



Reforçamos nossas ações de diversidade, inclusão e pertencimento

Março de 2025

Sobre o programa de Diversidade, Inclusão e Pertencimento



A Hydro lançou em 2021 o Programa de Diversidade, Inclusão e Pertencimento (DIP), que reconhece as necessidades de temas específicos, como pessoas com deficiência, equidade de gênero, LGBTQIA+, raças e etnias, gerações e saúde mental. A iniciativa estabelece estratégias, orienta políticas e metas internas para promover um ambiente de trabalho que respeite as diferenças e contribua para o desenvolvimento sustentável da empresa, com mais criatividade e produtividade, baseada em competências e habilidades.

O programa é parte importante da estratégia de pessoas da Hydro, e possui um pilar específico de Equidade de Gênero que contempla critérios quantitativos e qualitativos, com foco em não só aumentar a presença feminina na empresa por meio da contratação de mais mulheres, mas também em reter e desenvolver talentos. Para isso, a Hydro fomenta vagas afirmativas e promove programas de entrada voltados especificamente para pessoas que se identificam com o gênero feminino; além de criar planos e programas de desenvolvimento de carreira, como o acelerador de carreiras, para que elas alcancem e prosperem em cargos de liderança.

Com foco em promover a inclusão e o pertencimento das mulheres na empresa, a Hydro no Brasil fomenta a criação e o fortalecimento de ERGs (employee resources group) como as Redes de Mulheres, onde representantes mantém uma rede com governança, estrutura e apoio financeiro para desenvolver ainda mais o equilíbrio de gênero nas fábricas, com autonomia e foco em resultados.

A empresa também promove o letramento das suas equipes. Para isso, os empregados no Brasil, incluindo os que ocupam cargos de liderança na empresa, independente do gênero, participaram de treinamentos sobre vieses inconscientes, equidade de gênero com intuito de valorizar a diversidade e incluir todas as pessoas.

Na jornada da diversidade, a empresa desenvolveu um guia de comunicação inclusiva, com o objetivo de ajudar os empregados e empregadas a estabelecerem relacionamento e comunicações respeitando as diferenças e contribuindo na construção de um ambiente de trabalho mais justo, inclusivo, diverso e harmônico.

Ainda temos oportunidades pela frente. E temos o compromisso de impulsionar o desenvolvimento profissional das mulheres. Ter um ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo é parte importante do nosso propósito de contrinuir para a construção de uma sociedade mais viável.

Sobre Remuneração



Entenda como a Hydro remunera seus empregados

A Hydro possui um Programa de Remuneração transparente e aderente às melhores práticas e premissas legais. O programa é baseado no desempenho dos seus empregados e empregadas reforçando nosso propósito e valores (Cuidado, Coragem, Colaboração) através de um sistema de remuneração fundamentado em critérios objetivos.

Este programa tem como pilares os Princípios de Remuneração Globais da Hydro, o qual estabelece que todos os empregados e empregadas devem receber uma remuneração total que seja transparente, objetiva, justa, baseada no desempenho individual assim como competitiva e alinhada com os padrões legais e da indústria local. Critérios como desempenho, formação e experiência são levados em consideração para definir a remuneração dos nossos empregados e empregadas de maneira transparente.

A Hydro está comprometida em oferecer oportunidades iguais de emprego para todos os seus empregados e empregadas e trabalhará continuamente para garantir a igualdade salarial, considerando condições objetivas e legalmente iguais ou semelhantes, independentemente do gênero.

A Hydro possui duas modalidades de reconhecimento salarial

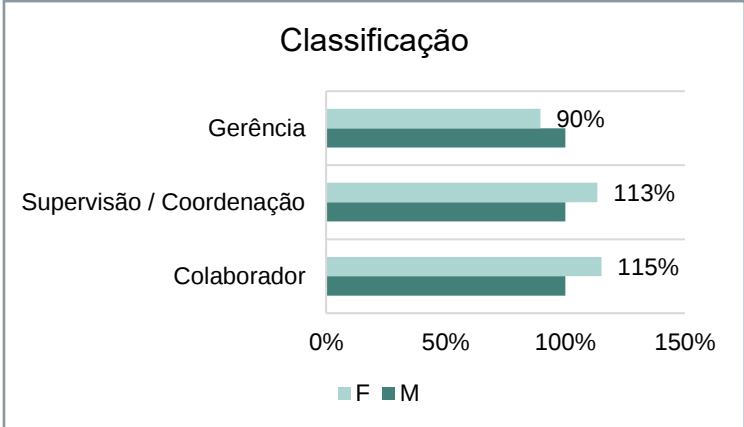
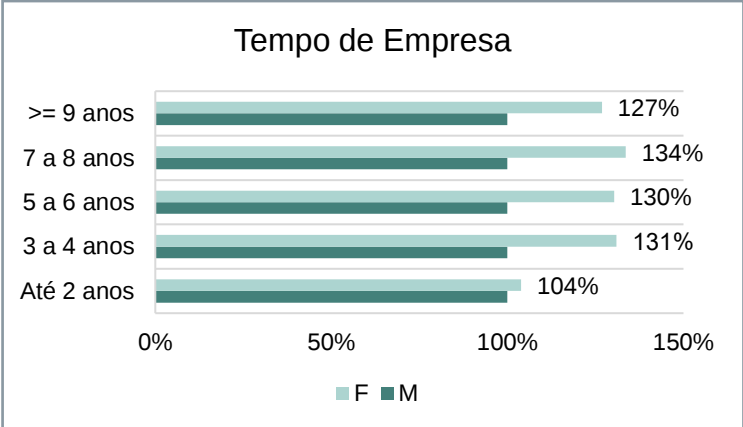
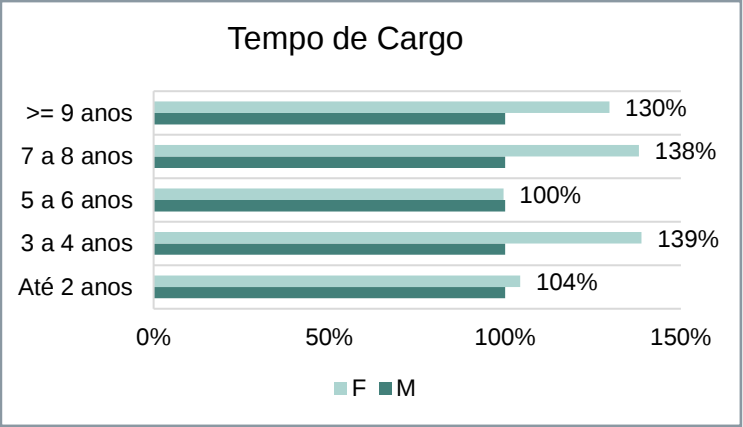
Para recompensar e reconhecer os empregados e empregadas por suas contribuições, a Hydro realiza um ciclo anual de mérito. Nossos gestores são treinados anualmente para que conheçam como gerenciar a remuneração dos seus empregados diretos de maneira efetiva e que, também, possam identificar possíveis desvios. Nos anos de 2023 a 2025 o assunto de igualdade salarial foi discutido com nossos gestores e gestoras.

Para promover o desenvolvimento dos nossos empregados e empregadas, a Hydro também possui um processo de recrutamento interno e promoção por critérios legais objetivos, que proporciona crescimento e valorização aos nossos talentos internos. Veja abaixo o número de mulheres que foram reconhecidas nestas duas modalidades de reconhecimento:

Promovidas e Reconhecidas por Mérito				
Ano	Promovidas	Mérito	Nº total:	% Mulheres Movimentadas
2020	81	103	184	11,0%
2021	133	251	384	23,4%
2022	174	230	404	27,2%
2023	194	252	446	31,6%
2024	254	386	640	33,8%

De 2020 a 2024 o número de promoções de empregadas cresceu em 314% enquanto as movimentações por ciclo de mérito cresceram em 375%.

Veja como está a divisão da remuneração por gênero dividido por grupos



A média salarial de homens e mulheres foi dividida por grupos, sendo eles: tempo no cargo atual, tempo de empresa e por classificação do cargo. O salário base médio das mulheres é comparado com o salário médio dos homens para gerar o % de comparação.

Cálculo: Soma do salário base de mulheres / número total de mulheres

Soma do salário base de homens / número total de homens

A observância de diferenças percentuais não significa necessariamente disparidade salarial, cada empregado e empregada passa por diferentes etapas em sua carreira e essas podem favorecer um crescimento mais ou menos acelerado. Para suportar essa validação de forma coerente a Reforma Trabalhista de 2017 e o artigo 461 do Decreto Lei nº 5.452/1943 ou seja, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), trazem os critérios claros para a determinação da equiparação salarial, que são determinantes como balizadores para princípios de remuneração da Hydro.

Compromisso com a sociedade



A Hydro tem o propósito de transformar recursos naturais em produtos e soluções de maneira inovadora e eficiente. Com transparência, busca gerar um impacto positivo na natureza, descarbonizar sua produção e atuar em prol da justiça social. Seu compromisso com os Direitos Humanos orienta suas abordagens e iniciativas, garantindo que suas ações sejam pautadas pelo respeito e pela responsabilidade.

Por meio do diálogo e da colaboração com diferentes partes interessadas, a Hydro desenvolve projetos e iniciativas sociais que fazem a diferença. A empresa prioriza estratégias globais e locais que promovam educação de qualidade e capacitação, com a meta de impactar 500 mil pessoas em suas comunidades e entre seus parceiros até 2030. No Pará, além dos projetos socioambientais, são realizadas ações de voluntariado e iniciativas do Fundo de Sustentabilidade Hydro (FSH), que apoia projetos de base comunitária com participação ativa da população.

A diversidade e a inclusão são pilares essenciais dessa jornada, integrando a estratégia de pessoas da Hydro. A empresa valoriza diferentes gerações, gêneros, orientações sexuais, habilidades e culturas, criando um ambiente onde todos se sintam pertencentes e possam inovar. Até 2030, a Hydro pretende reduzir desigualdades entre diferentes grupos, fortalecer a liderança inclusiva em todos os níveis e promover espaços de trabalho mais diversos e acolhedores, empoderando grupos sub-representados. Essas ações garantem que a diversidade seja um motor de inovação e sucesso na transição para o alumínio mais verde.

A Hydro tem trabalhado ativamente para promover a equidade de gênero, um dos pilares prioritários do seu Programa de Diversidade, Inclusão & Pertencimento (DIP). Para isso, implementou diversas iniciativas para ampliar a participação feminina em sua força de trabalho e em cargos de liderança. Entre as principais ações estão a abertura de vagas afirmativas, a criação de programas de trainee e estágio voltados para pessoas que se identificam com o gênero feminino e a implantação de programas específicos para o desenvolvimento de lideranças femininas.

Como resultado dessas iniciativas, as contratações de mulheres na empresa vêm crescendo consistentemente. Em 2024, 54% das novas admissões foram de profissionais que se identificam com o gênero feminino, percentual que chega a aproximadamente 60% na área de negócios de Bauxita & Alumina. O número de mulheres em cargos de liderança também tem avançado: atualmente, 20,69% dessas posições no Brasil são ocupadas por mulheres, representando um crescimento de 9,68% desde o início do programa de DIP.

Compromisso com a sociedade



Além da atuação interna, a Hydro investe no desenvolvimento socioeconômico das regiões onde está presente, promovendo a qualificação profissional de mulheres em municípios como Barcarena e Paragominas, no Pará. O Programa de Mulheres Operadoras, realizado em parceria com a Rede Todos pelo Trabalho, oferece capacitação profissional em áreas industriais por meio do Senai. Em Barcarena, mulheres foram certificadas em Mecânica, Eletricista Industrial e Operação de Processos Químicos, e, na última turma, 81 formandas participaram de processos seletivos para empresas do grupo, resultando na contratação de 29 delas. Em Paragominas, 45 mulheres concluíram a formação na turma de 2023, e o programa segue como um banco de talentos ativo, sendo continuamente considerado para futuras oportunidades na empresa.

Com essas ações, a Hydro segue avançando em seu compromisso de promover a diversidade e criar um impacto social positivo, contribuindo para uma sociedade mais equitativa e sustentável.

Publicação dos relatórios



Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego

A Hydro reforça que está em acordo com a legislação de Igualdade Salarial e em conformidade com o preenchimento e divulgação do Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens.

Para garantir a transparência dos nossos processos de pessoas e reforçar nosso compromisso de criar uma sociedade mais viável, disponibilizamos abaixo o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com dados do ano de 2024, em cumprimento à Lei 14.611/2023.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, os dados dos relatórios estão anonimizados conforme a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD 13. 709/2018. As informações foram agrupadas de acordo com os Grandes Grupos da CBO (Classificação Brasileira de Ocupações). É importante saber que a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) é um sistema que organiza e classifica as profissões existentes no Brasil.

A principal metodologia de cálculo utilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego foi o de média e mediana. Para o indicador de “Salário Contratual Mediano (não pago)”, o MTE coletou dados da folha de pagamento transmitidos para o eSocial do ano de 2024, agrupou por gênero, classificou o salário base de menor a maior, pegou o valor mediano por gênero e comparou o salário base mediano de mulheres com o salário base mediano de homens, assim gerando o % no campo “Razão M/H”. Para o indicador “Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos)” foram somados ao salário os adicionais legais, como décimo terceiro, gratificações, comissões, horas extras, adicionais, terço de férias, aviso prévio, etc, divididos pelo total de empregados por gênero e realizou a comparação da remuneração média das mulheres com a remuneração média dos homens, assim gerando o % no campo “Razão M/H”.

Eventuais divergências nos parâmetros trazidos nos relatórios não significam desigualdade salarial, uma vez que esta deve ser medida e abalizada pela premissas constantes no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).



Hydro