

NATURA &CO HOLDING S.A.

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DE ADMINISTRADORES

1. Objeto, Abrangência e Referências

1.1. Esta Política de Remuneração de Administradores ("Política") estabelece objetivo, diretrizes e regras para a determinação da remuneração dos diretores, incluindo membros da Diretoria não-estatutária, do Conselho de Administração e dos Comitês instituídos pelo Conselho de Administração (em conjunto, para fins desta Política, os "Administradores") da Natura &Co Holding S.A. ("Companhia"). Os membros do Conselho Fiscal, se e quando instalado, terão sua remuneração determinada pela Assembleia Geral de acionistas, de acordo com a lei aplicável.

1.2. Esta Política tem como referências: (i) o Estatuto Social da Companhia; (ii) a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, conforme alterada ("Lei nº 6.404/76"); (iii) o Código Brasileiro de Governança Corporativa – Companhias Abertas; e (iv) o Regulamento do Novo Mercado da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão.

2. Objetivo e Diretrizes

2.1. Os objetivos da Política são: (i) alinhamento de interesses entre executivos e acionistas; (ii) geração de resultados e aumento de valor da Companhia considerando também os aspectos sociais e ambientais; e (iii) reconhecimento da contribuição e retenção dos profissionais, com base em referências de mercado.

2.2. A remuneração dos Administradores deve estar alinhada aos objetivos estratégicos da Companhia, com foco em sua perenidade e na criação de valor no longo prazo. A estratégia de remuneração da Companhia combina elementos de curto, médio e longo prazo tendo como objetivo remunerar os Administradores de acordo com as responsabilidades dos seus cargos, as práticas de mercado e o nível de competitividade da Companhia.

2.3. A remuneração da Diretoria, estatutária ou não-estatutária, deve ser aprovada pelo Conselho de Administração por meio de um procedimento formal e transparente, visando que a remuneração dos diretores:

- (a) valorize a meritocracia, reconhecendo o esforço e as habilidades diferenciadas das pessoas que geram resultados para a Companhia, sem, contudo, comprometer o equilíbrio interno e o senso de trabalho em equipe;
- (b) ofereça padrões de remuneração compatíveis com as responsabilidades de cada cargo, de modo a reconhecer diferentes níveis de capacidade para gerar impactos nos resultados da Companhia;
- (c) considere os custos e os riscos envolvidos; e
- (d) esteja vinculada a resultados, com metas de curto, médio e longo prazos relacionadas de forma clara e objetiva à geração de valor econômico para a companhia no longo prazo.

2.4. A estrutura de incentivos do Diretores, estatutários ou não-estatutários, deve estar alinhada aos limites de risco definidos pelo Conselho de Administração, sendo vedado que uma mesma pessoa controle o processo decisório e sua respectiva fiscalização. Ninguém deve deliberar sua própria remuneração.

3. Responsabilidades e Procedimentos

3.1. O Conselho de Administração da Companhia é responsável pela implementação, supervisão e revisão periódica desta Política.

3.2. O Conselho de Administração avaliará periodicamente o alinhamento desta Política às práticas de mercado, a fim de identificar discrepâncias significativas com relação a empresas similares e propor ao Conselho de Administração os ajustes e revisões necessários.

3.3. De modo a garantir o alinhamento com as práticas de mercado e manter a capacidade de atração, motivação e retenção dos melhores profissionais, a Companhia pretende realizar, internamente, o acompanhamento das variações do ambiente externo, comparando as práticas de remuneração da Companhia com mercados de referência, como concorrentes do segmento de bens de consumo, multinacionais, empresas listadas em Bolsa de Valores ou que possuam estratégias de remuneração similares às da Companhia.

3.4. Com base nesta Política, o Conselho de Administração formulará a Proposta da Administração para a remuneração anual global dos administradores a ser submetida à aprovação pela Assembleia Geral de Acionistas, observado o disposto no artigo 152 da Lei nº 6.404/76.

3.5. Caberá ao Conselho de Administração a seu critério, fixar a remuneração individual dos membros do Conselho de Administração e dos membros dos Comitês, bem como remuneração individual do Diretor-Presidente, dentro do limite global da remuneração da administração aprovado pela Assembleia Geral.

3.6. Os critérios utilizados para definição da remuneração individual dos Administradores da Companhia consideram as práticas de mercado, por meio de pesquisa salarial realizada via consultorias de remuneração especializada, considerando que as comparações contemplam mercados de referência.

3.7. A prestação de informações sobre a remuneração dos Administradores será feita no Formulário de Referência da Companhia, seguindo a estrutura adotada naquele documento: (i) remuneração fixa (pró-labore ou salário e benefícios diretos ou indiretos); (ii) remuneração variável; e (iii) incentivo de longo prazo.

4. Remuneração dos Diretores Estatutários e Não-estatutários

4.1. Remuneração fixa

4.1.1. A remuneração fixa anual deverá se basear especialmente no cargo e nas responsabilidades desempenhadas na Companhia, bem como na experiência individual, sendo composta por:

Pró-labore ou Salário: os diretores estatutários da Companhia receberão um montante mensal, pago 12 (doze) vezes ao ano, acrescido de 13º (décimo terceiro) e 14º (décimo quarto) salário e adicional de férias. Os diretores não estatutários receberão um montante mensal, pago 12 (doze) vezes ao ano, que poderá ser acrescido de 13º (décimo terceiro) e 14º (décimo quarto) salário e adicional de férias, considerando o local da prestação do serviço, bem como a negociação individual realizada no momento da contratação. O objetivo da remuneração fixa é o de remunerar a responsabilidade e complexidade inerentes ao cargo de diretor estatutário e não-estatutário, de acordo com fatores como

conhecimento requerido, solução de problemas e impacto no resultado.

(a) Benefícios (diretos e indiretos): os diretores estatutários e não-estatutários da Companhia poderão ser elegíveis ao pacote de benefícios incluindo plano médico, refeição, auxílio transporte, auxílio creche ou berçário, previdência privada, seguro de vida e assistência odontológica com o objetivo de oferecer um pacto de benefícios atrativo, adequado às condições gerais do mercado.

4.2. Remuneração variável

4.2.1. A remuneração variável é um elemento discricionário de remuneração, que permite à Companhia oferecer retribuição adicional aos Diretores pelo seu desempenho e comportamento, refletindo, ao mesmo tempo, a lucratividade e a situação financeira da Companhia.

4.2.2. Os Diretores podem ser elegíveis ao recebimento de parte variável da remuneração por meio de um plano de incentivo de curto prazo anual. É uma forma de premiação do atingimento de metas com base em fatores econômicos, sociais e ambientais que contribuem para que a Companhia alcance suas metas com base nestes fatores. Tem também como objetivo, alinhar os interesses dos Diretores aos dos acionistas, considerando uma combinação de metas corporativas.

4.2.3. A metodologia de determinação da remuneração variável deve ser revista anualmente para assegurar o alinhamento com o objetivo e as diretrizes desta Política.

4.3. Incentivo de longo prazo

4.3.1. A Companhia pode conceder um incentivo aos Diretores com base na outorga de opções de compra de ações ou de ações restritas, como forma de fortalecer a relação entre a remuneração e ganhos, além da construção de valor da empresa a longo prazo.

4.4. Benefícios pós-emprego

4.4.1. A Companhia pode conceder um plano de previdência aos Diretores, em

que as modalidades, entre outros benefícios, serão determinadas pelo Conselho de Administração.

4.5. Benefícios motivados pela cessação do cargo

4.5.1. Após a cessação do mandato dos Diretores, o Conselho de Administração poderá, a seu critério, conceder benefícios motivados pela de cessação do cargo específicos a esses Diretores.

5. Remuneração dos membros do Conselho de Administração

5.1. Remuneração fixa

5.1.1. A remuneração fixa é o elemento básico da remuneração dos membros do Conselho de Administração, sendo composta por:

(a) Pró-labore: os membros do Conselho de Administração receberão um montante mensal, pago 12 (doze) vezes ao ano alinhado com práticas de mercado. O objetivo da remuneração fixa é o de remunerar a dedicação, responsabilidade e complexidade inerentes ao cargo de conselheiro.

(b) Benefícios (diretos e indiretos): os membros do Conselho de Administração poderão ser elegíveis ao pacote de benefícios incluindo plano médico, seguro de vida, refeições e auxílio transporte, com o objetivo de oferecer um pacote de benefícios atrativo, adequado às condições gerais do mercado.

5.2. Remuneração variável

5.2.1. Os membros do Conselho de Administração podem ser elegíveis ao recebimento de parte variável da remuneração por meio de um plano de incentivo de curto prazo anual. É uma forma de premiação do atingimento de metas com base em fatores econômicos, sociais e ambientais que contribuem para que a Companhia alcance suas metas com base nestes fatores. Tem também como objetivo, alinhar os interesses dos conselheiros aos dos acionistas, considerando uma combinação de metas corporativas.

5.3. Incentivo de longo prazo

5.3.1. A Companhia pode conceder um incentivo aos membros do Conselho de Administração com base na outorga de opções de compra de ações ou de ações restritas como forma de fortalecer a relação entre a remuneração e ganhos, além da construção de valor da empresa a longo prazo.

5.4. Benefícios motivados pela cessação do cargo

5.4.1. Os membros do Conselho de Administração não farão jus aos benefícios motivados pela cessação do cargo.

5.5. Benefícios pós-emprego

5.5.1. Os membros do Conselho de Administração não farão jus aos benefícios pós-emprego.

6. Remuneração dos membros dos Comitês

6.1. Remuneração fixa

6.1.1. Os membros dos Comitês receberão um montante fixo pago a cada membro dos Comitês com o objetivo de remunerar especificamente a participação de conselheiros da Companhia em órgão de assessoramento.

7. Remuneração de membros do Conselho de Administração ou dos Comitês que também sejam membros da Diretoria estatutária ou não estatutária

7.1. Os membros do Conselho de Administração ou dos Comitês que também sejam membros da Diretoria, estatutária ou não-estatutária, farão jus exclusivamente à remuneração recebida na qualidade de diretores.

8. Disposições Gerais

8.1. Ausência de interferência na Relação de Trabalho ou Permanência no Cargo

8.1.1. Nenhuma das disposições contidas nesta Política deverá ser interpretada como criação de direitos aos diretores, membros do Conselho de Administração, membros dos Comitês ou outros empregados da Companhia, ou como concessão ao direito de permanecer como empregado, Diretor, membro do Conselho de Administração ou membro do Comitê, ou de interferir de qualquer forma no direito da Companhia de rescindir a relação com qualquer pessoa a qualquer momento, nas condições previstas em lei e no contrato de trabalho.

8.1.2. Além disso, esta Política não conferirá a qualquer diretor, membro do Conselho de Administração ou membro de um Comitê do Conselho de Administração o direito de permanecer em seu cargo até que expire seu mandato, ou de interferir no direito da Companhia de removê-lo ou assegurar a ele o direito de ser reeleito para o cargo.

8.2. Modificações

8.2.1. A Companhia também se reserva o direito, a qualquer momento, de revisar, modificar, alterar ou revogar esta Política, especialmente no caso de qualquer alteração essencial ou relevante às leis ou aos regulamentos aplicáveis à Companhia.

9. Vigência

9.1. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e somente poderá ser modificada por deliberação do Conselho de Administração da Companhia.

São Paulo, 17 de julho de 2019.
