



Reforçamos nossas ações de diversidade, inclusão e pertencimento

Março de 2024

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 a inclusão das pessoas com deficiência, LGBTQIA+, equidade de gênero, raças, etnias e gerações. A iniciativa estabelece estratégias, orienta políticas internas e metas internas para promover diversas ações e oferecer um ambiente de trabalho que respeite as diferenças e contribua para o desenvolvimento e maior produtividade, baseado 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, de forma a aumentar a presença feminina na empresa por meio da contratação de mais mulheres, retenção de talentos, planos e programas de desenvolvimento de carreira, incluindo acelerador de carreiras para que elas alcancem e prosperem em cargos de liderança.

Além disso, a empresa investe em iniciativas específicas para mulheres, a fim de fortalecer a competência desse grupo no ambiente de trabalho. Tudo isso, deu origem às 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 e valorização da diversidade.

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

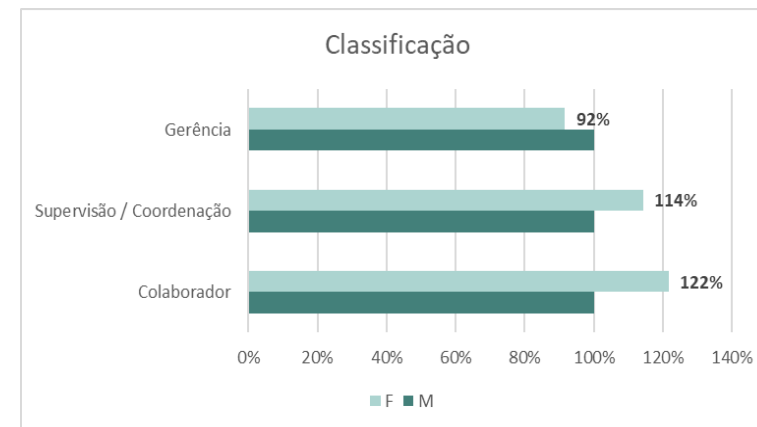
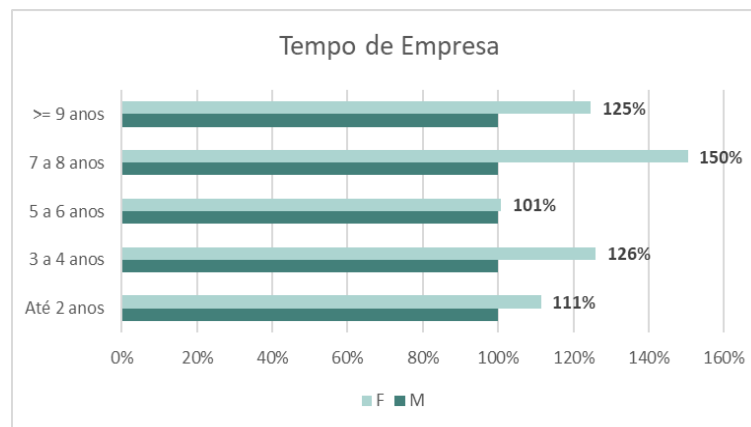
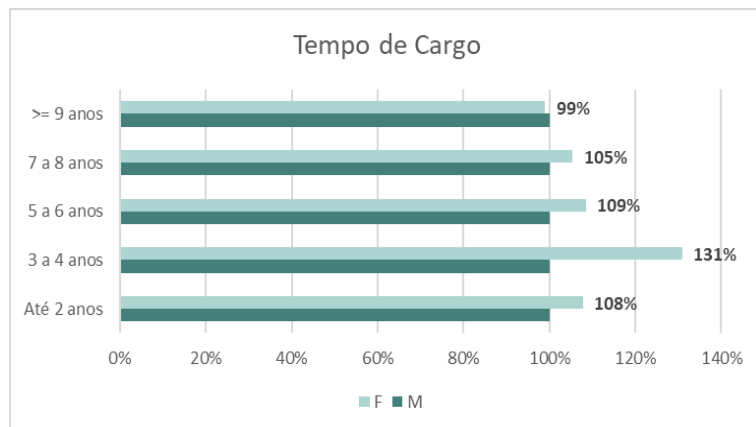
Para recompensar e reconhecer os empregados e empregadas por suas contribuições, a Hydro realiza um ciclo anual de mérito. Nossos gestores são treinados anualmente para que conheçam como gerenciar a remuneração dos seus empregados diretos de maneira efetiva e que, também, possam identificar possíveis desvios. No ano de 2023 e 2024 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%

De 2020 a 2023 o número de promoções de empregadas cresceu em 240% enquanto as movimentações por ciclo de mérito cresceram em 245%.

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 atua com o propósito de transformar recursos naturais em produtos e soluções de forma inovadora e eficiente. Com transparência, busca gerar impacto positivo na natureza e descarbonizar a produção, sempre agindo em prol da justiça social.

O compromisso da Hydro com os Direitos Humanos fornece as diretrizes para abordagens e iniciativas. Por meio do diálogo e da ação coletiva com as diversas partes interessadas, são desenvolvidos projetos e iniciativas sociais com o objetivo de fazer a diferença positiva.

Há priorização das estratégias de atuação global e local, que promovam educação de qualidade e desenvolvimento de capacidade de 500.000 pessoas nas nossas comunidades e de parceiros até 2030. No Pará, além dos projetos socioambientais da Hydro, também são desenvolvidas ações de voluntariado e iniciativas do Fundo de Sustentabilidade Hydro (FSH), que apoia projetos de base comunitária e com dinâmica participativa.

Em 2020, a Hydro estabeleceu uma meta global de incentivo para contratação de mulheres em sua força de trabalho, bem como o investimento e incentivo para aumento de posições de liderança femininas. Tudo isso, em busca da equidade de gênero, um dos pilares prioritários do Programa de Diversidade, Inclusão & Pertencimento (DIP). São várias iniciativas em curso para promover a equidade, como: abertura de vagas afirmativas; criação de programas de trainee e estágio voltados especificamente para pessoas que se identificam com o gênero feminino; e implantação do programa para desenvolvimento de lideranças femininas.

Com as iniciativas implantadas, em 2023 cerca de 55% das novas contratações na empresa são de pessoas que se identificam com o gênero feminino. O percentual é 8,77% superior ao registrado no ano anterior. Considerando as posições de liderança, o crescimento foi de cerca de 3% em relação a 2022. Hoje, 18% dos cargos de líderes da Hydro no Brasil são ocupados por mulheres.

Alinhado ao compromisso de apoiar o desenvolvimento socioeconômico nas regiões onde atua, a Hydro vem investindo também na qualificação de mulheres nos municípios de Barcarena e Paragominas, no estado do Pará. O Programa de Mulheres Operadoras, projeto em parceria com a Rede Todos pelo Trabalho, ofereceu cursos profissionalizantes do Senai na área industrial. Em Barcarena, foram certificadas mulheres nas áreas de Mecânica, Eletricista Industrial e Operação de Processos Químicos. Na última turma, as 81 formandas tiveram a oportunidade de participar de um processo seletivo para empresas do grupo, como a refinaria e a produtora de alumínio. Deste total, 29 já foram selecionadas e estão trabalhando. Já em Paragominas, 45 mulheres foram formadas na turma de 2023. Com essas ações, a empresa continua avançando em seu propósito de criar uma sociedade mais viável e criar um impacto social positivo nas comunidades onde opera.

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 2022, 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 2022, 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).

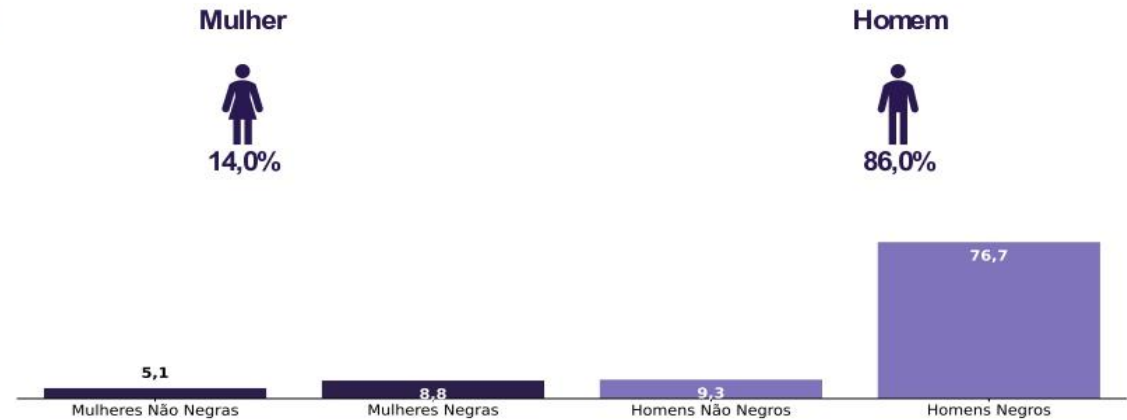
CNPJ: 50155134000907

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 98,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 79,4%

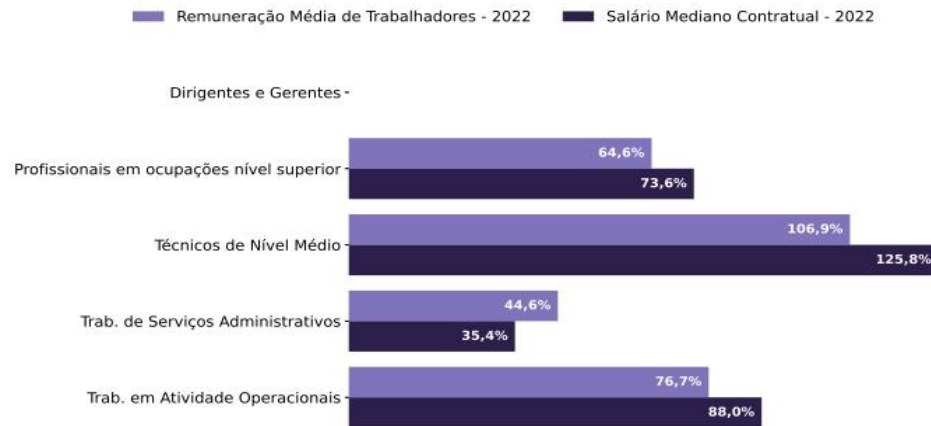
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	98,5%
Remuneração Média (inclui descontos e a crêscimos) – 2022	<p>Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	79,4%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	☒
Cumprir metas de produção	☒
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	☒
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	☒
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	☒ ☒ ☒
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

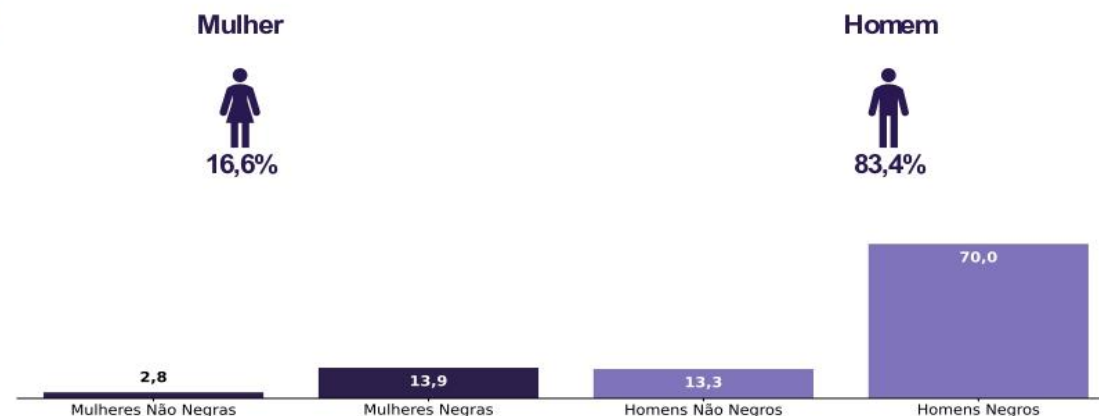
CNPJ: 12094570000410

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 102,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 86,2%

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	102,4%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	86,2%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	☒
Cumprir metas de produção	☒
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	☒
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	☒
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	☒☒☒☒
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	☒☒
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☒

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

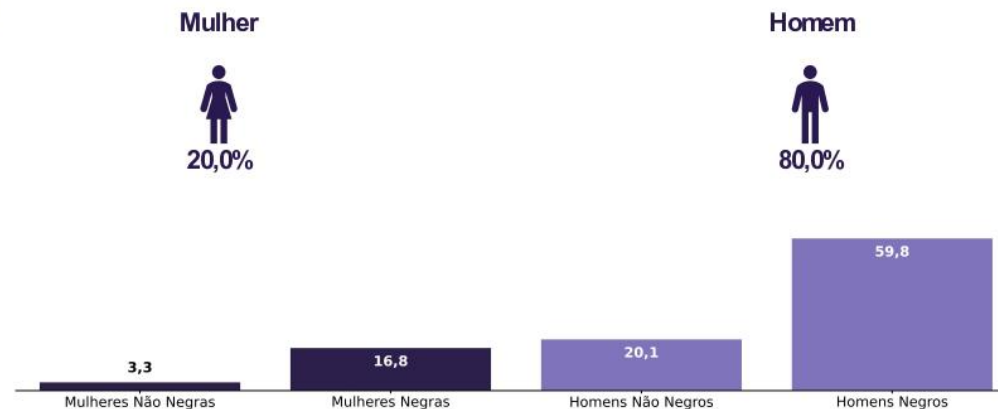
CNPJ: 05848387000154

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 85,5% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 75,9%

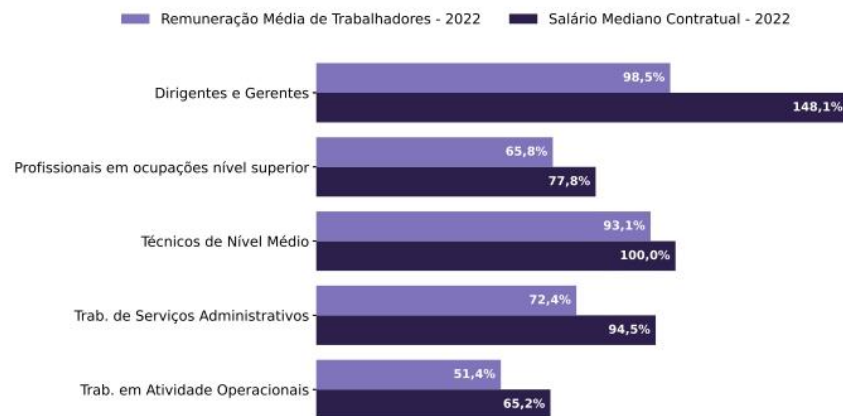
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M)	85,5%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)	75,9%
	Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)	

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	☒
Cumprir metas de produção	☒
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	☒
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	☒
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	☒ ☒ ☒ ☒
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	☒ ☒
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☒

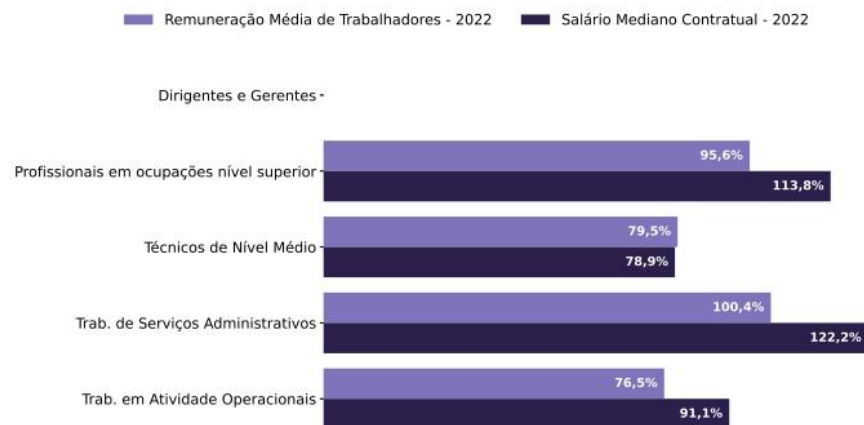
Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

CNPJ: 50155134001040

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 82,3% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 70,2%

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	82,3%
Remuneração Média (inclui descontos e a crésimos) – 2022	<p>Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	70,2%

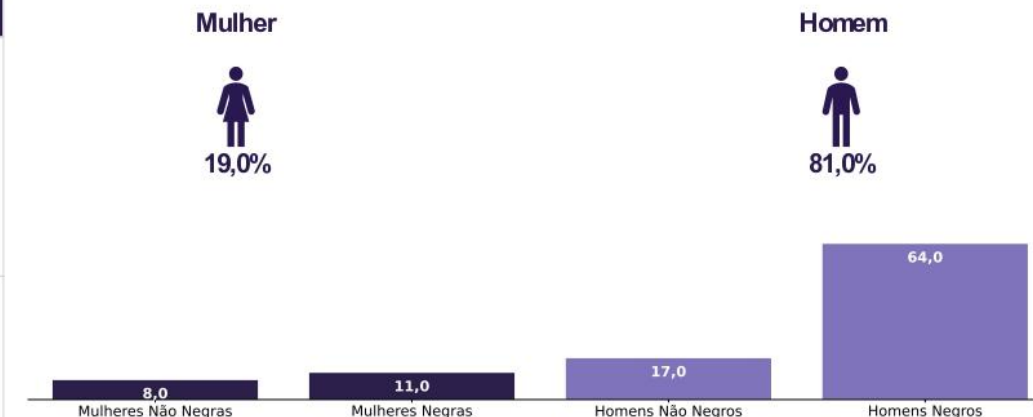
Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

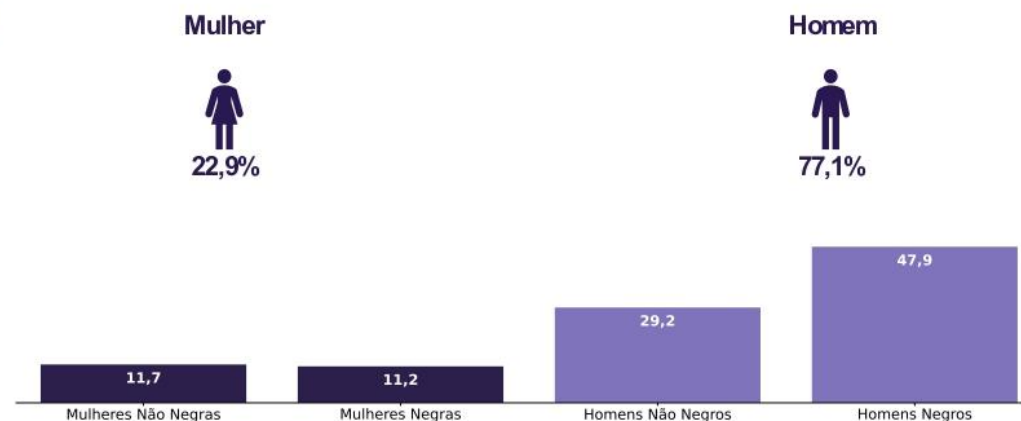
Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Ro
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ro Ro Ro
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 75,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 77,4%

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	75,9%
Remuneração Média (inclui descontos e a crêscimos) – 2022	<p>Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	77,4%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

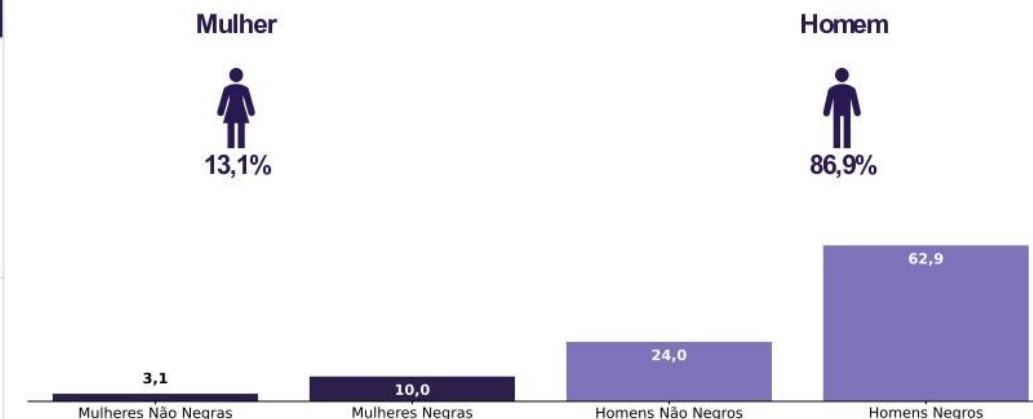
Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Ro
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Ro Ro Ro
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 73,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 78,9%

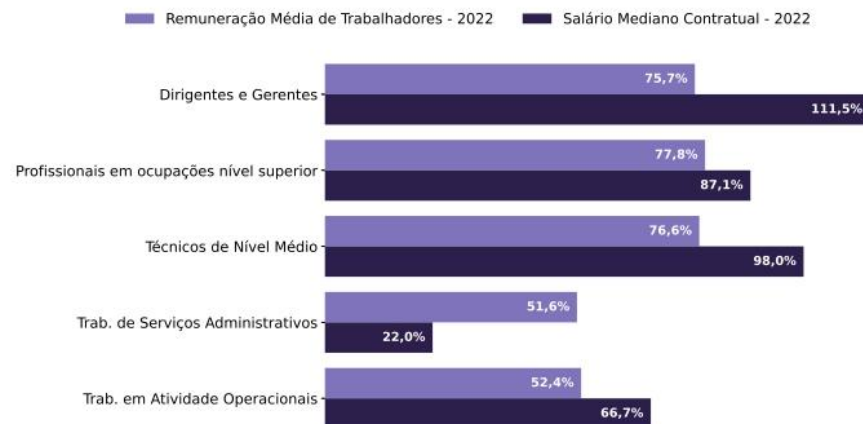
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Médio (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	73,9%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	78,9%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

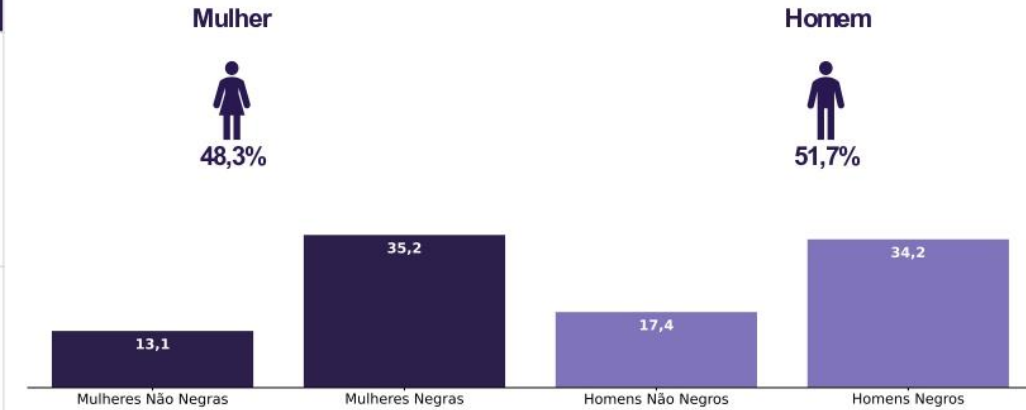
Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	☒
Cumprir metas de produção	☒
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	☒
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	☒
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	☒☒☒☒
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	☒☒
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☒

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 55,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 58,7%

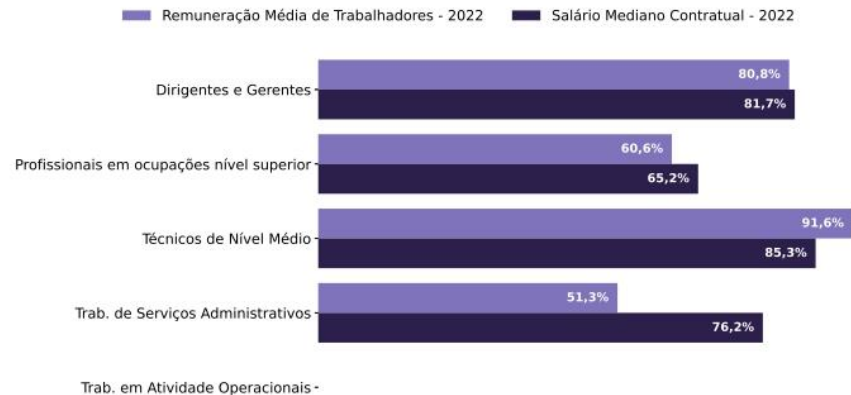
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	55,2%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	<p>Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	58,7%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	🚫
Cumprir metas de produção	🚫
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	🚫
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	🚫
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	🚫🚫🚫🚫🚫
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	🚫🚫
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	🚫



Hydro