sustentabilidade Corporativa.	Revisão Recomendação.
Comitê Executivo (DDE - 113/2024).	Aprovação Submissão ao Conselho de Administração.
Comitê de Auditoria e Riscos.	Revisão Recomendação.
Comitê de Indicação e Governança.	Revisão Recomendação.
Conselho de Administração (DCA - 043/2024).	Aprovação.

Subject: Misconduct Management.	Cluster: Corporate. 
Identification: POL-0041-G - Version: 01.	Use: Public.
Resolution: DCA - 043/2024.	Issued on: 11/28/2024.
Responsible: Audit and Compliance Department.	Revision by: 11/28/2029.

1. Purpose

To establish the guidelines for misconduct management, as well as the guidelines for reporting violations of Vale's Code of Conduct, the application of Consequences for confirmed cases and the formal commitment to non-retaliation.

2. Applicability

This Policy applies to Vale S.A. and its controlled companies¹, in Brazil and in other countries, and to all Employees, Leaders and members of Key Management Personnel, always in compliance with the Bylaws, constitutional documents and applicable laws.

3. References

POL-0001-G – Code of Conduct.

4. Definitions

Conduct and Integrity Committee: A collegiate body established by the Board of Directors to promote the Ethics & Compliance Program and compliance with the ethical principles of the Code of Conduct.

Consequence: Disciplinary, corrective or educational measure applied as a result of characterized misconduct.

Public Corruption: Form of dishonest, unethical or illegal conduct by a person entrusted with a position of authority, involving an improper advantage with a Government Official².

Misconduct: Behavioural failure, incorrect judgment or omission characterizing non-compliance with the ethical principles of Vale's Code of Conduct, applicable laws and/or the Company's normative documents, regardless of whether it has an impact on Vale, its Employees, Key Management Personnel, third parties, society, communities or the environment.

Employees: For the purposes of this Policy, any employee of Vale and/or its controlled companies, whether permanent or temporary, interns and/or trainees.

Mitigating Factors: Elements that can reduce the severity rating of a confirmed Misconduct. Examples of Mitigating Factors are self-reporting and transparency.

Aggravating Factors: Elements that can increase the severity rating of a confirmed Misconduct. Examples of Aggravating Factors are repeat offenses and attempts to conceal, omit or manipulate information about the Misconduct.

Leaders: Employees in leadership positions, such as supervisors, coordinators, managers, general managers, directors.

Key Management Personnel: For the purposes of this Policy, these are the members of the Board of Directors, the Executive Committee, the Advisory Committees to the Board of Directors and the Fiscal Council.

Retaliation: The act of penalizing, oppressing, demoting, suspending, threatening, harassing, embarrassing, disconnecting, redirecting to an undesirable task or location or discriminating an employee for having reported Misconduct.

¹ For information on the classification of controlled companies, see the Vale Group Business and Entity Management Policy (POL-0043-G).

² Government Official is defined in the Anti-Corruption Policy (POL-0016-G).

5. General Guidelines

Vale's **Ethics & Compliance Program**³ seeks to promote a culture of ethics and integrity through actions to prevent, detect and correct Misconduct, providing guidance on how to overcome dilemmas and make the best decisions in a responsible and ethical way.

To this end, Vale's **Code of Conduct** translates its values into ethical principles, which must be followed by its Employees, Leaders and Key Management Personnel, as well as other normative documents and applicable laws, which must guide every activity carried out in the company.

Leaders are encouraged to promote the practice of ethical behaviour in line with the principles of the Code of Conduct, establishing actions to **recognize and value expected conduct** and contributing to the prevention of Misconduct in the company. When an ethical principle of the Code of Conduct, provision of an applicable law and/or normative document is violated, this characterizes **Misconduct**. Vale encourages these Misconducts to be promptly reported by anyone who is aware of the situation. All identified and confirmed Misconduct must be dealt with in accordance with the guidelines of this Policy.

6. Misconduct Identification

Misconduct can be identified by different means: by the Leader, by an Employee, by a member of the Key Management Personnel, by internal or external auditing processes, by regulatory bodies⁴ or through an allegation investigated by the Whistleblower Channel.

6.1. Misconduct reported to the Whistleblower Channel

Vale's Whistleblower Channel can be used by anyone, inside or outside the company, who wants to report Misconduct. These reports are registered by an independent company and can be made by telephone, electronic form or letter, anonymously or identified.

Once registered, the reports are forwarded to the Audit and Compliance Department for evaluation and classification according to type, category and criticality. Reports that indicate potential Misconduct are classified as allegations and forwarded for investigation by the Whistleblower Channel team, which is part of the structure of the Audit and Compliance Department. Reports involving a member of Key Management Personnel are forwarded directly to the Chief Audit and Compliance Officer.

All information reported is treated with secrecy and confidentiality to ensure that there is no intimidation or Retaliation against the whistleblower.

For confirmed cases, an action plan is established to deal with the identified Misconduct. This action plan may include corrective actions, process improvements and Consequences, which must be applied in accordance with this Policy.

At the end of the investigation, the whistleblower is informed of the conclusion of the process, and no information or details are provided about the outcome or the Consequence applied.

6.2. Misconduct identified by leadership or Key Management Personnel

Misconduct may also be identified by the leadership or Key Management Personnel. In this case, the situation should be dealt with according to the following guidelines:

- Before applying a Consequence, the leadership or the responsible body must make sure that the Misconduct is clearly characterized, leaving no doubt about the responsibilities involved and the impacts caused.
- If the situation involves members of Key Management Personnel or suspicions of Public Corruption, the Audit and Compliance Department must be immediately called in to investigate the case.
- If there is any doubt about the authorship or level of impact of the Misconduct, the situation should be shared with the Labour Legal Department, when applicable. If additional investigations and evidence are required, the Audit and Compliance Department should be involved.

³ Created in 2013, following the publication of the Brazilian Anti-Corruption Law, it was called the Global Anti-Corruption Program. In 2021, in order to ensure its effectiveness and improvement, its scope was expanded to become the "Ethics & Compliance Program", reinforcing that ethics and integrity are principles that permeate all of Vale's values, and must be practiced, cultivated and monitored on a daily basis.

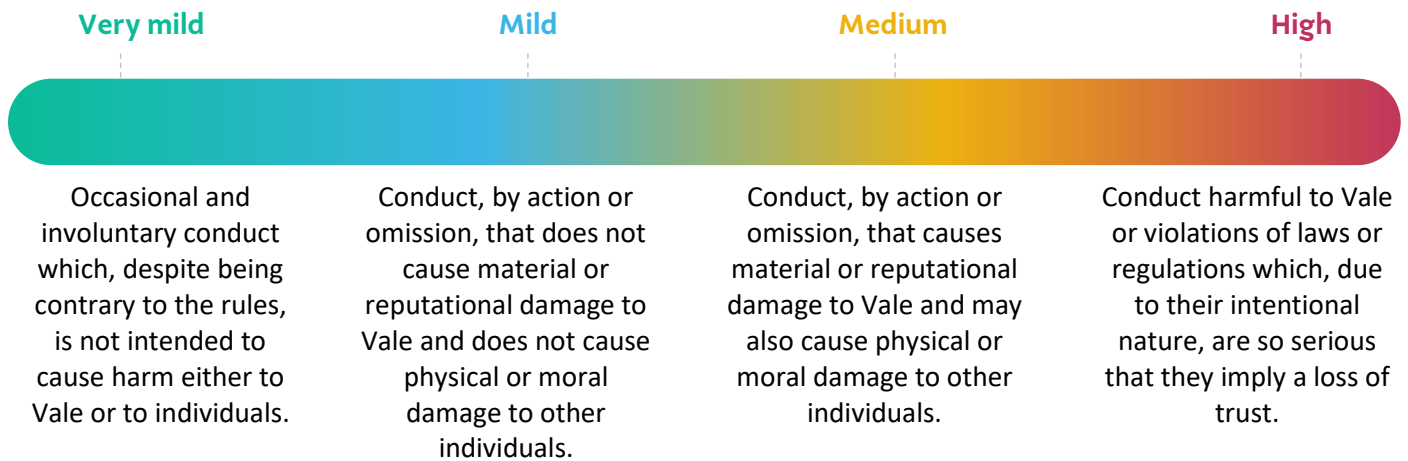
⁴ Misconduct identified and proven by internal or external auditing processes or by regulatory bodies do not require further investigation.



7. Definition of the Consequence for Misconduct

7.1 Severity Classification

Misconduct should be classified into four categories, according to level of impact.



In addition, Mitigating and Aggravating Factors, if they exist, must be considered when classifying Misconduct, since they can respectively reduce or increase the level of impact and severity.

7.2 Applicable Consequences

The Consequences must be established appropriately for the circumstances, in compliance with this Policy, applicable laws and local procedures. The table below gathers the main applicable Consequences for confirmed Misconduct, according to severity classification.

Misconduct Severity	Applicable Consequences ⁵
Very Mild	Feedback Verbal Warning Training
Mild	Verbal Warning Written Warning
Medium	Written Warning Suspension ⁶
High	Immediate dismissal or dismissal for cause, if applicable, or removal from office ⁷ , always in accordance with local laws.

In cases where the Misconduct constitutes a legal violation, Vale may apply, at its discretion and in accordance with the terms established in the Collective Agreements and local laws, penalties on incentive award payments.

8. Governance for the application of Consequence

The application of Consequence(s) for Misconduct(s) must consider the person who committed the Misconduct and the person who will apply the Consequence, according to the following Table:

⁵ The Consequences listed in this table are not exhaustive. Every Consequence must always be determined appropriately for the circumstances and be applied based on local procedures and laws.

⁶ Consequence not applicable to Key Management Personnel.

⁷ Consequence applicable only to Key Management Personnel.



Person who committed the Misconduct	Misconduct Severity	Who should apply the Consequence	Notes
Employee	"Very mild, Mild, Medium or High"	Immediate Leader	Application by the immediate Leader is maintained, regardless of how the Misconduct was identified.
Executive Vice-Presidents	"Very mild, Mild or Medium"	CEO	-
CEO		Chairman of the Board of Directors	
Members of the Board of Directors and its Advisory Committees		Chairman of the Board of Directors	
Chairman of the Board of Directors		Vice-Chairman of the Board of Directors	If the Vice-Chairman of the Board is unable to act, the Lead Independent Director ("LID") shall be called into action. If there is no LID appointed or if the LID is unable to act, it will be up to the other members of the Board of Directors to appoint an Independent Member to apply the Consequence.
Members of the Fiscal Council		Chairman of the Fiscal Council	If the Chairman of the Fiscal Council is unable to act, the other members of the Fiscal Council shall appoint one of the members to proceed with the application of the Consequence.
Chairman of the Fiscal Council		The other members of the Fiscal Council shall appoint one member to proceed with the application of the Consequence.	
Key Management Personnel	"High"	As established by law and the Company's Bylaws.	-

8.1 Disagreements on the application of Misconduct Consequences

In the event of a disagreement over the Consequences to be applied, the leadership can appeal to the following bodies:

- **Misconduct of "Very mild", "Mild" or "Medium" severity:** Leaders can consult their direct superiors, the Human Resources area or the focal point of the Audit and Compliance Department.
- **Misconduct of "High" severity:** Leaders, including Executive Vice-Presidents, must contact the Audit and Compliance Department, which may submit the situation to an escalation process, as follows: **(1st)** Conduct and

Integrity Committee, if there is no consensus among the members, the situation may be taken to the **(2nd)** Audit and Risks Committee, which may request a decision from the **(3rd)** Board of Directors, as the final instance.

Disagreements over the Consequences to be applied in cases involving members of Key Management Personnel will be addressed in accordance with the Company's Bylaws and applicable legislation.

9. Non-Retaliation Commitment

Vale does not tolerate any form of Retaliation and is committed to protecting any whistleblower who has been the victim of Retaliation for reporting any suspicion or violation of Vale's Code of Conduct, laws, regulations and normative documents.

People who believe they have been victims of any form of Retaliation or have any questions on the subject should report them to the Human Resources area or to Vale's Whistleblower Channel.

In the event of a confirmed Retaliation, the appropriate Consequence must be applied to the person who practiced the Retaliation, always in accordance with the applicable laws and this Policy.

10. Responsibilities

Board of Directors:

- Approve this Policy and its revisions, as proposed by the Executive Committee and recommended by its competent Advisory Committee.
- Decide on the Consequences to be applied when there are disagreements related to Misconducts of High severity, if there is an escalation process.

Audit and Risks Committee:

- To opine on the development of procedures to ensure the effectiveness of the management of Consequences conducted by the Company, including the adequacy and revision of this Policy.
- To recommend to the Board of Directors the resolution on Consequences to be applied when there are disagreements related to Misconducts of High severity, if there is an escalation process.

Conduct and Integrity Committee:

- Guide Leaders in the process of applying Consequences when necessary and/or requested.
- Recommend to Key Management Personnel the Consequences in cases of disagreement in the application of this Policy.

Executive Committee:

- Evaluate and propose to Vale's Board of Directors this Policy and its revisions.

Executive Vice-Presidency of People:

- Support Leaders or higher instances in the process of applying Consequences in the event of doubts or disagreements.
- Provide to the Audit and Compliance Department, whenever requested, general information, indicators and analytical data relating to Misconduct and Consequences applied.
- Establish, with the support of the Audit and Compliance Department and the Executive Vice-Presidency of Corporate and External Affairs, local procedures for applying Consequences, in accordance with the severity classifications established in this Policy, legislation and applicable internal rules.

Executive Vice-Presidency of Finance and Investor Relations:

- Monitor the implementation of the training plan of this Policy.

Audit and Compliance Department:

- Carry out dissemination actions related to this Policy.
- Investigate Misconduct reported to the Whistleblower Channel and cases involving members of Key Management Personnel or suspicions of Public Corruption.
- Periodically report to Vale's Board of Directors, the Audit and Risks Committee and the Conduct and Integrity Committee on the data regarding Misconduct Management at Vale.
- Guide Key Management Personnel and Leaders in the definition and application of Consequences, when necessary.
- Support the Executive Vice-Presidency of People in establishing local procedures for applying Consequences.

**Executive Vice Presidency of Corporate and External Affairs:**

- Evaluate this Policy and any proposed changes, advising all instances involved on the applicable legal aspects.
- Participate in the process of determining and applying Consequences from the perspective of labour and corporate legislation, as applicable.
- Support the Executive Vice-Presidency of People in establishing local procedures for applying Consequences.

Corporate Governance Office:

- Evaluate this Policy and any need for adjustment prior to its submission to the governance bodies.
- Monitor deadlines and the need to revise this Policy, ensuring that processes and procedures between the Executive Committee, the Advisory Committees and the Board of Directors are carried out in a timely manner.

Leaders:

- Apply Consequences for confirmed Misconduct.
- Trigger the Audit and Compliance Department in cases involving suspicion of Public Corruption or in cases requiring investigation or further evidence.
- Inform the Human Resources area and record in the applicable systems all proven Misconduct and the respective Consequences.

11. Disclosure and Dissemination

This Policy will be archived and published by the Executive Vice-Presidency of Finance and Investor Relations in Vale's official repositories for internal and external stakeholders, as applicable, and it is the responsibility of the Audit and Compliance Department to promote the actions necessary to disseminate this Policy.

12. Misconduct Management

Any non-compliance with these guidelines will be subject to the terms set out in this Policy.

13. Revision Deadline

This Policy must be reviewed within a maximum period of 5 (five) years, or whenever necessary in order to keep its content up to date.

14. Final Provisions

In the event of any conflict between this Policy and Vale's Bylaws, the latter shall prevail, and this Policy shall be amended as necessary.

This Policy comes into force on the date of its approval by Vale's Board of Directors.



15. Approvals

Areas:	Description:
Audit and Compliance Department.	• Elaboration.
Executive Vice Presidency of Corporate and External Affairs.	• Revision Recommendation.
Accounting, Tax and Controlling Department.	• Revision Recommendation.
Corporate Governance Office.	• Revision Recommendation.
Corporate Sustainability Department.	• Revision Recommendation.
Executive Committee (DDE -113/2024).	• Approval Submission to the Board of Directors.
Audit and Risks Committee.	• Revision Recommendation.
Nomination and Governance Committee.	• Revision Recommendation.
Board of Directors (DCA - 043/2024).	• Approval.