



Directive of Diversity & Inclusion in Hydro Brazil

Uso Interno

Aprovador do documento: EVP Bauxite & Alumina / Chairperson
Proprietário do documento: Country Board
Elaborador do documento: VP Communications, HR, HSS & Facilities
Elaborador do documento: Diversity & Inclusion Analyst

Data: 09/09/2024

Revisão n°: 2

Páginas: 1 – 7

1. Objetivo

Esta Diretriz tem por objetivo orientar a incorporação das práticas de Diversidade e Inclusão nas estratégias, atividades, operações e relacionamentos das empresas do grupo Norsk Hydro ASA no Brasil, em todas as suas áreas de negócio, visando formalizar a intenção da companhia no Brasil em promover uma cultura inclusiva, assim como previsto na Diretriz Global de Pessoas da Hydro.

O documento detalha o entendimento sobre Diversidade e Inclusão aplicada ao negócio da Hydro, analisando o cenário mundial e nacional de desafios e demandas de posicionamento empresarial, com foco nos seus impactos sociais e aspectos da sua governança.

Para a Hydro, Diversidade e Inclusão no ambiente corporativo é a atuação proativa pela garantia de direitos humanos, com respeito e valorização das diferenças em todas as suas dimensões, conforme previsto na Política global de Direitos Humanos;

Também é objetivo desta Diretriz, enfatizar e promover os valores e compromissos da empresa perante os Integrantes e em toda cadeia de valor, incluindo as comunidades onde atuamos, fundamentais para a sobrevivência, o crescimento e a perpetuidade do negócio.

Dessa forma, buscar o fortalecimento de uma conduta inclusiva regida por uma cultura corporativa que favoreça a colaboração, criatividade e inovação, além de reforçarmos o posicionamento da Hydro como promotora da Diversidade e inclusão em seus ambientes, considerando os limites do Negócio e a realidade em cada localidade através de 6 principais pilares como agenda institucional: Gênero, Pessoa com Deficiência, Raça/ Etnia, Gerações, LGBTQIA+ e Saúde Mental, conforme estruturado no **Programa de Diversidade, Inclusão e Pertencimento Hydro no Brasil**.

Mais detalhes sobre os termos e conceitos trabalhados neste documento, bem como outros conceitos que permeiam essa temática, podem ser entendidos na **Guia de Comunicação Inclusiva**, diretamente vinculada a esta diretriz.

2. Escopo

Esta Diretriz se aplica à Norsk Hydro ASA e subsidiárias de propriedade integral (“Hydro”) e a todos os empregados e empregadas da Hydro. Para pessoas jurídicas em que a Hydro detém menos de 100 por cento dos direitos de voto, os representantes da Hydro nos conselhos de administração devem atuar em conformidade com esta Diretriz de Diversidade e Inclusão da Hydro no Brasil e se esforçar para implementar as ambições da agenda de Diversidade e Inclusão da Hydro na respectiva entidade legal.

3. Conceitos e definições

3.1. Diversidade



Directive of Diversity & Inclusion in Hydro Brazil

Uso Interno

Aprovador do documento: EVP Bauxite & Alumina / Chairperson
Proprietário do documento: Country Board
Elaborador do documento: VP Communications, HR, HSS & Facilities
documento: Diversity & Inclusion Analyst

Data: 09/09/2024

Revisão n°: 2

Páginas: 2 – 7

Qualidade daquilo que é diverso, diferente, variado, diversificado.

Entender a diversidade é compreender que mesmo com tantas características e semelhanças, somos únicos. Logo, é uma característica presente em todos os seres vivos. No entanto, a diversidade não está ligada somente ao aspecto biológico ou social, ela também faz parte da variedade de aparências, histórias e culturas de uma determinada sociedade. Todos esses conjuntos de características podem ser exemplificados pela descendência, orientação sexual, raça, etnia, gênero.

A palavra diversidade descende do termo latin “diversitas” e é empregada para se referir à variedade de opções, de ideias, objetos, seres ou coisas distintas que eventualmente possam integrar ou deveriam integrar o mesmo ambiente.

Na sociedade contemporânea a Diversidade é diretamente interligada ao conceito de justiça social que tem entre seus principais objetivos promover o crescimento de um país para além das questões econômicas, buscando fornecer o que cada cidadão tem por direito, assim como também previsto na Constituição Federal Brasileira, artigos 1 a 5, com o intuito de assegurar as liberdades políticas e os direitos básicos, oferecer transparência na esfera pública e privada e proporcionar oportunidades sociais.

A participação de diferentes grupos no debate privado vem alavancando a discussão sobre representatividade de minorias e de como a inclusão favorece a humanização, a empatia, e o respeito às diferenças para o desenvolvimento de comunidades e nações.

O conceito de diversidade para empresas está relacionado à sub-representação de grupos minorizados socialmente nos seus ambientes, em desacordo com o retrato oficial da sociedade em geral mapeado por fontes como IBGE. Os principais exemplos mapeados são: mulheres, pessoas com deficiência, pessoas negras e de etnias minoritárias, LGBTQIA+ e pessoas com mais de 50 anos.

A diversidade no ambiente de trabalho traz ganhos comprovados associados à inovação, colaboração e engajamento das equipes. A pluralidade de opiniões, visões e experiências incorporada nas tomadas de decisão e iniciativas aumentam a probabilidade de melhor performance empresarial.

A diversidade é o universo de pessoas que compõem a nossa força de trabalho. Cuidado e colaboração devem ser parte da boa convivência com todos e todas e não toleramos que indivíduos sejam desrespeitados ou desvalorizados.

3.2. Inclusão

Inclusão é o ato ou efeito de incluir; introdução de uma coisa em outra, de uma pessoa em um grupo; inserção;



Directive of Diversity & Inclusion in Hydro Brazil

Uso Interno

Aprovador do documento: EVP Bauxite & Alumina / Chairperson
Proprietário do documento: Country Board
Elaborador do documento: VP Communications, HR, HSS & Facilities
Elaborador do documento: Diversity & Inclusion Analyst

Data: 09/09/2024

Revisão n°: 2

Páginas: 3 – 7

Aceitar o diferente e inseri-lo ao seu redor é inclusão. O ato de incluir se torna um complemento à diversidade quando todo e qualquer pessoa é tratada igualmente em qualquer espaço de relação social. No entanto, não basta apenas isso, a pessoa precisa se sentir incluída e parte integrante daquele ambiente. É importante que essa percepção ocorra a partir do tratamento justo e que o sentimento de valorização seja mútuo, tanto por quem inclui, quanto por quem é incluído.

A Inclusão é parte importante do convívio social e profissional. É querer que nossas pessoas sejam aceitas e tenham suas competências reconhecidas, independente de gênero, identidade de gênero, cor, etnia, idade, crença e orientação sexual, deficiência.

3.3. Pertencimento

Ação de pertencer a algo;

Quando alguém se sente parte de determinada cultura ou grupo, isso é se sentir pertencido. Independente das nossas características históricas e socioculturais, todos fazemos parte de uma coletividade. É nessa coletividade que o sentimento de pertencimento precisa estar presente. A diversidade e inclusão só fazem sentido quando o pertencimento faz parte de quem está sendo incluído.

O Pertencimento existe quando nossos empregados e empregadas se sentem ouvidas, valorizadas, integradas às suas equipes e orgulhosas do ambiente onde passam grande parte de seu dia.

A sensação de pertencimento significa que precisamos sentirmos como pertencentes a tal lugar e ao mesmo tempo sentir que esse lugar nos pertence, e que assim acreditamos que podemos interferir e, mais do que tudo, que vale a pena interferir na rotina e nos rumos desse tal lugar.

4. Compromissos com a diversidade, inclusão e pertencimento

Nossos compromissos com a Diversidade, Inclusão e pertencimento estão alinhados com movimentos globais e nacionais, abordados por organizações *multi-stakeholders* que fortalecem uma integração de performance corporativa com um olhar sistêmico dos seus impactos sociais internos e externos a companhia.

As principais referências externas que trazem reflexões para a gestão DIP na Hydro, neste sentido, estão de acordo com os instrumentos internacionais de Direitos Humanos, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, as convenções da OIT, os pactos do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) para 2030.

Estes compromissos com a Diversidade e Inclusão devem ser refletidos no Programa de Diversidade, Inclusão e Pertencimento com desdobramentos em iniciativas estruturadas de



Directive of Diversity & Inclusion in Hydro Brazil

Uso Interno

Aprovador do documento: EVP Bauxite & Alumina / Chairperson
Proprietário do documento: Country Board
Elaborador do documento: VP Communications, HR, HSS & Facilities
Elaborador do documento: Diversity & Inclusion Analyst

Data: 09/09/2024

Revisão n°: 2

Páginas: 4 – 7

inclusão, no sentido de garantir que o ambiente de trabalho represente toda a diversidade da população brasileira, contudo, priorizando as 6 características sociais (temas) de grupos sub representados abordados acima, para ser a agenda institucional de D&I.

Os cenários específicos das localidades onde a Hydro no Brasil atua devem ser levados em consideração (escritórios e unidades, ambiente urbano, não urbano e rural), bem como regiões e localidades da geografia brasileira para adequação das ações propostas em cada realidade.

É fundamental rechaçar explicitamente atitudes relacionadas à discriminação, intolerância e desrespeito. O código de Conduta da Hydro no Brasil reforça este posicionamento, incluindo como mecanismo de denúncia e apuração o Alert Line (Canal de denúncia interno), conforme previsto no Procedimento global de gestão de denúncias.

Os compromissos devem contemplar os seguintes temas: Gênero, Raças e Etnia, Orientação Sexual e Identidade de gênero, Idade ou condição física, auditiva, visual, intelectual/ cognitiva e múltipla.

Além disso, os compromissos da Hydro no Brasil devem contemplar a firme busca da abolição de práticas e comportamentos em forma de assédio ou discriminatórios em qualquer tipo tais como sexistas, racistas, lgbtqfóbicos, xenofóbicos, capacitistas, etaristas, como previsto de forma mais abrangente na **Política Anti-assédio e antidiscriminação da Hydro no Brasil**, e no **Guia de Comunicação Inclusiva**.

5. Papéis e responsabilidades

Para que a agenda de Diversidade, Inclusão e Pertencimento da Hydro no Brasil seja efetivamente aplicada, é importante atribuir a responsabilidade da disseminação a todos e todas que trabalham na companhia. O tema de Diversidade e Inclusão, apesar de ser conduzido pela área de Recursos Humanos, é transversal e de prioridade para todos e todas, especialmente das lideranças da companhia, como mobilizadores de profissionais na companhia.

É responsabilidade individual de cada empregado e empregada cumprir com a Diretriz de Diversidade e Inclusão da Hydro no Brasil, sendo responsabilidade dos líderes zelar para a efetiva realização dos compromissos aqui assumidos, conforme segue:



Directive of Diversity & Inclusion in Hydro Brazil

Uso Interno

Aprovador do documento: EVP Bauxite & Alumina / Chairperson
Proprietário do documento: Country Board
Elaborador do documento: VP Communications, HR, HSS & Facilities
Elaborador do documento: Diversity & Inclusion Analyst

Data: 09/09/2024

Revisão n°: 2

Páginas: 5 – 7

5.1 **No nível Interno:** Para dar capilaridade à sua atuação como promotora da Diversidade e Inclusão, a Hydro no Brasil deverá desdobrar seus compromissos em diretrizes e/ou iniciativas específicas, com seu público interno.

É prioridade absoluta tratar o tema Diversidade, Inclusão com o público interno, sendo essencial aos membros do Comitê estratégico de Diversidade e Inclusão atuarem na elaboração de diretrizes corporativas que assegurem as práticas na linha corporativa. Os processos internos da empresa, devem contemplar regras claras de combate a todos os tipos de discriminação e soluções criativas que consigam romper o “status quo” revestido de vieses, muitas vezes inconscientes, garantindo oportunidades para todos e todas.

- **Cabe à organização:**

- estabelecer modelos de governança corporativa que contemplem a diversidade e inclusão em todas as suas dimensões nas esferas de liderança da empresa, contemplando também a alta liderança (a ser implementado pela área de Recursos Humanos);
- Orientar e tratar a comunicação com todos os públicos partindo do respeito às diferenças e contribuindo na construção de um ambiente de trabalho mais igualitário, inclusivo e diverso (a ser orientador e conduzido pela área de Recursos Humanos).

- **Cabe as lideranças:**

- Assegurar comunicação transparente e consistente dos treinamentos, sensibilizações, relatórios, informes, eventos e ações sobre o tema;
- Assegurar o alinhamento das práticas de Diversidade e inclusão com as orientações contidas nessa Diretrizes de Diversidade e Inclusão, relacionadas ao tema, na sua área de atuação e entorno, considerando a realidade local e os compromissos assumidos;

- **Cabe aos Empregados e empregadas não líderes:**

- Seguir as práticas de Diversidade e Inclusão garantir um ambiente de trabalho



Directive of Diversity & Inclusion in Hydro Brazil

Uso Interno

Aprovador do documento: EVP Bauxite & Alumina / Chairperson
Proprietário do documento: Country Board
Elaborador do documento: VP Communications, HR, HSS & Facilities
Elaborador do documento: Diversity & Inclusion Analyst

Data: 09/09/2024

Revisão n°: 2

Páginas: 6 – 7

livre de discriminação e promover a inclusão de forma planejada e sustentável.

5.2 **No nível externo:** Para dar capilaridade à sua atuação como promotora da Diversidade e inclusão, a Hydro no Brasil deverá desdobrar seus compromissos em diretrizes e/ou iniciativas específicas, com seus stakeholders prioritários.

- **Clientes:** nas interações, promover o diálogo, a cooperação e o comprometimento com os clientes, visando ampliar a contribuição de todos para a diversidade e inclusão no setor de atuação.
- **Cadeia de Fornecimento:** estimular e ampliar o engajamento dos fornecedores e parceiros às iniciativas para promoção da diversidade e inclusão, assim como apoiar e acompanhar os avanços no tema.
- **Comunidade:** estimular a utilização dos recursos, conforme o Procedimento para Projetos de Investimento Social Privado e as habilidades dos profissionais de Responsabilidade Social Corporativa, para incentivar e promoção de iniciativas de mobilização ou projetos comunitários que favoreçam a promoção da diversidade e inclusão nos municípios de entorno das operações.
- **Sociedade em Geral:** desenvolver parcerias com diversos atores da sociedade civil e do poder público para potencializar o alcance das iniciativas de promoção da diversidade. A Hydro no Brasil deve posicionar-se publicamente explicitamente sobre o tema, oportunamente e de forma ampla, em seus canais de comunicação.

6. Referências



Directive of Diversity & Inclusion in Hydro Brazil

Uso Interno

Aprovador do documento: EVP Bauxite & Alumina / Chairperson
Proprietário do documento: Country Board
Elaborador do documento: VP Communications, HR, HSS & Facilities
Elaborador do documento: Diversity & Inclusion Analyst

Data: 09/09/2024

Revisão n°: 2

Páginas: 7 – 7

Hydro's People Directive

Hydro's Human Rights Policy

Alert Case Management Procedure

Código de Conduta da Hydro

A Política Anti-assédio e Anti-discriminação

7. Change log

Rev. nr.	Data	Description of change	Aprovador/ Verificador
0	08/07/2021	First document	EVP B&A
1	12/12/2022	Responsible name review	VP Precision Tubing Brasil
2	10/09/2024	Responsible name review	Albras CEO Aluminium Metal NAAC Board leaders, Aluminium Metal Head of Hydro Energy Brazil Head of REIN Brazil