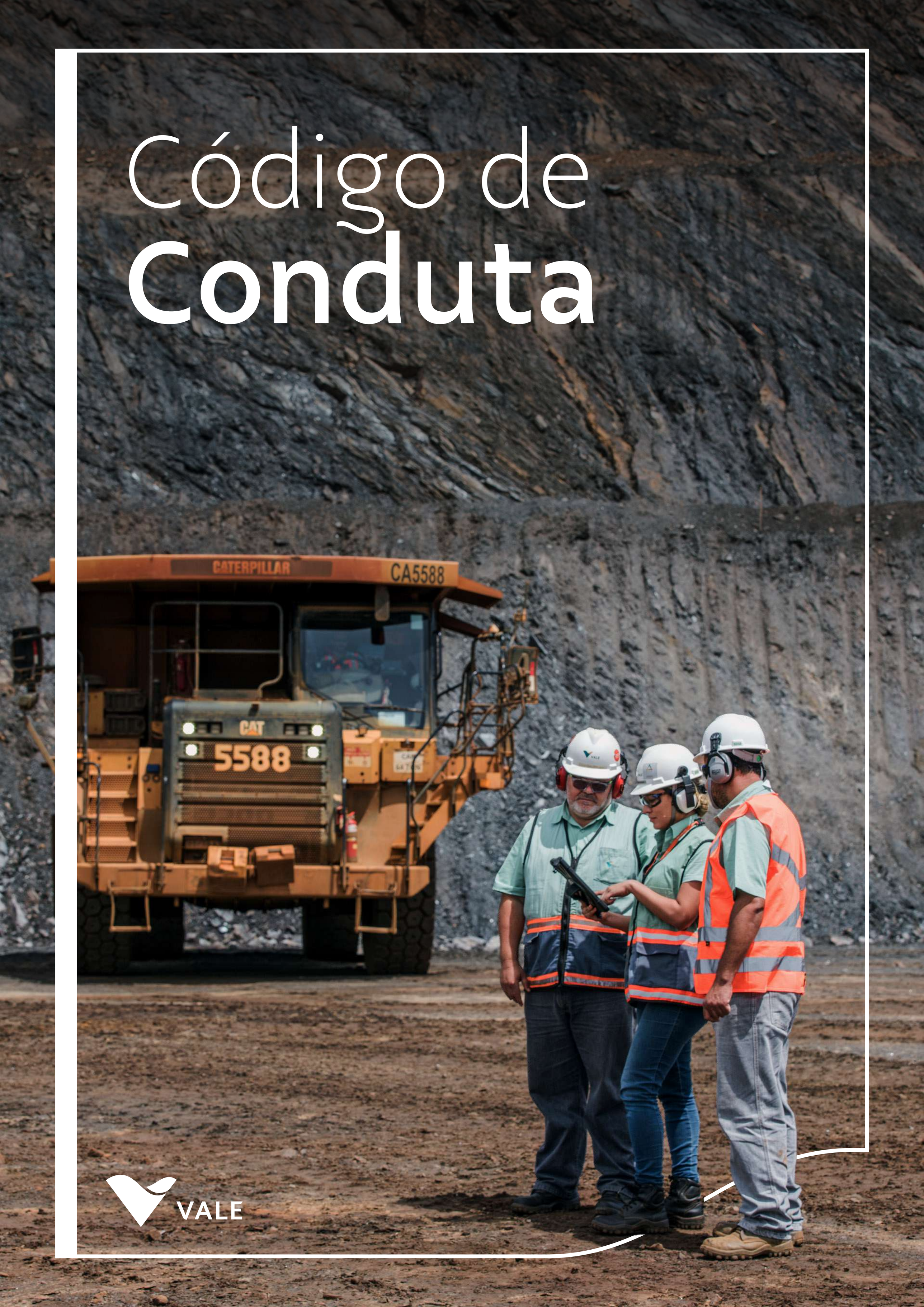
Código de **Conduta**



VALE

Índice

1. Introdução 04

2. Nossos valores e princípios éticos relacionados 05

2.1. **A vida em primeiro lugar** 06
2.1.1. Segurança em todos os aspectos
2.1.2. Nossa saúde no trabalho

2.2. **Respeitar nosso planeta e a sociedade** 07
2.2.1. Cuidado com o meio ambiente
2.2.2. Nossa relação com a sociedade
2.2.3. Respeito aos Direitos Humanos

2.3. **Valorizar quem faz a nossa empresa** 09
2.3.1. Ambiente de trabalho inclusivo
2.3.2. Relações saudáveis e construtivas

2.4. **Agir com integridade** 10
2.4.1. Atuação sem conflito de interesses
2.4.2. Responsabilidade com nossas informações e nossos ativos
2.4.3. Intolerância à corrupção ou qualquer vantagem indevida
2.4.4. Concorrência leal e negócios responsáveis
2.4.5. Representação da nossa empresa
2.4.6. Presentes e hospitalidades
2.4.7. Nossos Fornecedores

2.5. **Orientação a resultado** 13
2.5.1. Resultados responsáveis e sustentáveis
2.5.2. Gestão de riscos e controles internos
2.5.3. Legalidade, formalidade e transparência

3. Gestão do Código de Conduta 14

3.1. Quem deve seguir?
3.2. Como devemos aplicar?
3.3. Dúvidas
3.4. Canal de Denúncias
3.5. Gestão de Desvios de Conduta

4. Glossário 17

5. Termo de Ciência e Compromisso 19

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

Na Vale, entendemos que a nossa cultura impulsiona a estratégia e direciona a forma como agimos e trabalhamos no dia a dia.

A ética e a integridade fazem parte de quem somos. Nosso propósito expressa a razão pela qual existimos e ganha vida por meio das escolhas que fazemos todos os dias. Nossas decisões, atitudes e a forma como nos relacionamos demonstram, na prática, o que realmente valorizamos.

Para nós, agir de forma ética é fazer o que é certo, com transparência, responsabilidade e respeito, considerando os impactos das nossas decisões sobre as pessoas, o planeta e o futuro.

É dessa forma que construímos e preservamos relações de confiança com nossos parceiros, investidores e a sociedade.

Este Código de Conduta desdobra nossos valores em princípios que orientam a nossa atuação. Mais do que um conjunto de diretrizes, é uma referência para apoiar decisões alinhadas à nossa cultura.

Cada escolha que fazemos pode gerar impacto positivo e contribuir para uma mineração cada vez mais segura, responsável e sustentável, capaz de gerar valor para a sociedade e para o nosso negócio.

O futuro que queremos construir começa com as decisões que tomamos hoje. Vamos transformar nossos valores e princípios éticos em atitudes, fazendo o que é certo em cada decisão. Juntos.

Conselho de Administração e Comitê Executivo

1.

Introdução

O **Código de Conduta da Vale** é um documento que reúne os princípios fundamentais que devem orientar as nossas atitudes e decisões diárias, sustentando a nossa cultura e o propósito do nosso negócio.

Guiados por esses valores e princípios, somos encorajados a aprender sempre e praticar no dia a dia os comportamentos esperados: obsessão por segurança e gestão de riscos; agimos e lideramos com humildade e respeito; entregamos resultados superiores com planejamento e disciplina; olhamos para fora com visão empreendedora e dialogamos com a sociedade.

Nossos Valores:

A vida em primeiro lugar. Respeitar nosso planeta e a sociedade. Valorizar quem faz a nossa empresa. Agir com integridade. Orientação a resultado.

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

Nosso Propósito:

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

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

2.

Nossos ***valores e princípios*** éticos relacionados

2.1. A vida em *primeiro lugar*

2.1.1. Segurança em todos os aspectos

Segurança é um princípio inegociável para nossa empresa e é pré-requisito para a realização de nossas atividades. Reconhecemos que nossas decisões podem afetar a vida de pessoas dentro e fora da Vale, e é por isso que colocamos sempre as pessoas no centro das nossas decisões.

Adotamos padrões que nos permitem atuar com disciplina operacional e planejar e executar nossas atividades de forma ética, responsável e segura. Fazemos isso praticando nossos comportamentos e utilizando nosso Sistema de Gestão, o VPS (Vale Production System), que promove a gestão da rotina com eficiência, em busca da excelência operacional.

Para nós, colocar a vida em primeiro lugar significa agir com ética, tratando nossas falhas de forma transparente, profissional e imediata. Por isso, reportamos, tratamos e aprendemos com os eventos e as condições inseguras que identificamos, sempre com o objetivo de evitar que voltem a ocorrer.

LEIA MAIS:

Política do Sistema de Gestão Vale – VPS (POL-0035-G) →

Política de Segurança de Barragens e de Estruturas Geotécnicas de Mineração (POL-0037-G) →

Acervo interno Vale

2.1.2. Nossa saúde no trabalho

Acreditamos que toda pessoa tem direito a um ambiente seguro e saudável. Estamos sempre em busca das melhores práticas de mercado, para promover um ambiente de trabalho inclusivo, saudável e seguro, em todos os seus aspectos.

Adotamos e monitoramos continuamente soluções, inclusive tecnológicas, para identificar, gerenciar, reduzir e eliminar a exposição das pessoas aos riscos de saúde e segurança no trabalho.

Buscamos promover a saúde integral, incluindo os pilares físico, mental e social, contribuindo para a qualidade de vida das pessoas que fazem parte da Vale.

LEIA MAIS:

Política de Pessoas (POL-0014-G) →

2.2. Respeitar nosso ***planeta*** e a ***sociedade***

2.2.1 Cuidado com o meio ambiente

Respeitamos a natureza e somos conscientes da importância e do contexto global de conservação das fontes de recursos naturais.

Nesse sentido, assumimos compromissos claros e formais com relação às nossas práticas operacionais, gerenciando os impactos socioambientais associados às nossas atividades por meio de medidas de controle, mitigação e compensação adequadas. Buscamos contribuir para um futuro mais sustentável e para uma transição energética, desempenhando um papel importante na descarbonização global e atuando para evoluir na geração de valor para a sociedade.

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 Minero-Metalúrgicos (POL-0040-G)
- Política de Segurança de Barragens e de Estruturas Geotécnicas de Mineração (POL-0037-G)

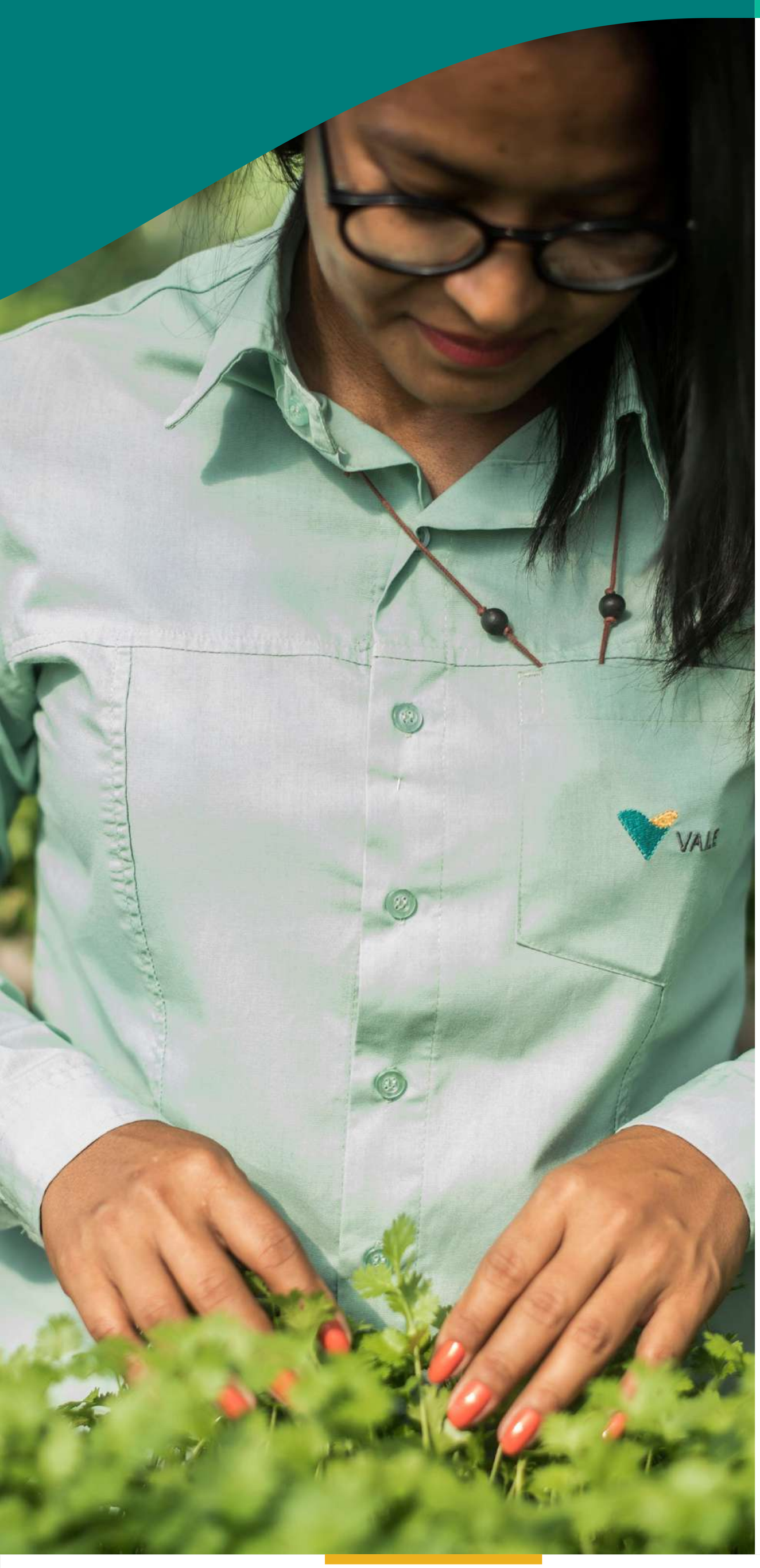
2.2.2 Nossa relação com a sociedade

Gerimos, de forma responsável, riscos e impactos associados às nossas operações e buscamos contribuir para o desenvolvimento dos territórios onde estamos presentes, respeitando e considerando aspectos sociais, culturais, ambientais e econômicos.

Nossa atuação perante a sociedade se dá por meio da construção de interações de respeito e confiança, 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:

- Relato Integrado
- 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

Estamos comprometidos em respeitar e promover os Direitos Humanos, prevenir potenciais impactos adversos e, quando necessário, mitigá-los e remediá-los no desenvolvimento de nossas atividades, nas nossas parcerias e ao longo da nossa cadeia de valor, por meio do engajamento com nossas partes interessadas.

Nossa atuação e gestão estão ancoradas em princípios e normas internacionais, incluindo os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU e as legislações de cada país em que atuamos.

Incentivamos que as pessoas empregadas e contratadas, além dos representantes das comunidades nas quais estamos inseridos, 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 →

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 e nossas empregadas, 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 equânime a todas as pessoas.

Buscamos assegurar que todas as pessoas sejam respeitadas e tenham a oportunidade de desenvolver seu potencial, independentemente de suas diferenças culturais ou ideológicas, condição de deficiência 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 verdadeiramente quem elas são.

Não toleramos qualquer forma de preconceito, discriminação, assédio moral ou sexual, nem quaisquer situações de violência, humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade ou constrangimento. Incentivamos que circunstâncias como essas sejam reportadas em nosso Canal de Denúncias.

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, assim como o contexto no qual ela está inserida no dia a dia. Por isso, buscamos reconhecer e considerar estas singularidades antes de qualquer tomada de decisão que possa afetar nossos empregados e nossas empregadas.

Buscamos praticar a escuta ativa e valorizamos a manifestação de opiniões e diferentes pontos de vista. Acreditamos que a segurança psicológica é fundamental para a construção de relações de confiança e para a prática constante do diálogo aberto e transparente. Agimos com maturidade e respeito diante do contraditório, aprendendo constantemente. Em nenhuma hipótese retaliamos manifestações de divergência.

LEIA MAIS:

Política de Pessoas (POL-0014-G) →

Política de Diversidade e Inclusão (POL-0036-G) →

2.4. Agir com *integridade*

2.4.1 Atuação sem conflito de interesses

Conflitos de interesses acontecem quando atividades ou relacionamentos de uma pessoa afetam sua capacidade de tomar decisões objetivas e imparciais envolvendo a nossa empresa, independentemente de haver benefícios ou prejuízos para a Vale.

Devemos sempre agir com integridade e transparência. Por isso, qualquer conflito de interesses deve ser reportado assim que identificado.

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

LEIA MAIS:

Política Anticorrupção (POL-0016-G) →

Política de Gestão de Conflito de Interesses (POL-0048-G) →

2.4.2 Responsabilidade com nossas informações e nossos ativos

Somos responsáveis pelos ativos da Vale, o que inclui equipamentos, materiais e informações, sejam elas impressas ou digitais. Cuidar do acesso correto, da manutenção segura dessas informações e dos nossos ativos faz parte da nossa ética empresarial. Para isso, utilizamos apenas softwares e equipamentos homologados pelas áreas responsáveis.

Sabemos que o acesso a informações está nas nossas funções diárias e é um importante diferencial competitivo para a nossa empresa. Por isso, todo e qualquer dado produzido durante nossas atividades – seja confidencial, restrito, de uso interno ou público – é de propriedade da Vale, e classificar corretamente as informações de acordo com as nossas regras internas é um dever de todas as pessoas que fazem parte da nossa empresa. O dever de confidencialidade e cuidado deve ser ainda maior quando as informações tratadas são consideradas concorrencialmente sensíveis ou privilegiadas de acordo com as regras internas da Vale e com a legislação aplicável.

Conduzimos nossas atividades em conformidade com as legislações aplicáveis de privacidade e proteção de dados pessoais nas áreas em que operamos. Para isso, contamos com regras, padrões metodológicos e ferramentas que buscam assegurar a proteção dos dados pessoais tratados na Vale e, dessa forma, prevenir a ocorrência de incidentes e violações de privacidade.

LEIA MAIS:

Política de Defesa da Concorrência (POL-0015-G) →

Política de Divulgação de Informações e de Negociação de Valores Mobiliários (POL-0030-G) →

Política de Segurança da Informação (POL-0007-G) →

2.4.3 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 uma pessoa que faz parte da Vale ou um Terceiro.

Possuímos um Programa de Ética & Compliance, com governança, diretrizes e regras anticorrupção claras, que inclui 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) →

2.4.4 Concorrência leal e negócios responsáveis

Acreditamos que a livre concorrência é a única forma de fazermos negócios.

Temos o compromisso de agir em conformidade com as normas e regulamentos de defesa da concorrência, sanções internacionais e controles de exportação implementados por diferentes países e organizações internacionais.

Atuamos de forma íntegra e promovemos um ambiente de negócios livre de fraudes, lavagem de dinheiro, condutas ilícitas, inclusive as anticompetitivas, e manipulações de qualquer tipo, seja em licitações, seja em contratos com o setor público ou privado.

LEIA MAIS:

Política de Defesa da Concorrência (POL-0015-G) →

Política Anticorrupção (POL-0016-G) →

Política de Sanções e Controles de Exportação (POL-0025-G) →

2.4.5 Representação da nossa empresa

A Vale é representada institucionalmente por pessoas empregadas e Administradores 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.

As interações com Interlocutores Externos devem ser feitas sempre de forma ética e profissional, em conformidade com as leis aplicáveis e com as regras internas da nossa empresa.

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

2.4.6 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 equivalentes, como vouchers ou cartões-presente.

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

LEIA MAIS:

Política Anticorrupção (POL-0016-G)

2.4.7 Nossos Fornecedores

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

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

LEIA MAIS:

Princípios de Conduta para Terceiros

2.5. Orientação a ***resultado***

2.5.1 Resultados responsáveis e sustentáveis

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

Confiamos nas pessoas e temos um modelo de governança que deixa claro o que é esperado de cada pessoa que faz parte da Vale. 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 visando a prevenção e mitigação de 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.

Interagirmos regularmente com os nossos Interlocutores Externos. Não há espaço para atividades informais, dissimuladas ou ocultas na Vale.

Temos o compromisso com a transparência e a clareza em relação a nossos valores, princípios, diretrizes e governança. Compartilhamos informações públicas e atualizações periódicas em nosso website.

LEIA MAIS:

Relato Integrado

Política de Conformidade Fiscal (POL-0046-G)

Política de Divulgação de Informações e de Negociação de Valores Mobiliários (POL-0030-G)

3.

Gestão do ***Código de Conduta***

O **Código de Conduta** faz parte do **Programa de Ética & Compliance** da Vale. As diretrizes deste documento são avaliadas e aprovadas pelo Conselho de Administração, por proposta do Comitê Executivo e recomendação do Comitê de Auditoria e Riscos.

Este documento deve ser revisado no prazo máximo de 3 (três) anos ou sempre que necessário, de forma a manter o seu conteúdo atualizado.

3.1. Quem deve seguir?

O Código de Conduta se aplica à Vale e suas controladas, no Brasil e nos demais países, empregados e empregadas, membros do Pessoal-Chave da Administração, estagiários, 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.

Nossos Fornecedores e outros terceiros que atuam em parceria conosco devem agir em conformidade com os Princípios de Conduta para Terceiros da Vale.

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, não se omitindo, requer discernimento. O Código de Conduta deve ser usado como um mecanismo para auxiliar as pessoas que fazem parte da nossa empresa nessa reflexão.

Sabemos do esforço para a construção da reputação de uma empresa e como ela pode ser destruída rapidamente. 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.

Antes de tomar uma decisão, devemos sempre refletir e nos fazer algumas perguntas:

Esta atitude está de acordo com os valores da Vale, o nosso Código de Conduta, documentos normativos internos e a legislação aplicável?

Tenho certeza de que não preciso consultar outras pessoas ou áreas da empresa?

Esta ação pode colocar a segurança ou a saúde de alguém em risco?

Esta decisão pode impactar negativamente a minha reputação ou a reputação da Vale nas comunidades onde atua ou no mercado?

Estou confortável em tomar esta decisão?

Nem sempre é simples tomar uma decisão. O Programa de Ética & Compliance da Vale promove treinamentos sobre as diretrizes deste Código com orientações sobre como lidar com certas situações e tomar as melhores decisões de forma responsável. É dever de todas as pessoas que fazem parte da Vale participar desses treinamentos e manter-se atualizado. Confira a seguir como você deve agir em casos de dilemas éticos e dúvidas sobre o Código de Conduta.

3.3. Dúvidas

O diálogo faz parte da nossa cultura. Portanto, em casos de dilemas éticos e 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 reportar um caso de suspeita ou desvio de conduta, o Canal de Denúncias da Vale é uma ferramenta exclusiva para esse fim e pode ser utilizado por qualquer pessoa, dentro ou fora da Vale.

Os relatos são registrados por uma empresa independente e encaminhados para a equipe da Diretoria de Auditoria e Conformidade da Vale, que é responsável pelas apurações. As informações são tratadas com sigilo e confidencialidade. Tratamos denúncias de forma isenta e séria. Em nenhuma circunstância haverá quebra de confidencialidade, intimidação ou retaliação ao denunciante.

O Canal de Denúncias oferece todas as condições para que um relato seja apurado com independência. A equipe do Canal de Denúncias possui acesso irrestrito aos sistemas e informações da Vale para fins de apuração.

Ao decidir fazer um relato, forneça o máximo de informações que possam comprová-lo, possibilitando uma apuração isenta e equilibrada. Quando uma denúncia é feita, toda uma estrutura corporativa é mobilizada para conduzir a investigação e, se necessário, responsabilizar os envolvidos.

A Vale informa periodicamente, através do Relatório do Programa de Ética & Compliance disponível em seu website, a quantidade e o perfil das denúncias recebidas, a fim de dar transparência ao processo, sempre mantendo a confidencialidade das apurações e dos envolvidos.

3.5. Gestão de Desvios de Conduta

O Programa de Ética & Compliance da Vale está estruturado para promover a cultura de ética e integridade, por meio de ações de prevenção, detecção e correção de desvios de conduta.

Quando um desvio de conduta é confirmado, agimos em conformidade com a nossa Política de Gestão de Desvios de Conduta.

Qualquer pessoa, empregada ou membro do Pessoal-Chave da Administração, que viole os princípios deste Código de Conduta e demais Políticas e Normas da Vale está sujeito às consequências previstas na Política.

LEIA MAIS:

Política de Gestão de Desvios de Conduta (POL-0041-G) →

4.

Glossário

Administradores

Para fins da presente Política são os membros do Conselho de Administração, dos Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração e do Comitê Executivo da Vale ou ocupante de outro cargo estatutário ou similar, de acordo com as leis aplicáveis, nas jurisdições em que a Vale e suas controladas atuam.

Algo de Valor

Além de dinheiro; considera-se presentes, hospitalidades, patrocínios, doações, vagas de emprego, bens ou propriedades. Também pode incluir benefícios intangíveis, como o fornecimento de informações privilegiadas e tipping[1], que são práticas proibidas.

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 inerentes a todos os seres humanos, independentemente de sua raça, etnia, sexo, nacionalidade, idioma, religião ou qualquer outra condição. Os Direitos Humanos incluem o direito à vida e à liberdade, liberdade de opinião e expressão, o direito ao trabalho e à educação, entre outros. Todos têm direito a estes direitos, sem discriminação.

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.

Pessoal-Chave da Administração

Para os fins da presente Política, são os Administradores, os membros do Conselho Fiscal, os executivos que se reportem diretamente ao Conselho de Administração e os Vice-Presidentes Executivos não estatutários que se reportam ao Presidente.

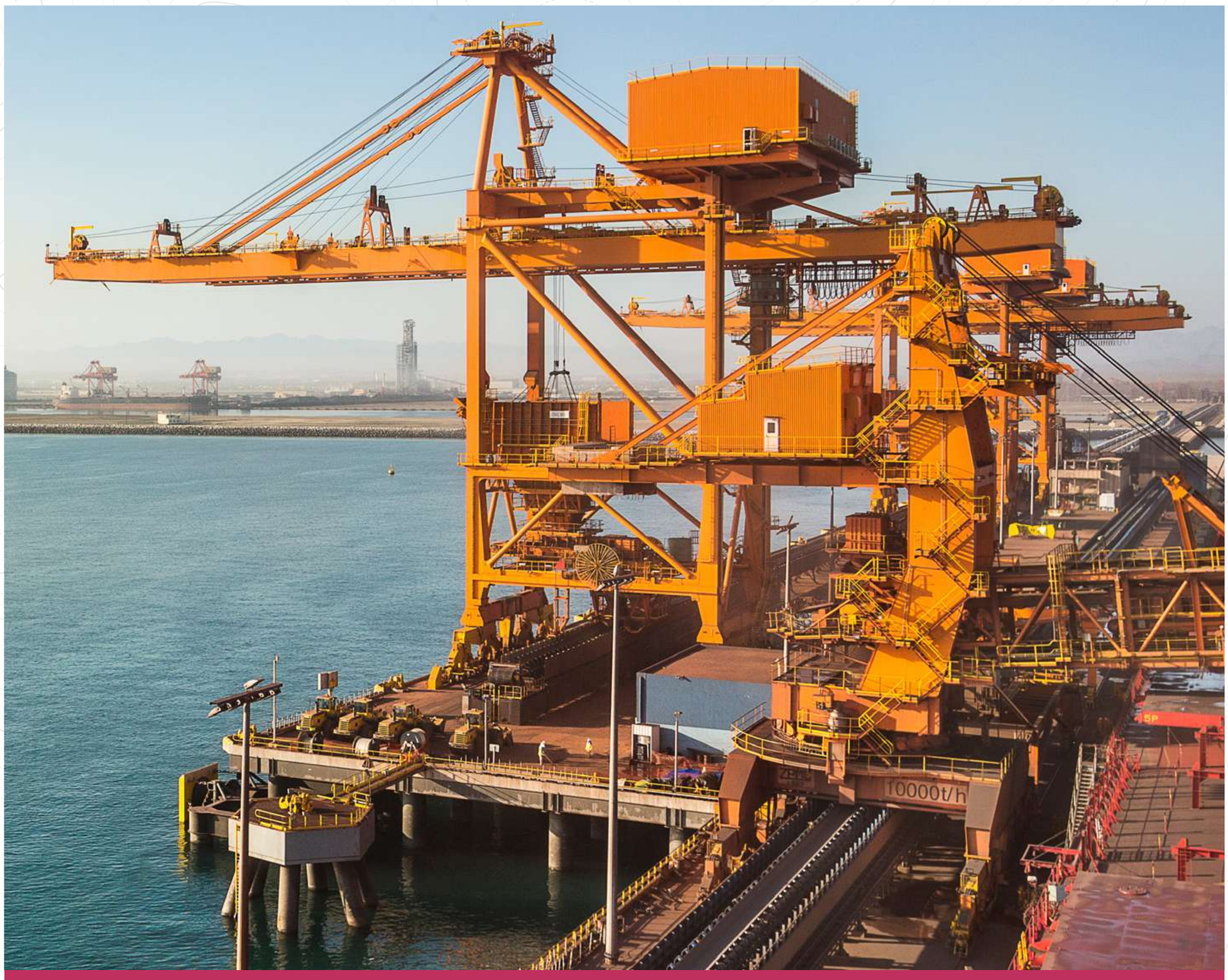
Suborno

(a) oferta, promessa, pagamento ou concessão de Algo de Valor com o objetivo de induzir indevidamente um Funcionário de Governo ou qualquer outra pessoa ou entidade a conceder ou obter uma vantagem indevida. b) solicitação, concordância em receber, ou aceitação de Algo de Valor, (i) em troca de, (ii) como recompensa por, ou (iii) em antecipação de, uma função ou atividade relevante sendo desempenhada de forma indevida por um Funcionário de Governo ou qualquer outra pessoa ou entidade.

Terceiro

Qualquer indivíduo, empresa ou entidade com a qual a Vale negocia, incluindo Fornecedores, Clientes, parceiros de negócios e beneficiários de Dispêndios Externos Socioambientais e Institucionais.

[1] *Tipos 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, entre outros.*



5.

Termo de Ciência e Compromisso

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

_____ , _____ de _____ de _____ .

Local Dia Mês Ano

_____

Nome

_____

Matrícula Vale

VALE

Desenvolvido pela Diretoria de Auditoria e Conformidade. Revisão aprovada pelo Conselho de Administração da Vale em 28/04/2026 (DCA nº 019/2026).

Code of **Conduct**

VALE

Índice

1. Introduction 04

2. Our values and related ethical principles 05

2.1. **Life matters most** 06
2.1.1. Security in all aspects
2.1.2. Our health at work

2.2. **Respect our planet and society** 07
2.2.1. Care for the environment
2.2.2. Our relationship with society
2.2.3. Respect for Human Rights

2.3. **Value the people who build our company** 09
2.3.1. Inclusive work environment
2.3.2. Healthy and constructive relationships

2.4. **Act with integrity** 10
2.4.1. Decisions without conflicts of interest
2.4.2. Data and asset accountability
2.4.3. Intolerance for corruption or any improper advantage
2.4.4. Fair competition and responsible business
2.4.5. Company representatives
2.4.6. Gifts and hospitality
2.4.7. Our Suppliers

2.5. **Results oriented** 13
2.5.1. Responsible and sustainable results
2.5.2. Internal controls and risk management
2.5.3. Legality, formality and transparency

3. Managing the Code of Conduct 14

3.1. Who does the Code apply to?
3.2. How should we apply the Code?
3.3. Questions
3.4. Whistleblower Channel
3.5. Misconduct Management

4. Glossary 17

5. Terms of Acknowledgement and Commitment 19

We exist to improve life and transform the future. ***Together.***

At Vale, we understand that our culture drives our strategy and guides the way we act and work every day.

Our purpose expresses our reason for existing and comes to life through the choices we make every day. Our decisions, attitudes, and the way we relate to others show, in practice, what we truly value.

At Vale, ethics and integrity are non-negotiable commitments. For us, acting with integrity means doing what is right, with transparency, responsibility, and respect, while considering the impacts of our decisions on people, the planet, and the future.

This is how we strive to build and maintain trusting relationships with our partners, investors, and society.

This Code of Conduct translates these commitments into principles that guide the way we act. More than a set of guidelines, it is a reference that supports decisions aligned with our values.

Every choice we make can create a positive impact and contribute to increasingly safe, responsible, and sustainable mining, capable of generating value for society and for our business.

The future we want to build starts with the decisions we make today. Let's put our values and ethical principles into practice by doing the right thing in every decision. Together.

Board of Directors and Executive Committee

1.

Introduction

Vale's Code of Conduct is a document that gathers the fundamental principles that should guide our daily actions and decisions, underpinning our culture and our business purpose.

Guided by these values and principles, we are encouraged to always learn and practice the expected behaviours in our daily routine, namely, obsession with safety and risk management, act and lead with humbleness and respect deliver superior results through planning and discipline, keep an external outlook with an entrepreneurial vision and foster dialogue with society.

Our Values:

Life matters most. Respect our planet and society. Value the people who build our company. Act with integrity. Results oriented.

Each of our values comprise principles that guide our efforts to remain an ethical company that continuously evolves in a sustainable, efficient and innovative manner.

Our Purpose:

We exist to improve life and transform the future. Together.

We believe mining is essential to the world's development. We serve society when we generate prosperity for all and take care of the planet. So, we exist to improve life and transform the future. Together.

2.

Our values and related ethical principles

2.1. Life ***matters most***

2.1.1. Security in all aspects

Safety is a non-negotiable principle for our company and a prerequisite for our activities. We recognize that our decisions can affect the lives of people inside and outside Vale, which is why we always put people at the centre of our decisions.

We adopt standards that allow us to act with operational discipline and to plan and execute our activities in an ethical, responsible and safe manner. We do this by practicing our behaviours and our management system, the VPS (Vale Production System), which promotes efficient routine management in pursuit of operational excellence.

For us, putting our value "Life matters most" into practice means acting ethically, dealing with our failures transparently, professionally and immediately. That is why we report, deal with and learn from the unsafe events and conditions we identify, always with the aim of preventing them from happening again.

Vale`s Archive

READ MORE:

Vale Management System Policy – VPS (POL-0035-G) →

Policy for Dam Safety and Geotechnical Mining Structures (POL-0037-G) →

2.1.2. Our health at work

We believe that everyone has the right to a safe and healthy environment. We strive for best market practices to promote an inclusive, healthy and safe working environment in all its aspects.

We continuously adopt and monitor solutions and technologies to identify, manage, reduce and eliminate exposure to occupational health and safety risks.

We seek to promote integral health, including the physical, mental and social aspects, contributing to the quality of life of the people who are part of Vale.

READ MORE:

People Policy (POL-0014-G)) →

2.2. Respect our ***planet*** and ***society***

2.2.1 Care for the environment

We respect nature and are aware of the importance and global demand for conservation of natural resources.

For this reason, we have made clear and formal commitments regarding our operating practices, managing the social and environmental impacts associated with our activities through appropriate control, mitigation and compensation measures. We seek to contribute to a more sustainable future and the energy transition, playing an important role in global decarbonization and acting to evolve in the generation of value for society.

READ MORE:

- 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) →

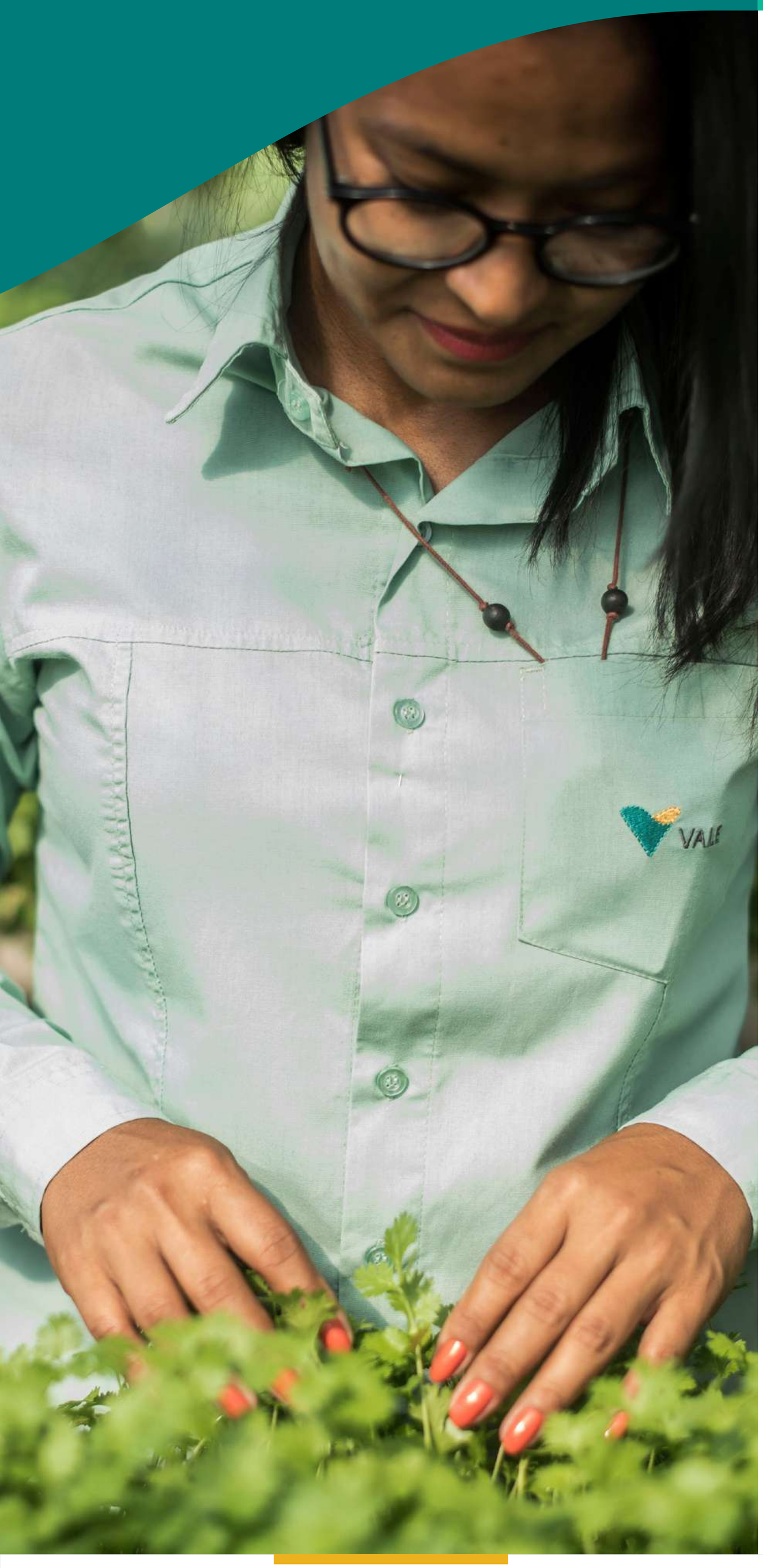
2.2.2 Our relationship with society

We manage the risks and impacts of our operations on communities with accountability while seeking to contribute to the development of the territories where we operate, respecting and considering social, cultural, environmental and economic aspects.

Our actions towards society are guided by respect and trust, based on the principles of ethics and integrity, which favour the free and equal participation of good-faith people while promoting cross-sector partnerships.

READ MORE:

- Integrated Report →
- Sustainability Policy (POL-0019-G) →
- Socioenvironmental and Institutional External Expenditures Policy (POL-0024-G) →
- Policy for Dam Safety and Geotechnical Mining Structures (POL-0037-G) →



2.2.3 Respect for Human Rights

We are committed to respecting and promoting Human Rights, preventing potential adverse impacts and, when necessary, mitigating and remedying such impacts in the development of our activities, in our partnerships and across our value chain, through the engagement with our stakeholders.

Our actions and management practices are based in international principles and standards, including the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights and the laws of each country in which we operate.

We encourage our employees and contractors, as well as the members of the communities in which we operate, to report any situation involving violations of Human Rights. We have the Whistleblower Channel available to register and verify allegations.

READ MORE:

Human Rights Policy (POL-0005-G) →

Human Rights Guide →

2.3. ***Value*** the people who build our company

2.3.1 Inclusive work environment

We value diversity and promote an inclusive work environment. We ensure continuous learning and development of our employees, because we believe that Vale's growth is intertwined with the growth of those who help us build our business every day. We recognize and provide equitable opportunities for everyone.

We seek to ensure that everyone is respected and has the opportunity to develop their potential, regardless of their cultural or ideological differences, disabilities, gender, skin colour, ethnicity, nationality, origin, political beliefs, religious beliefs, age, marital status, union status, social class, sexual orientation, gender identity, or any other condition. We are committed to building a respectful environment in which people can have open dialogue and be their true selves.

We reject any form of prejudice, discrimination, Harassment or Sexual harassment, violence, humiliation, intimidation, exposure to ridicule, hostility, or embarrassment. We encourage reporting of these types of misconduct through our Whistleblower Channel.

READ MORE:

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

Whistleblower Channel →

2.3.2 Healthy and constructive relationships

We build our work environment based on relationships of mutual respect, ethics and integrity.

We know that each person is unique, and so is the context of their daily routine. That is why we seek to recognize and consider these aspects before making any decisions that may affect our employees.

We are a company that practices active listening, that values different opinions and points of view. We believe that psychological safety is fundamental for building relationships of trust and for the constant practice of open and transparent dialogue. We act with maturity and show respect towards opposing views; this way we are constantly learning. We never retaliate against others for expressing different opinions.

READ MORE:

People Policy (POL-0014-G) →

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

2.4. Act with *integrity*

2.4.1 Decisions without conflicts of interest

Conflicts of interest happen when a person's interests, activities or relationships affect their ability to make objective and impartial decisions involving our company, regardless of whether they benefit or harm Vale.

We must always act with integrity and transparency. Therefore, any conflicts of interest must be reported as soon as identified.

We reject any action, influence or decision that is motivated by interests that are not exclusive and legitimate to Vale.

READ MORE:

Anti-Corruption Policy (POL-0016-G) →

Conflict of Interest Management Policy (POL-0048-G) →

2.4.2 Data and asset accountability

We are responsible for all of Vale's assets, including equipment, materials and information, both in printed and digital form. Ensuring correct access and secure maintenance of this information and these assets are part of our business ethics. To do this, we only use software and equipment approved by the responsible areas.

We know that access to information is part of our daily activities and a major competitive edge for our company. For this reason, all data arising from our activities – whether confidential, restricted, internal use or public – belongs to Vale, and correctly classifying information in accordance with our internal rules is the duty of everyone who is part of our company. The duty of confidentiality and care must be even greater when the information handled is considered competitively sensitive or privileged, in accordance with Vale's internal rules and applicable legislation.

We conduct our activities in compliance with the applicable privacy and personal data protection legislation in the areas in which we operate. To this end, we rely on rules, methodological standards and tools that seek to ensure the protection of personal data processed at Vale and thus prevent the occurrence of incidents and breaches of privacy.

READ MORE:

Antitrust Policy (POL-0015-G) →

Policy of Disclosure of Information and Securities Trading (POL-0030-G) →

Information Security Policy (POL-0007-G). →

2.4.3 Intolerance for corruption or any improper advantage

We know that corruption occurs when someone offers, promises, gives or authorizes a payment, favour or Anything of Value, directly or indirectly, to improperly influence a decision, gain an unfair advantage, obtain or maintain business, or to secure some other improper advantage, in the public and private sectors.

Besides being illegal, unethical and subject to criminal liability, corruption also has serious consequences for the company and society. Vale has zero tolerance for Bribery and corruption and does not protect anyone who is involved in any corrupt activity, whether it's a person who is part of Vale or a Third Party.

We have an Ethics & Compliance Program comprising governance, guidelines and clear anti-corruption rules, which include periodic training, monitoring, consequence management, and measures to ensure investigations are conducted without interference.

READ MORE:

Anti-Corruption Policy (POL-0016-G) →

2.4.4 Fair competition and responsible business

We believe that free competition is the only way to do business.

We are committed to acting in compliance with antitrust rules and regulations, international sanctions and export controls implemented by different countries and international organizations.

We act with integrity and we strive to build a business environment that is free of fraud, money laundering, manipulation and any kind of illegal conduct, including anti-competitive practices, whether in public tenders or contracts with the public and private sectors.

READ MORE:

Antitrust Policy (POL-0015-G) →

Anti-Corruption Policy (POL-0016-G) →

Sanctions and Export Controls Policy (POL-0025-G) →

2.4.5 Company representatives

At the institutional level, Vale is represented by employees and Administrators who interact with External Stakeholders. We believe that mutual respect and consistency with our Values are the foundation of these relationships, regardless of location and situation.

Interactions with External Stakeholders must always be conducted in an ethical and professional manner, in compliance with applicable laws and our company's internal rules.

There is no room for conflicts of interest, misuse of information, corruption, or anti-competitive practices by our representatives.

2.4.6 Gifts and hospitality

We encourage our employees to build effective relationships with our External Stakeholders. The exchange of gifts and hospitality is not encouraged; however, it is permitted in cultural contexts or in celebration of institutional partnerships. The exchange of gifts and hospitality should never be used to influence decisions or obtain any improper advantage and must never be in cash or cash equivalents, such as vouchers or gift cards.

In addition, such exchanges should: (a) solely serve an institutional purpose (never business); (b) take place in a transparent manner; (c) involve no conflict of interest; and (d) comply with the internal rules on this topic.

READ MORE:

Anti-Corruption Policy (POL-0016-G)

2.4.7 Our Suppliers

We need to be consistent with our Values and practice them daily in all aspects of our business, including the selection and the relationships with our Suppliers.

Our interactions with Suppliers, which are part of our value chain, are guided by good faith, honesty, ethics and transparency, respect for Human Rights, seeking to contribute positively to the economic and social development of the regions in which we operate.

READ MORE:

Principles of Conduct for Third Parties

2.5. Results ***oriented***

2.5.1 Responsible and sustainable results

We seek results that align with our Values. We strive to be recognized as a socially responsible and sustainable company.

We trust our people and have a governance model that clearly states what is expected of each person who is part of Vale. We need to think before we act, and we must always report any failures or mistakes. This behaviour is part of our maturity and evolution.

READ MORE:

Integrated Report

2.5.2 Internal controls and risk management

We are aware of the risks of our business; therefore, we have a formal governance structure in place that aims to prevent and mitigate these risks at all levels and origins.

This structure is based on lines of defense with clearly defined roles and responsibilities, in addition to periodic monitoring activities that enable us to visualize the main risks and the effectiveness of our critical controls.

READ MORE:

Risk Management Policy (POL-0009-G)

2.5.3 Legality, formality and transparency

We comply with the laws of the countries in which we operate. We have an organized system for formal registration of activities and results according to national and international laws, regulations, principles and standards. All records are duly audited and inspected.

We interact regularly with our External Stakeholders. We do not tolerate secret deals or arrangements at Vale.

We are committed to providing transparency and clarity regarding our values, principles, guidelines and governance. We share public information and periodic updates on our website.

READ MORE:

Integrated Report

Tax Policy (POL-0046-G)

Policy of Disclosure of Information and Securities Trading (POL-0030-G)

3.

Managing the *Code of Conduct*

The **Code of Conduct** is part of Vale's Ethics & Compliance Program. The guidelines in this document are assessed and approved by the Board of Directors, at the proposal of the Executive Committee and recommendation of the Audit and Risks Committee.

This document must be reviewed within a maximum of 3 (three) years or whenever necessary, in order to keep its content up to date.

3.1. Who does the Code apply to?

The Code of Conduct applies to Vale and its subsidiaries in Brazil and in other countries, employees, Key Management Personnel, interns, and any person acting on behalf of Vale or its subsidiaries.

We encourage all organizations in which Vale holds a stake to adopt this Code of Conduct.

Our suppliers and other third parties who work in partnership with us must act in accordance with Vale's Principles of Conduct for Third Parties.

3.2. How should we apply the Code?

Ethics are a daily requirement; we must apply them in every decision we make. But to act with integrity and responsibility, never overlooking potential issues, one must have the ability to discern. The Code of Conduct should be used to assist decision-making by the people who are part of our company.

We know what it takes to build a reputation and how quickly it can be destroyed. A respected reputation is a consequence of responsible and correct actions, ethical decisions, immediate response to mistakes, and respect for our Code of Conduct and our company's values.

Before making a decision, we should always reflect and ask ourselves a few questions:

- **Is this action in line with our values, our Code of Conduct, internal guidelines and the laws in force?**
- **Am I sure that I don't need to consult other people or areas of the company?**
- **Could this action put someone's health or safety at risk?**
- **Could this decision negatively impact my reputation or Vale's reputation in the communities where we operate or in the market?**
- **Am I comfortable making this decision?**

It's not always easy to make a decision. Vale's Ethics & Compliance Program includes training on the principles of this Code of Conduct, with guidance on how to overcome dilemmas and make the best decisions in a responsible manner. Make sure you participate in these trainings and keep yourself up to date. Check out the following section on how you should act in cases of ethical dilemmas and doubts about the Code of Conduct.

3.3. Questions

Dialogue is part of our culture. So, in cases of ethical dilemmas and doubts about the Code of Conduct, we recommend you do the following:

- Talk openly with your direct manager;
- Involve other leaders if your direct manager cannot resolve your question; and/or
- Contact Human Resources to receive guidance and clarify questions.
- Consult Corporate Integrity, the guardian of Vale's Ethics and Compliance Program.

3.4. Whistleblower Channel

If, instead of asking a question, you want to report a suspicion or a case of ethical misconduct, Vale's Whistleblower Channel is an exclusive tool for this purpose and can be used by anyone, inside or outside the company.

Reports are registered by an independent company and forwarded to Vale's Audit and Compliance Department, which is responsible for the investigations. The information is treated with secrecy and confidentiality. Under no circumstances will there be a breach of confidentiality, intimidation or retaliation against whistleblowers.

The Whistleblower Channel offers all conditions for a report to be independently verified. The Whistleblower Channel team has unrestricted access to the company's systems and information for investigation purposes.

If you decide to make a report, please provide as much information as possible to support your allegation and enable an impartial and effective investigation. When an allegation is received, Vale mobilizes an entire corporate structure to conduct the investigation and, if necessary, hold those involved accountable.

Vale periodically discloses, through the Ethics & Compliance Program Report available on its website, the number and profile of the allegations received, ensuring full transparency in the process while maintaining the confidentiality of the investigations and those involved.

3.5. Misconduct Management

Vale's Ethics & Compliance Program is structured to promote a culture of ethics and integrity by preventing, detecting and correcting misconduct.

When misconduct is confirmed, we act in accordance with our Misconduct Management Policy.

Any employee or member of the Key Management Personnel who violates the principles of this Code of Conduct or other Vale policies and rules is subject to the consequences set out in the Policy.

READ MORE:

Misconduct Management Policy (POL-0041-G) →

4.

Glossary

Administrator

For the purposes of this Code, the term refers to members of the Board of Directors, the Advisory Committees to the Board of Directors and the Executive Committee or anyone who holds another statutory or similar position, in accordance with applicable laws, in the jurisdictions in which Vale and its subsidiaries operate.

Anything of Value

Cash, gifts, travel, hospitality, sponsorships, donations, job opportunities, goods, or properties. It can also include intangible benefits, such as insider information and tips[1], which are prohibited practices.

Bribery

(a) An offer, promise, payment, or grant of Anything of Value in an effort to improperly induce a Government Official or any other person to give or retain an Improper Advantage; (b) a request, agreement to receive, or acceptance of Anything of Value, (i) in return for, (ii) as a reward for, or (iii) in anticipation of, a relevant function or activity being performed improperly by a Government Official or any other person or entity.

External Stakeholders

External parties with whom we interact, including customers, suppliers, service providers investors, partners, communities, government representatives, government officials, and members of the press, civil society and non-governmental organizations.

Government officials

This refers not just to an elected person; it also includes: (a) any official, public servant, employee or representative of a government, state-owned or mixed-capital company, or any person performing a governmental function on behalf of these entities; (b) a member of an assembly or committee, or employee acting in an official capacity, according to applicable laws and regulations, to assist in the performance of governmental functions, including modifying or drafting laws or regulations; (c) any elected or appointed employee of the Legislative, Executive or Judiciary Branch; (d) an officer or employee of a government agency or regulatory authority; (e) a leader or person who holds a position in a political party or who is a candidate for political office; (f) an individual who holds any official, ceremonial or other office appointed or inherited from a government or any of its agencies; (g) officers or employees of public international organizations (such as the United Nations, World Bank, or International Monetary Fund); (h) a person who is, or identifies as, an intermediary acting on behalf of a government official; (i) a person who, although not a public official, should be treated as a public official, as determined by applicable law; (j) a person who, although temporarily or on an unpaid basis, holds a governmental position, job, or function.

Harassment

A series of several attacks through rude and inappropriate words or gestures, malicious comments, prejudiced or discriminatory insults, bullying, intimidation, rumours, and inappropriate jokes that humiliate the employee and affect their professional relations.

Human Rights

Rights inherent to all human beings, regardless of race, gender, national origin, ethnicity, language, religion or any other condition. Human rights include the right to life and freedom, freedom of opinion and expression, the right to work and education, among many others. Everyone has the right to these rights, without discrimination

Key Management Personnel

For the purposes of this Code, the term refers to Administrators and members of the Fiscal Council, the executives who report directly to the Company's Board of Directors and the non-statutory Executive Vice Presidents who report to the President.

Sexual Harassment

Anything that forces unwanted sexual contact or attention upon a person. It ranges from unwanted sexual advances, inappropriate overtones, or obscene remarks to someone promising you a job, a promotion, remuneration or special treatment in exchange for sexual favours. It also includes inappropriate or unwanted touching, and publishing or sharing sexually inappropriate images, objects, or materials.

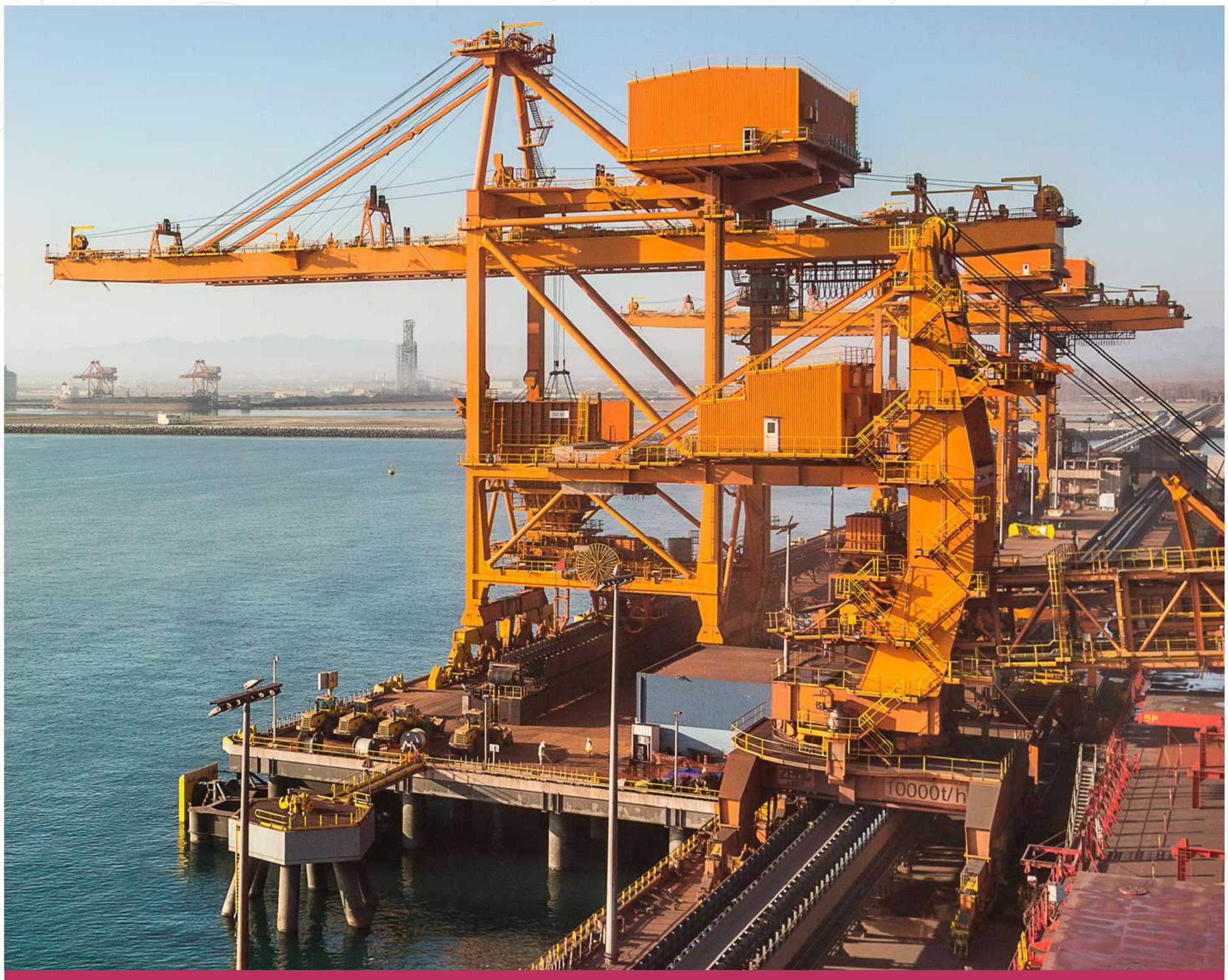
Suppliers

Any supplier of goods and/or services, including consultants, agents, commercial representatives, political advisors, brokers, intermediaries, among others.

Third Party

Any individual, company, or entity that Vale does business with, including Suppliers, Clients, business partners, and recipients of Socioenvironmental Investments.

[1] *Confidential information that may affect the value of company shares, such as news of mergers, acquisitions or sales of subsidiaries, planned offer or sale of company securities, etc.*



5.

Terms of Acknowledgement and Commitment

5. Terms of Acknowledgement and Commitment

I understand my obligations under Vale's Code of Conduct, which is available on the company's intranet and website.

By signing this document, I hereby represent and agree to fully comply with such Code of Conduct.

_____

(Signature)

_____ , _____ _____ _____ .

(Place) (Month) (Day) (Year)

_____

Name

_____

Vale ID

VALE

Review approved by Vale's Board of Directors on 04/28/2026 (DCA 019/2026).