

行为规范



我们的决策以人为本。

我们在日常工作中采取怎样的行为，决定了我们能否安全、环保地运营，正确的行为能够确保我们生命和资产的完整性，提升我们的业绩，并使公司内部和外部的人们生活得到改善。

在淡水河谷，一方面，基于领导力、技术和方法三大维度的管理模型指导我们以最佳方式实现卓越运营，另一方面，我们的宗旨、价值观和原则指导我们端正态度、动机和行为。

我们在管理模型与道德操守的共同引领下达成宗旨：我们为了改善生活、改变未来而存在。我们为此齐心协力。

从本质上讲，道德实践意味着精益求精、促进集体福祉并努力改善人们的生活。

新《行为规范》是淡水河谷“道德与合规计划”的支持文件。该计划提供明确的治理方案、指导方针和培训，帮助我们在日常工作中做出正确判断，并促进公开透明的对话。我们永远不能对错误视而不见、保持沉默。

我们都希望在一家备受尊敬和推崇的公司工作。淡水河谷的声誉由我们每个人的态度决定。请将《行为规范》的原则落实到你们日常工作每一个大大小小的决策中，齐心协力为淡水河谷的声誉不断添砖加瓦。

Eduardo Bartolomeo

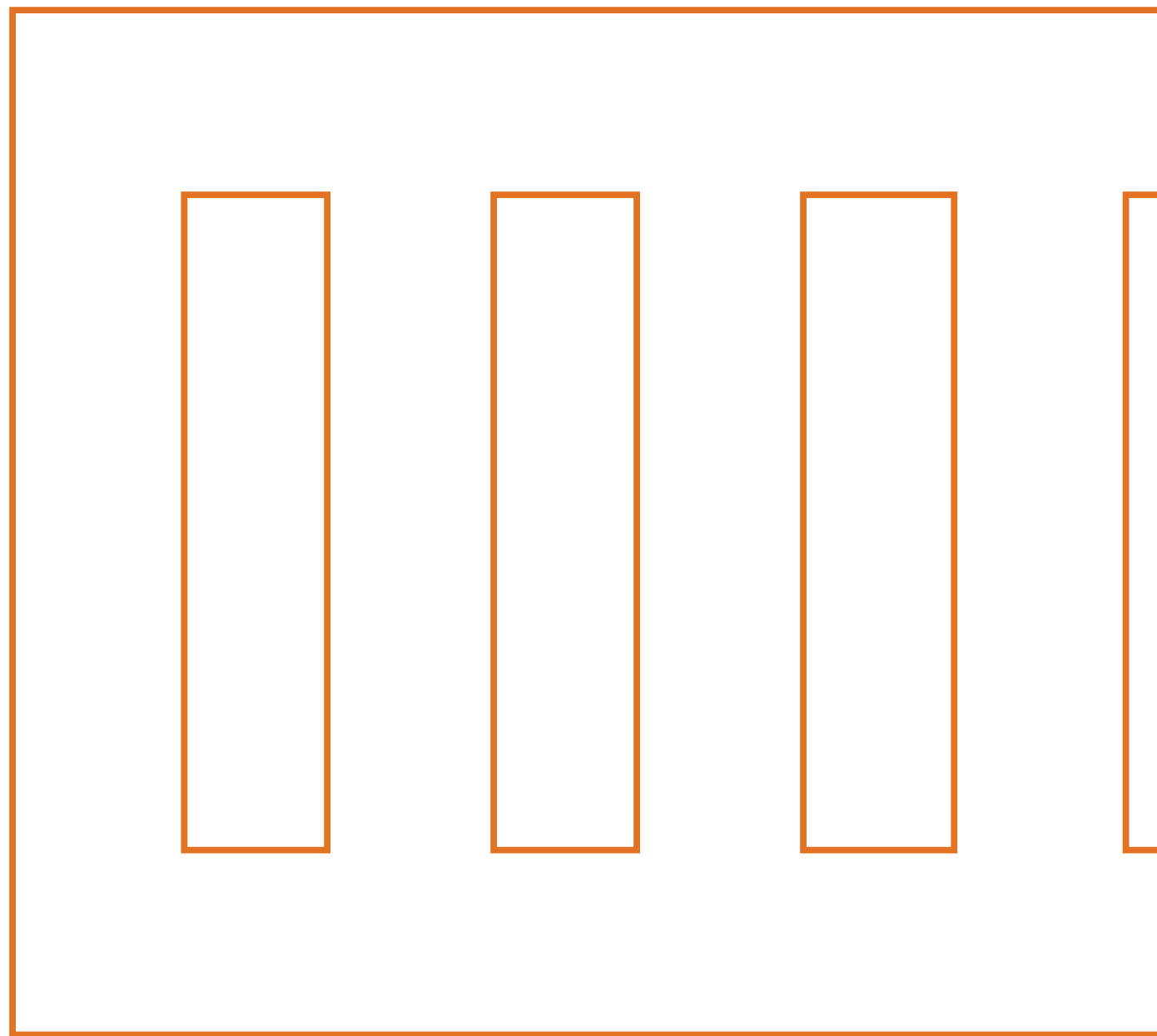
（首席执行官）

&

José Maurício Pereira Coelho

（董事会主席）

1. 引言	04
2. 价值观和相关原则	05
2.1. 生命第一	06
2.1.1. 全方位确保安全	
2.1.2. 对生命负责	
2.1.3. 职业健康	
2.2. 珍视地球，尊重社区	07
2.2.1. 关爱环境	
2.2.2. 与社会的关系	
2.2.3. 尊重人权	
2.3. 重视公司的建设者	09
2.3.1. 具有包容性的工作环境	
2.3.2. 健康并具有建设性的员工关系	
2.4. 诚信行事	10
2.4.1. 公开透明的对话	
2.4.2. 避免利益冲突	
2.4.3. 对数据和资产负责	
2.4.4. 对腐败或任何不当获利行为零容忍	
2.4.5. 公平竞争	
2.4.6. 代表公司行事者	
2.4.7. 礼品、餐饮和娱乐	
2.4.8. 淡水河谷的声誉	
2.4.9. 供应商	
2.5. 梦想成真	13
2.5.1. 负责任且可持续的业绩	
2.5.2. 内部控制与风险管理	
2.5.3. 合法性、正式性和透明度	
3. 《行为规范》的管理	14
3.1. 《行为规范》适用于哪些人？	
3.2. 《行为规范》如何落实？	
3.3. 疑问	
3.4. 举报渠道	
3.5. 违规后果	
4. 术语表	18
5. 知情承诺书	20



1. 引言

淡水河谷《行为规范》汇集了支持我们实现业务宗旨的基本原则。

我们的宗旨：我们为了改善生活、改变未来而存在。我们为此齐心协力。

我们相信采矿对于世界的发展至关重要。我们致力于为所有人带来繁荣，并用我们的力量守护地球，这是我们服务社会的唯一方式。我们为了改善生活、改变未来而存在。我们为此齐心协力。

我们的价值观

生命第一。 珍视地球, 尊重社区。 重视公司的建设者。
诚信行事。 梦想成真。

每一条价值观都构成了我们的基本原则，指引我们秉持道德理念，用可持续的方式不断发展。

理解并遵循我们的价值观和基本原则意味着，在日常工作中不断学习并采取我们期望的关键行为，即：高度重视安全和风险管理、坚持公开透明的对话、赋予权力并承担责任、秉持主人翁精神以及积极聆听社会声音并参与社会发展。



引言

价值观和相关原则

《行为规范》的管理

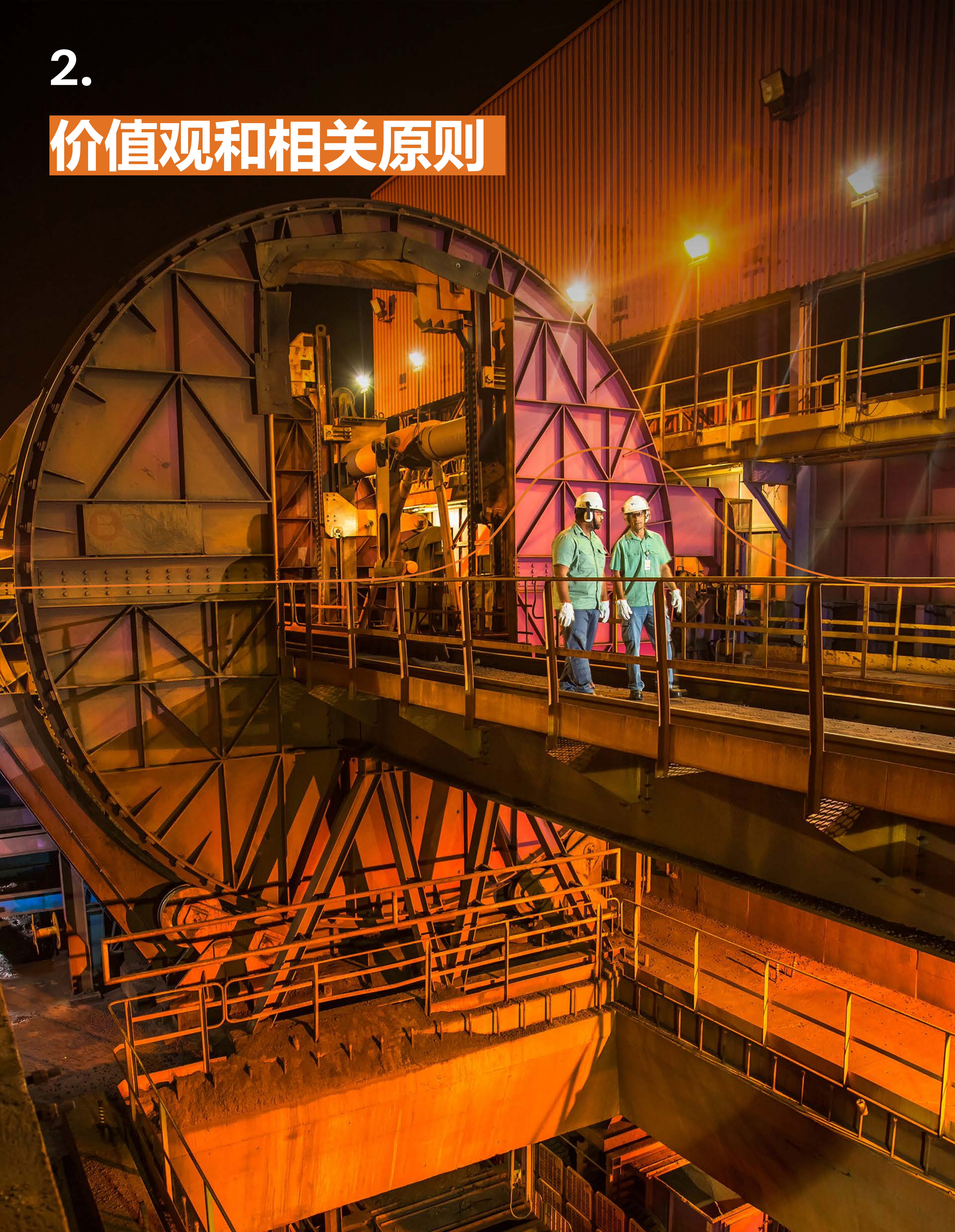
术语表

知情承诺书



2.

价值观和相关原则



引言

价值观和相关原则

《行为规范》的管理

术语表

知情承诺书



2.1. 生命第一

2.1.1. 全方位确保安全

我们的决策以人为本，我们相信每位员工都有权享有安全与健康的环境。我们运用淡水河谷生产系统（VPS）这一全面高效的日常管理模型开展各项工作，实现卓越运营。我们最重要的指标是健康、安全和风险管理。我们相信，卓越运营将为我们带来安全，而这一负责任、有良知的管理方法必然会使我们实现我们的生产目标和财务目标。

我们认识到，错误不可避免。一旦出现错误，必须诚实地加以处理，决不能忽视姑息。我们因此上报每一起事故、未遂事故和每一项不安全状况。对我们的选择保持道德感，意味着要诚实、迅速且专业地面对我们的缺点，并始终符合我们“生命第一”的价值观。

了解更多：

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

2.1.2. 对生命负责

我们认识到，我们的决定可能会影响很多人的生活，无论他们是否是淡水河谷的员工。因此，我们制定并遵循确保操作规范的标准，以有道德、负责任和安全的方式计划并开展我们的工作。



2.1.3. 职业健康

充满使命感的工作能提高员工满意度，并促使他们成长。

我们努力寻求市场最佳实践，以营造现代化、健康和安全的工作环境。我们不断采用新的解决方案和技术并对它们的效果加以监测，以识别、管理、减少和消除职业健康和安全风险。

了解更多：

- ⊕ People Policy (POL-0014-G)

2.2.

珍视地球， 尊重社区



2.2.1.

关爱环境

我们尊重自然，并相信这种尊重是我们卓越运营的基石之一。

我们意识到，保护自然资源至关重要，是一种全球需求。我们为此采取适当的控制和补偿措施，平衡对环境产生的影响，从而对运营实践做出明确而正式的承诺，最终实现可持续发展。

了解更多：

- ⊕ 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.

与社会的关系

我们负责任地管理运营对社区产生的风险和影响，并为运营所在社区留下有益的遗产，我们尊重社区，并从社会、文化、环境和经济等方面对运营产生的影响及留下的遗产予以考量。

我们面向社会采取的行动以尊重为前提，并始终基于道德和诚信原则，这有助于促进与外部利益相关方之间的伙伴关系，同时鼓励真诚、自由和平等的参与。

了解更多：

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



2.2.3.

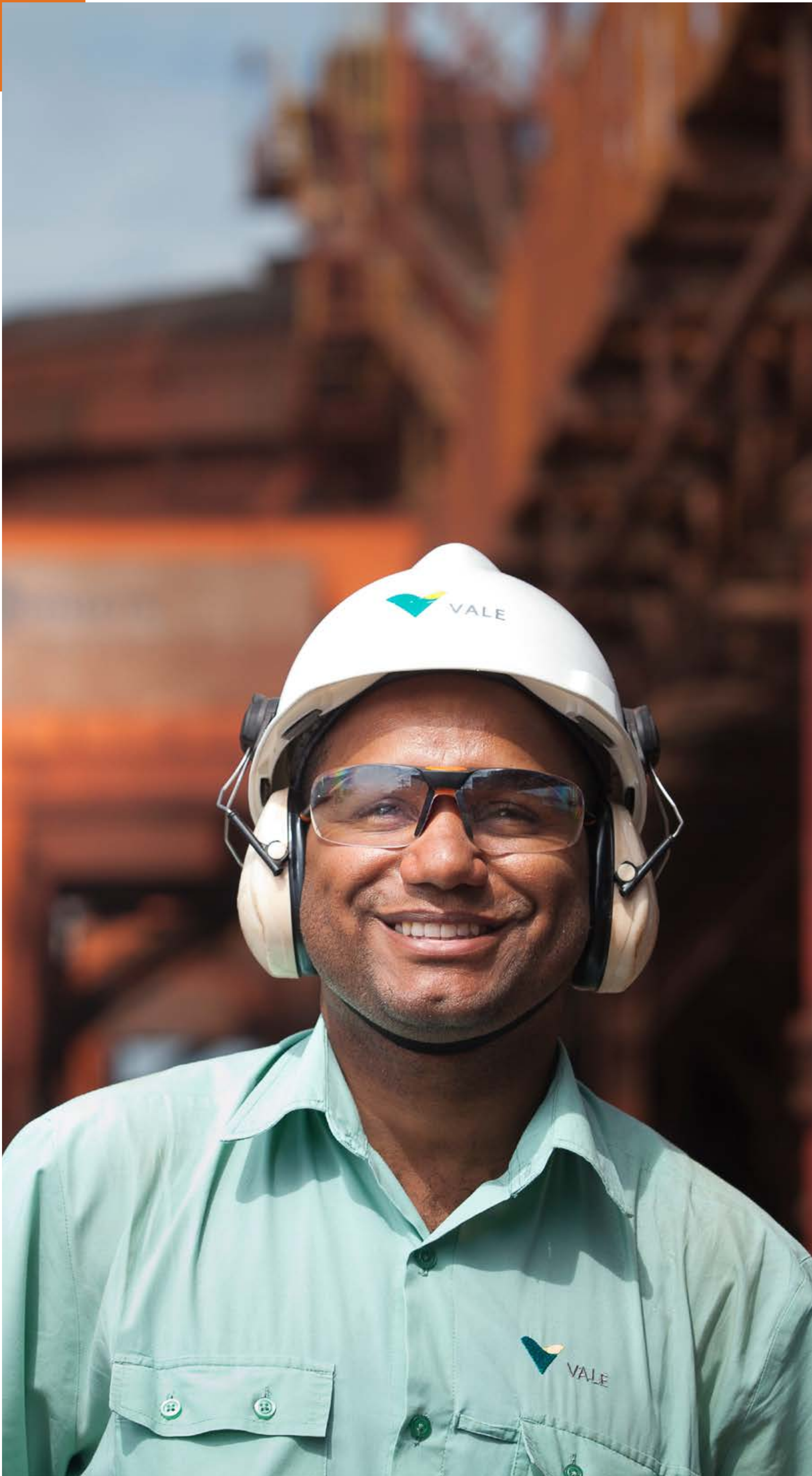
尊重人权

我们尊重并保护人权，不懈努力以预防潜在影响和违规行为，必要时，我们将在淡水河谷的业务活动以及整个价值链中采取伤害减轻和补救措施。我们遵守相关国内和国际标准，以及《联合国工商企业与人权指导原则》和我们运营所在国家和地区的法律法规。

我们鼓励正式员工、第三方员工和社区成员向我们举报任何涉嫌侵犯人权的情况。我们为此设置了举报渠道，该渠道开放注册，并由专人负责核实举报信息。

了解更多：

- ⊕ Human Rights Policy (POL-0005-G)
- ⊕ Human Rights Guide
- ⊕ Whistleblower Channel



2.3.

重视公司的建设者

2.3.1.

具有包容性的工作环境

我们珍视多元化并营造具有包容性的工作环境。 我们确保员工有机会持续学习和成长，因为我们相信，淡水河谷的发展与员工的成长息息相关，正是我们的员工日复一日地为公司发展添砖加瓦。 我们认可每位员工，并为所有员工提供公平、平等和唯才是举的工作机会。

我们确保每一个个体都受到尊重，并有机会发展自己的潜力，无论其文化差异或意识形态差异，无论其是否身患残疾，也无论其性别、肤色、种族、国籍、出身、政治信仰、宗教信仰、年龄、婚姻状况、工会地位、社会阶层、性取向、性别认同或其他任何条件如何。我们致力于创造一个相互尊重且充满对话的工作环境，使员工可以忠于自己。

2.3.2.

健康并具有建设性的员工关系

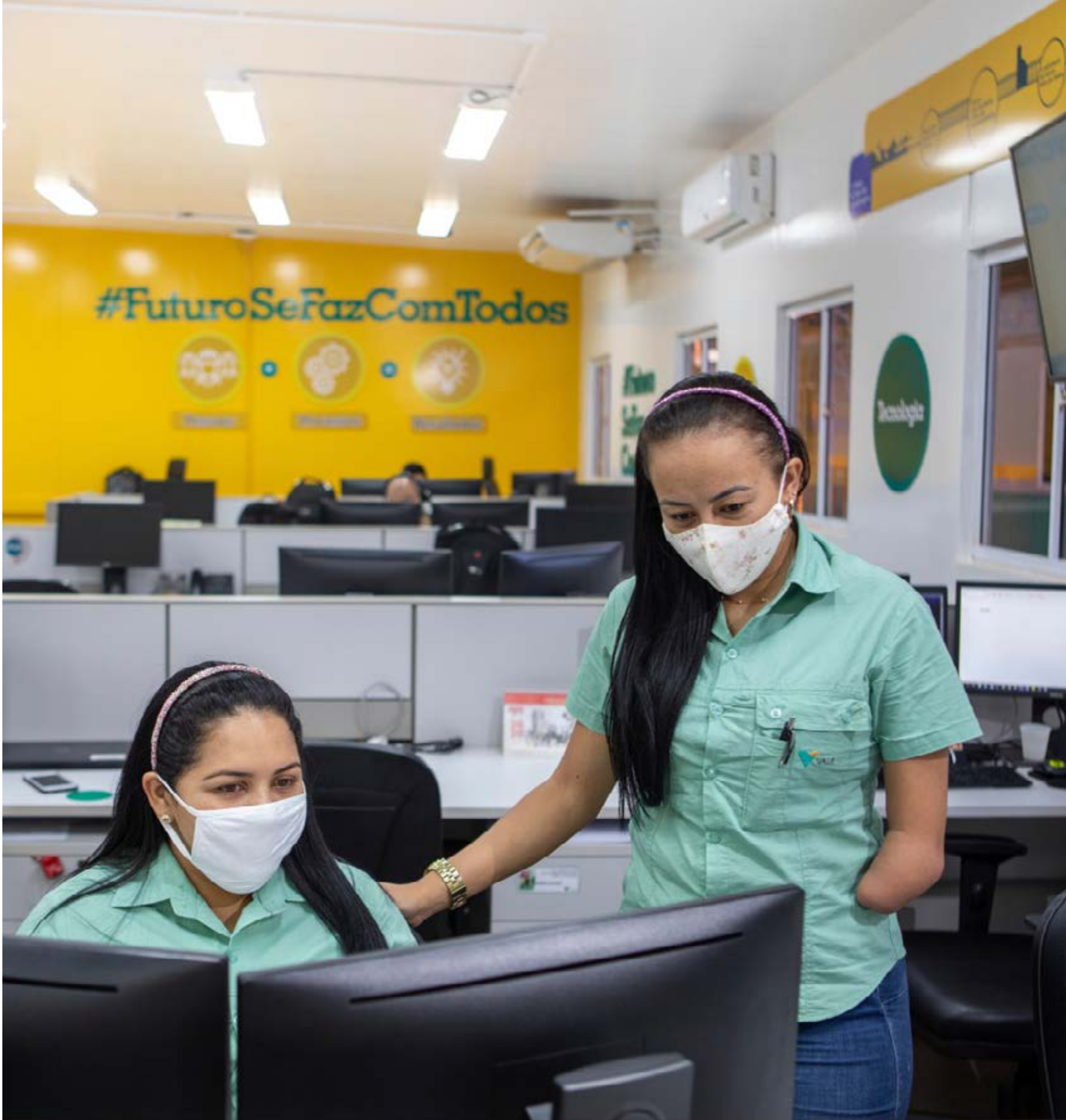
我们的工作环境建立在相互尊重、道德和诚信的基础上。

我们知道，每个人都独一无二，他们日常工作的背景千差万别。我们的管理模型力求在做出可能影响员工的任何决策之前认识并考虑到这些因素。

了解更多：

⊕ People Policy (POL-0014-G)

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



我们绝不容忍任何形式的偏见、歧视、种族主义、恐同主义、骚扰或性骚扰、羞辱、恐吓、嘲笑、敌对或使他人陷入窘境的行为。我们鼓励通过举报渠道举报此类不良行为。

包容差异是建立一个更公正、更平等的世界的起点。在淡水河谷，互不相同使我们与众不同。

了解更多：

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

⊕ Whistleblower Channel

2.4.

诚信行事

2.4.1.

公开透明的对话

淡水河谷是一家积极聆听各方声音的公司，重视不同的意见和观点。我们以成熟的态度行事，尊重反对意见，我们通过这样的方式不断学习。我们不会因为意见相左而对提出意见者采取报复行为。

我们知道如何处理自身的错误，我们因此努力暴露问题、解决问题，绝对不对问题视而不见、保持沉默。我们要求所有人都奉行公开透明的对话。

2.4.2.

避免利益冲突

当某人为谋取一己私利，或是为家庭成员、亲密人士、利益相关方、供应商或政府官员谋取利益而行事时，无论其行为对淡水河谷有利或有害，均会构成利益冲突。

我们拒绝任何出于利益动机而违反公司规则或有损公司合法权益的行为、影响或决定。

了解更多：

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



2.4.3.

对数据和资产负责

我们对淡水河谷的资产（包括设备与材料）和信息（包括印刷形式与数字形式）负责。确保正确获取并安全维护信息和资产是我们商业道德的一部分。

我们知道，我们的日常工作之一是获取信息，信息是我们的一项主要竞争优势。工作中所产生的所有数据和信息都属于淡水河谷，并且必须始终根据内部标准（机密信息、限制信息、内部信息和公开信息）加以分类。



引言

价值观和相关原则

《行为规范》的管理

术语表

知情承诺书





2.4.4.

对腐败或任何不当获利行为零容忍

当某人直接或间接地提供、承诺提供、支付或授权支付、给予好处或任何有价物品，从而不恰当地影响决策、获取不公平优势、取得或维持业务，或是确保得到其他于公于私的不当利益，即构成腐败。

腐败是一种不道德的违法行为，当事人须承担刑事责任，腐败对公司和社会都会造成严重后果。淡水河谷对腐败和贿赂持零容忍态度，绝不保护任何涉嫌腐败或贿赂的人员，无论他们是员工、管理人员还是供应商。

我们的“道德与合规计划”制定了有关腐败的治理措施、指导方针和明确规定。这项计划包括定期培训、后果监控和管理，并采取措施确保调查工作不受妨碍。

了解更多：

⊕ Anti-Corruption Policy (POL-0016-G)

2.4.5.

公平竞争

我们认为，自由竞争是公平、健康地开展业务的方式。

我们诚信行事，并努力创建一个无任何形式欺诈和操纵的商业环境，无论是公开招标还是与公共或私营部门签订合同，无一例外。

了解更多：

⊕ Anti-Corruption Policy (POL-0016-G)

⊕ Antitrust Policy (POL-0015-G)

2.4.6.

代表公司行事者

在机构层面，基层员工、中层管理人员、高层管理人员以及与外部利益相关方存在往来的合作伙伴均代表了淡水河谷。我们相信，无论身在何处或何种处境，相互尊重并与我们价值观保持一致，是机构关系的基础。

我们绝不容忍代表公司行事者产生利益冲突、滥用机密信息、存在腐败或反竞争行为。



引言

价值观和相关原则

《行为规范》的管理

术语表

知情承诺书



2.4.7.

礼品、餐饮和娱乐

我们鼓励员工与外部利益相关方建立良好关系。我们不鼓励员工与外部利益相关方交换礼物、餐饮或娱乐，但在某些文化背景下或为庆祝机构间合作伙伴关系时，我们允许此类做法。交换礼物、餐饮或娱乐绝不能用来影响决策或获得不正当优势，也绝不能以现金或现金等价物（例如代金券或礼品卡）的形式出现。

此外，此类交换应保证：（a）仅限于机构目的（不可出于业务目的）；（b）以透明的方式进行；（c）不涉及利益冲突；（d）遵守相关内部规定。

了解更多：

⊕ Anti-Corruption Policy (POL-0016-G)

2.4.9.

我们的供应商

我们必须始终符合我们的价值观，并将价值观落实到日常业务的方方面面，包括供应商选择以及与供应商的关系。

我们与供应商之间的往来是我们价值链的一部分，必须遵循诚信、诚实、道德和透明的原则，并致力于为我们运营所在地区的经济和社会发展作出积极贡献。

了解更多：

⊕ Vale’s Supplier Booklet (Available soon)

2.4.8.

淡水河谷的声誉

我们知道，声誉的建立来之不易，而声誉的崩塌却只在旦夕。我们通过日常工作不断累积声誉：我们每个人的点滴行为都很重要。一家备受尊重的公司，其良好声誉来自负责任的正确行动、有道德的决策、对错误的及时更正，以及对《行为规范》和公司价值观的尊重和遵守。



2.5. 梦想成真

2.5.1. 负责任且可持续的业绩

我们寻求符合我们价值观的业绩。 我们致力于成为一家备受公众认可、具有社会责任感和可持续发展的公司。

我们信任我们的员工，我们的治理模型要求员工负责任地行使自治权，并清楚阐明了对每位员工和每位管理人员的期望。我们需要三思而后行，一旦出现任何失误或错误，我们必须总是立刻报告。这是我们成熟和进步的标志之一。

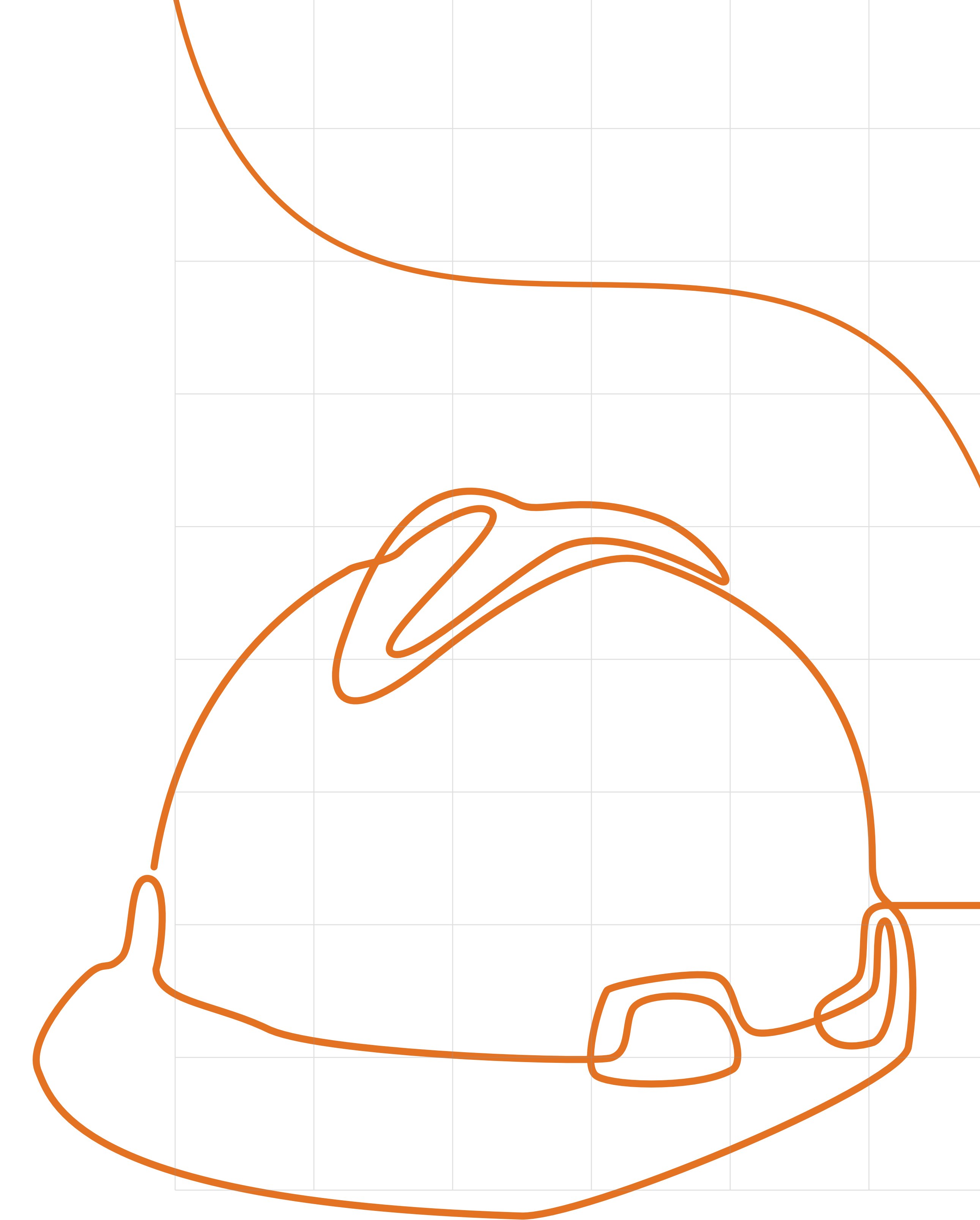
了解更多：
[⊕ Integrated Report](#)

2.5.2. 内部控制与风险管理

我们知道，我们的业务存在风险，因此，我们建立了正式的治理架构，以预防和减轻各种规模、各种来源的风险。

我们的治理架构基于多条防线，每条防线均对岗位和职责做出明确定义，此外，我们还定期开展监督工作，从而直观地看到主要风险，同时了解到关键控制措施的有效性。

了解更多：
[⊕ Risk Management Policy \(POL-0009-G\)](#)



2.5.3. 合法性、正式性和透明度

我们遵守运营所在国家和地区的法律。我们建立了一个有序的系统，我们根据所在国家和国际通行的法律、法规、原则和标准，将我们的活动和结果正式登记在案。所有登记内容均经过审核和检查。

我们承诺清晰阐述并坦诚公布我们的价值观、原则、政策和公司治理，并承诺与外部利益相关方合法合规地往来。

我们绝不容忍秘密交易或安排。

了解更多：
[⊕ 20-F Report](#)
[⊕ Reference Form](#)
[⊕ Report of Governance](#)
[⊕ Integrated Report](#)
[⊕ Policy of Disclosure of Material Act of Fact and Securities Trading \(POL-0030-G\)](#)

3.

《行为规范》的管理



本《行为规范》已获得淡水河谷董事会批准，是公司“道德与合规计划”的一部分，受到审计委员会、行为与诚信委员会和合规部的监督。

3.1.

《行为规范》适用于哪些人？

本《行为规范》适用于淡水河谷及其位于巴西境内或其他国家和地区的各子公司，员工、管理人员、实习生、供应商以及代表淡水河谷或其子公司行事的任何人均须遵守本《行为规范》。

我们鼓励淡水河谷参股的所有组织亦采用本《行为规范》。

3.2.

《行为规范》如何落实？

道德存在于日常生活和工作的每一天，我们所做的每项决策都必须秉持道德。要做到诚信负责，首先必须具备判断是非的能力。我们应当用《行为规范》协助每位员工、管理人员、实习生和供应商做出正确决策。

根据公司“道德与合规计划”，我们将提供有关本《行为规范》原则的培训，就如何摆脱困境并以负责任的方式做出最佳决策提供指导。请您务必出席培训以了解最新规定。



3.3.

疑问

淡水河谷的企业文化倡导公开透明的对话。因此，如果您对本《行为规范》存有疑问，建议您采取以下行动：

- 与您的直属主管开诚布公地进行交流；
- 如果您的直属主管未解决您的疑问，请咨询其他公司领导；
- 联系人力资源部，以获取指导意见，澄清疑问；

如果疑问仍未解决，请联系负责“道德与合规计划”的公司诚信部。



引言

价值观和相关原则

《行为规范》的管理

术语表

知情承诺书





3.4. 举报渠道

如果您并非对《行为规范》存有疑问，而是想要举报道德不端或是有道德不端嫌疑的行为，请使用淡水河谷的举报渠道。

这一举报专用渠道由独立公司运营，可确保举报的机密性和举报者的匿名性，并会对进行公正调查所需的信息予以保护。淡水河谷的举报渠道具备独立审核报告的所有条件。淡水河谷定期在网站上公布收到的投诉数量和概况，在保持调查结果机密性的同时，确保流程完全透明。

我们以公正客观的方式处理举报信息。在决定进行举报时，请提供尽可能多的支持信息，以便我们开展公正有效的调查。淡水河谷在接到举报信息后，将动员全部力量进行调查，并在必要时追究相关人员的责任。公司在任何情况下都会对举报人信息予以保密，绝不会恐吓或报复举报人。



引言

价值观和相关原则

《行为规范》的管理

术语表

知情承诺书





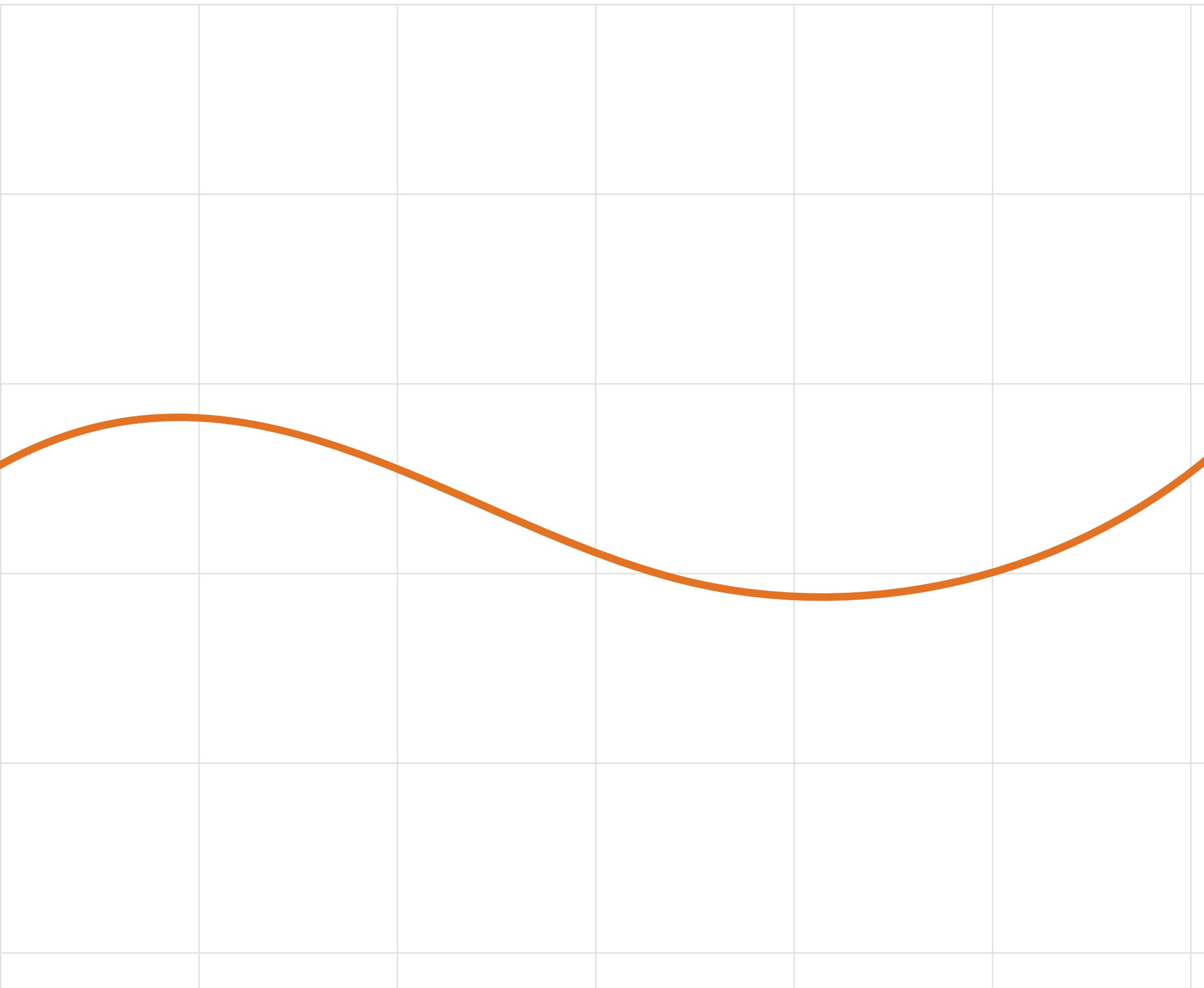
3.5.

违规后果

凡事有因必有果，任何道德不端的行为必然带来相应的后果。

任何员工或管理人员违反本《行为规范》的原则或是公司其他政策和规定，都将受到以下纪律处分，淡水河谷将根据当地法律和违规行为的严重程度而确定采取何种纪律处分：

- 正式反馈；
- 警告；
- 培训；
- 停职；
- 解雇；
- 其他法律措施。



术语表



管理人员

本《行为规范》中出现的“管理人员”指的是董事会、审计委员会、咨询委员会和执行委员会的成员。

有价物品

包括现金、礼品、餐饮、娱乐、赞助、捐赠、工作机会、商品或资产，还可能包括无形利益，例如内部信息和建议。

贿赂

以收授不当利益为目的，提供、承诺、支付或授予任何有价物品，以影响政府官员或是其他身负公共或法律职责的人士的行为。

亲密人士

本《行为规范》中出现的“亲密人士”指的是存在亲密关系且可能从中受益的人，这种亲密关系来自亲情、爱情、友情或共处。

外部利益相关方

我们与之存在来往的外部机构，包括客户、供应商、服务提供商、新闻媒体、投资者、合作伙伴、社区、政府代表、政府官员以及民间和非政府组织成员。

家庭成员

本《行为规范》中出现的“家庭成员”指的是：配偶、伴侣、父母、子女、兄弟姊妹、（外）祖父母、（外）孙子女、伯/叔/舅父、伯/婶/舅母、侄子侄女、外甥子女、堂/表兄弟姊妹、配偶父母、女婿媳妇、姻亲关系兄弟姊妹、继父母、继子女及他们的家庭成员。

骚扰

通过粗鲁和不当的言语或手势、恶意评论、带有偏见或歧视的辱骂、欺凌、恐吓、造谣和不当的笑话攻击员工，使其收到羞辱并影响其专业关系。

政府官员

不仅指民选政府人士，也包括：（一）政府、国有或混合资本公司的任何官员、公务员、雇员或代表，或是代表这些机构履行政府职能的任何人；（二）议会或委员会成员，或是根据适用法律和法规以正式身份协助履行政府职能的员工，包括修改或起草法律或法规者；（三）立法、行政或司法机关雇员，无论其通过选举产生或是受到任命；（四）政府机构或监管机构的官员或雇员；（五）在政党中担任职务的领导或工作人员，或是政府官员候选人；（六）通过政府或其下属机构任命或继承担任任何正式、名誉或其他职务的个人；（七）国际组织（如联合国、世界银行或国际货币基金组织）的官员或雇员；（八）是或被认为是作为中介代表政府官员行事的个人；（九）尽管不是公务员，但根据适用法律与公务员享有同等待遇的个人；（十）临时或无薪担任政府职务或是承担政府工作或职能的个人。

人权

世界上所有人都享有的普世权利和自由，无论其年龄、种族、肤色、性别、国籍、语言、宗教或其他方面如何。每个人都不受歧视地享有这些权利。

性骚扰

任何强迫他人进行违背意愿的性接触或性关注的行为。性骚扰包括违背意愿的性侵害、不得体的言语暗示、污言秽语等，通过承诺提供就业、晋升、报酬或特殊待遇以换取性利益。性骚扰还包括不得体或违背意愿的触碰，以及发布或共享淫秽图片、物品或素材。

供应商

任何商品和/或服务的提供者，包括咨询公司、代理商、商业代表、政治顾问、经纪人、中介等。

知情承诺书



5.

知情承诺书

我已通过公司内网和官网阅读并知晓淡水河谷《行为规范》。

签署本文件代表我同意完全遵守该《行为规范》。

(签名)

_____, _____
(地点) (日期, 年/月/日)

(姓名)

(淡水河谷员工号)



扫描二维码或点击此处签署《知情承诺书》。*

*《知情承诺书》可由公司诚信部决定以打印版或电子版签署。