

## RELATÓRIO DA ADMINISTRAÇÃO - ANO DE 2010

A Diretoria da ALUNORTE – Alumina do Norte do Brasil S.A., em cumprimento às disposições legais e estatutárias, submete à apreciação do Conselho de Administração o presente Relatório e as Demonstrações Contábeis referentes ao exercício de 2010, acompanhadas do parecer dos Auditores Independentes.

### Desempenho Industrial

Em 2010, a ALUNORTE produziu 5,8 milhões de toneladas de alumina calcinada, versus 5,9 milhões de toneladas em 2009, mantendo o custo de conversão como referência por ser um dos mais baixos do mundo, com média de US\$ 125.47/t no ano. A qualidade da alumina e a produtividade da refinaria foram pontos de destaque, garantindo a satisfação dos clientes e mantendo a ALUNORTE como uma das maiores e mais competitivas no mercado mundial.

### Atividades Comerciais

As vendas totalizaram 5,8 milhões de toneladas de alumina calcinada em 2010, representando uma redução de 3% em relação ao ano de 2009, quando foram comercializadas 6 milhões de toneladas.

### Desempenho Econômico/Financeiro

A geração de caixa operacional, medida através do EBITDA, atingiu o valor de R\$ 451 milhões em 2010 (R\$ 186 milhões em 2009). Este resultado foi fortemente afetado pelo aumento de 54,1% (redução de 35,11% em 2009) no preço de venda do alumínio no mercado internacional - LME (London Metals Exchange), tendo este efeito sido reduzido por um volume de venda menor em 3%.

O lucro líquido apurado no encerramento do exercício de 2010 foi de R\$ 166,8 milhões, influenciado diretamente pelo aumento no preço de venda do alumínio no mercado internacional e também pela valorização do real perante o dólar americano, com o impacto favorável, principalmente, da variação cambial das obrigações com empréstimos e financiamentos.

### Fatos societários relevantes

A Vale S.A. anunciou mundialmente no dia 02 de maio de 2010, a assinatura de um acordo com a Norsk Hydro ASA (Hydro) para transferir à empresa norueguesa a sua participação na ALUNORTE. Segundo o termo do acordo, a Vale transfere para a Hydro 57,03% do capital total da ALUNORTE e também os seus respectivos direitos de exclusividade e contratos comerciais em vigor. A referida transação foi finalizada em 28/02/2011.

Cronologia: No dia 22 de setembro de 2010 é celebrado um contrato de compra e venda de ações entre a Vale S.A. (Acionista da ALUNORTE) e Ananke Alumina S.A. (Sociedade composta pela Vale Áustria GMBH e Vale International S.A.), por meio do qual a Ananke adquire 1.304.250.027 ações ordinárias, 197 ações preferenciais de Classe "A" e 21.992.308 ações preferenciais Classe "C", de emissão da ALUNORTE e de propriedade da Vale S.A.

No dia 22 de setembro de 2010, a Ananke exerce o direito sobre a cláusula segunda do contrato de compra e venda e adquire 57,03% do capital total da ALUNORTE e também os seus respectivos direitos de exclusividade e contratos comerciais em vigor, tornando-se, naquele momento, nova acionista da ALUNORTE.

Esta transação está vinculada a futura transferência das ações para a Hydro.

### Premiações

A ALUNORTE recebeu as seguintes premiações em 2010:

- Prêmio ABS – (Agência Brasil de Segurança) - TOP OURO em Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho;
- Prêmio ABS – (Agência Brasil de Segurança) - TOP OURO em Gestão Ambiental;
- Prêmio TOP OF BUSINESS – 2010;
- Prêmio TOP EMPRESARIAL INTERNACIONAL - Destaque Empresarial Nacional – Qualidade, Tecnologia e Responsabilidade Social;
- Certificado de Reconhecimento do Prêmio Energy Efficiency Award 2010. Word Energy Dialogue, em Hannover, na Alemanha;
- Destaque SEBRAE Mulher de Negócios, para COOPERMODAS (Cooperativa de Costura e Modas – apoiada pela ALUNORTE);
- CENTURY INTERNATIONAL QUALITY ERA AWARD - Prêmio internacional concedido pelo BID (Business Initiative Directions) em Sistema de Qualidade, realizado em Genebra, na Suíça.

### Outros destaques:

- Destaque na Revista Exame – Maiores e Melhores – maior Empresa do Pará;
- A ALUNORTE foi a 4ª marca regional, setor industrial, mais lembrada no TOP MARCAS – Bureau de Marketing e Pesquisa – Caderno de Negócios do jornal Diário do Pará.

### Gestão de Recursos Humanos

- Em 2010 a ALUNORTE deu vazão aos sistemas de avaliação de seus empregados, garantindo com isso o mapeamento dos potenciais nos níveis gerenciais e do público de engenharia e, ainda, a formalização de feedback e definição de metas de desenvolvimento para os demais grupos de empregados, garantindo o desenvolvimento e a retenção de talentos na empresa.
- Em outubro, destacou-se o processo de avaliação dos gerentes de área e coordenadores, realizado

nos modelos de Carreira & Sucessão da Vale, utilizando o sistema CSP (Carreira Sucessão e Performance) a exemplo da avaliação já praticada pelo grupo de gerentes gerais. Este grupo também teve seu ciclo realizado no mês de dezembro, repetindo o sucesso iniciado em 2009. Com isso foi cumprido o ciclo de avaliação de Carreira & Sucessão 2010 no modelo Vale para os L3 e L2 da ALUNORTE.

- Com os resultados obtidos neste mapeamento gerencial foi possível realizar as adequações e redimensionamentos necessários, visando ao crescimento e à retenção dos profissionais, bem como melhorar continuamente o desempenho e a eficácia do sistema de gestão visando garantir a excelência operacional, conforme rege a política da empresa.
- Os demais grupos de empregados (gerentes operacionais, operadores, mantenedores, administrativo, analistas e técnico especialistas) tiveram seu processo de avaliação realizado pelo sistema de Avaliação de Desempenho no modelo ALUNORTE. Esse modelo contempla a avaliação das competências e desempenho dos empregados na função. O desempenho é medido por meio dos indicadores de performance utilizados e desenhados em conjunto com os gestores e customizados conforme necessidade e atuação de cada grupo, permitindo uma avaliação em conformidade com a atuação de cada profissional/cargo.
- O sucesso da avaliação de desempenho é representado pelo percentual de avaliações realizadas, que foi de 99,86% do quadro previsto. Os resultados gerados possibilitarão a identificação de gaps de formação técnica e/ou comportamental que permitam a definição de ações de aprendizagem, por meio da construção do Plano de Educação Continuada (PEC) e ainda o mapeamento de potenciais para a participação em processos seletivos internos.
- Ao longo de 2010, o acompanhamento das equipes aconteceu por meio das reuniões de clima. Foram realizadas 208 reuniões com participação de equipe, gestores e RH. Os encontros foram oportunos para o esclarecimento de dúvidas, alinhamento de papéis e principalmente, fortalecimento da Visão, Missão e dos Valores da empresa.
- O gerenciamento do plano de treinamento ao longo de 2010 merece destaque. Foram contabilizadas 52.398 horas de treinamento para os empregados da ALUNORTE. O enfoque maior foi para os treinamentos normativos de segurança. Contudo, conforme definido no PEC foram realizadas as capacitações nesta mesma categoria, devido ao ingresso de novos profissionais e necessidade das áreas de aumentar o número de pessoas qualificadas.
- Como projeto de desenvolvimento destaque, idealizado e colocado em prática, há de se comentar o Projeto C3 (Atualização de conhecimentos, processos e parâmetros operacionais) para o público de operadores e especialistas de processo das áreas operacionais (Gever, Geban, Getil e Gapor), que foi desenhado de forma a atualizar os conhecimentos destes grupos em dois módulos: corporativo, no qual foram vistos assuntos relacionados ao Processo Bayer e Análise de Falha; e o específico, no qual cada empregado recebeu informações acerca de seu processo de atuação. Foram realizadas mais de 11.024 horas de treinamento, o que gerou insumos para o trabalho dos gerentes junto às equipes a partir do momento que foram feitas avaliações iniciais e finais com o objetivo de se identificar gaps e melhorias com a atualização feita.
- Na sequência, foram registradas mais de 1.619 horas de treinamento no programa 5S, com participação de todas as equipes da ALUNORTE nas áreas operacionais e administrativas.
- Quanto aos Programas de Fomento, os destaques foram o Programa Trainee ALUNORTE e Trainee do Futuro e ainda a retomada do Programa de Estágio dos cursos técnicos. A novidade foi a criação do Programa Jovem Aprendiz Continuado.
- No Programa Trainee ALUNORTE, o ano 2010 contou com 13 profissionais. Destes, 11 possuem formação nas diversas engenharias. Como fruto do trabalho demonstrado e validação no comitê de avaliação, 04 profissionais deste grupo foram recomendados para admissão e hoje fazem parte do grupo de engenheiros júnior da ALUNORTE.
- O Programa Trainee do Futuro teve continuidade por meio da formação da terceira turma, onde foram selecionados 15 alunos da UFPA nos cursos de engenharia elétrica, mecânica, química, civil e sanitária-ambiental. Como parte da metodologia deste programa, iniciou em janeiro o período de estágio na ALUNORTE para 11 alunos, que estão sob orientação de tutores nas áreas, durante o período de férias da universidade.
- A intenção é que com a conclusão do Programa, a formação dos alunos em seus respectivos cursos e a disponibilidade de vagas, a ALUNORTE consiga novos potenciais para compor o grupo de Trainees.
- Visando a qualificação de novos profissionais na área de manutenção, foi retomado o Programa de Estágio nos cursos técnicos de elétrica e mecânica, que conta hoje com um grupo de 28 estagiários, destinados aos trabalhos de manutenção nas áreas.
- Outro evento pioneiro e que merece evidência diz respeito ao Programa Jovem Aprendiz Continuado. Seu surgimento decorreu como saída do programa desenvolvido pelo Governo Federal (Jovem Aprendiz), com a turma que realizou estágio na ALUNORTE, onde se percebeu a oportunidade de capacitá-los nos processos da refinaria.
- O grupo originário passou por critério de avaliação em que foram considerados desde a performance ao longo do estágio, com a avaliação do tutor, passando pela média das avaliações ao longo do curso no SENAI até o resultado da avaliação psicológica realizada pelo RH.
- Os melhores nestes critérios foram convidados a continuar e foram inseridos na turma de capacitação específica. Hoje fazem parte do banco de profissionais preparados e que alimentarão o turnover natural da ALUNORTE.
- Em consonância com seus valores e observância aos requisitos legais, a ALUNORTE perseguiu a meta de ter em seu quadro efetivo 5% de pessoas com deficiência e em dezembro concluiu o ano com um grupo de 73 PCD's, completando sua cota.
- Destaca-se ainda o percentual de mulheres, que corresponde a 11% do efetivo da ALUNORTE.