

Jornada da pessoa colaboradora

GRI 2-29



14.806
pessoas colaboradoras
diretas

39%
homens

61%
mulheres

8.482
no Brasil

6.324
na América

Em 2024, a estratégia de pessoas na América Latina passou por uma transformação significativa com o lançamento do Somos Natura. Essa iniciativa marca um avanço estratégico na construção de uma cultura organizacional ainda mais forte, conectando propósito, desenvolvimento, performance e experiência. Com isso, aceleramos a jornada da pessoa colaboradora, revisada em 2023, estruturada em cinco pilares que sustentam nossa visão de futuro e servem de base para um impulso na evolução do negócio:

- 1. **Acelerar o desenvolvimento de líderes protagonistas, inovadores e empreendedores**, capazes de gerar resultados excepcionais com impacto positivo nos âmbitos econômico, social e ambiental, inspirando talentos, formando futuros líderes e cultivando um ambiente colaborativo de alto desempenho.
- 2. **Assegurar a aquisição e o desenvolvimento de competências críticas e transversais, alinhadas à cultura Natura**, para impulsionar o crescimento e a evolução dos negócios, preparando líderes e pessoas colaboradoras para os desafios do futuro e habilitando a execução das estratégias.
- 3. **Organização simples, eficiente e ágil**: redução da complexidade por meio de uma evolução do desenho organizacional, simplificação do processo decisório, aceleração do modelo de agilidade e ampliação do ecossistema de talentos, assegurando modelos de operação que deem suporte aos negócios atuais e futuros.
- 4. **Somos Natura**: a cultura como um grande habilitador da estratégia. Ao dar clareza sobre nossa Essência, identidade e comportamentos como elementos centrais das nossas decisões estratégicas, buscamos impulsionar a ação coordenada em torno de prioridades, do engajamento e de alcançar a alta performance, transformando líderes e pessoas colaboradoras em agentes de transformação e expansão do Bem Estar Bem.
- 5. **Evolução da proposta de valor para a pessoa colaboradora** por meio de um mapeamento estratégico de sua jornada, priorizando o Bem Estar Bem, a diversidade e o impacto positivo de nossas ações, buscando (re)conexão ao propósito e aos objetivos estratégicos da Natura.

Encerramos 2024 com resultados positivos, indicando o sucesso da estratégia adotada. Nossa pesquisa de engajamento com pessoas colaboradoras, realizada em dois ciclos anuais, visa captar insumos sobre experiência no trabalho, propósito, felicidade e estresse. Em 2024, a favorabilidade do engajamento, medida em pesquisa com adesão de 92% dos colaboradores na América Latina atingiu 91%, o melhor resultado dos últimos três anos.

Remuneração e salário digno
GRI 2-19, 2-20, 202-1

Adotamos um processo transparente para a definição de nossas políticas de remuneração, alinhado às melhores práticas de governança corporativa. Esse processo inclui o estabelecimento de objetivos e filosofia de remuneração, considerando a competitividade de mercado e a atratividade para talentos, além da formação do Comitê de Remuneração, responsável por avaliar e aprovar os ajustes nas políticas e práticas salariais. Incorporamos componentes fixos e variáveis, incluindo incentivos de curto e longo prazos. Faz parte do cálculo variável o cumprimento de metas de desempenho e de sustentabilidade, como redução de emissões de gases do efeito estufa e uso de plástico reciclado pós-consumo em embalagens.

Consideramos, ainda, nosso compromisso público com a equidade (saiba mais). Mantivemos a eliminação da diferença salarial não justificável de gênero – um indicador do Compromisso com a Vida que atingimos em 2022, três anos antes do prazo final estabelecido.

Desde 2023, alcançamos a meta de pagar salário digno para todas as pessoas colaboradoras na América Latina. Essa referência vai além do salário-mínimo, ao considerar o valor necessário para que uma pessoa ou família possa viver com dignidade, ou seja, cobrir suas necessidades básicas de maneira adequada, sem abrir mão de direitos fundamentais. Esse valor varia de acordo com o país e a cidade.

Hispânica

Equipe na América Latina em números
GRI 2-7, 405-1



Em 2024, a Natura se tornou embaixadora do Movimento Salário Digno da Rede Brasil do Pacto Global da ONU. Passaremos a apoiar a iniciativa promovendo ações que divulguem e impulsionem a adoção de salários dignos na América Latina. Indo além da remuneração das pessoas colaboradoras, atuamos setorialmente e também junto à nossa cadeia de fornecimento.

CONHEÇA

todos os indicadores de perfil, desenvolvimento e avaliação dos nossos times no ESG Scorecard e no Databook América Latina.

+ de 125,8 mil horas de capacitação realizadas durante 2024 para nossas pessoas colaboradoras

CONHEÇA

todos os detalhes no ESG Scorecard e no Databook América Latina.
GRI 404-1

Cultura de aprendizagem GRI 404-1

Na Natura, acreditamos que a aprendizagem contínua é essencial para o sucesso da empresa. A curiosidade e a abertura ao novo impulsionam o desenvolvimento das pessoas, do negócio e do mundo. Por isso, investimos constantemente em soluções inovadoras de aprendizagem, sempre colocando o cliente no centro da jornada. Em 2024, realizamos mais de 125 mil horas de capacitações, com investimento de R\$ 3,5 milhões em treinamentos Equivalentes a Tempo Integral (FTE, na sigla em inglês).

Em 2024, lançamos o Sou Líder Natura, um programa voltado para os níveis de coordenação e gerência dentro da plataforma do Bem Estar Bem. Reforçamos também a capacitação em competências estratégicas para o negócio, com destaque para os temas Omnicanalidade, Agilidade e Marketing. Também estruturamos iniciativas voltadas ao desenvolvimento de habilidades em Inteligência Artificial, gestão de dados e tomada de decisão baseada em insights estratégicos. Outro destaque foi o lançamento do Eleva Carreiras, um programa de aceleração de um grupo de pessoas coordenadoras negras, focado no fortalecimento do autoconhecimento e na preparação para desafios futuros, ampliando a prontidão de habilidades para novas responsabilidades dentro da Natura.

Encerramos 2024 com a realização de um diagnóstico abrangente para mapear as principais ferramentas de aprendizado utilizadas pelas pessoas colaboradoras e identificar oportunidades para aprimorar nosso Ecossistema de Aprendizagem. Esse estudo fundamentará uma nova estratégia a ser implementada em 2025, com o objetivo de ampliar e fortalecer as diferentes formas de disseminação e troca de conhecimento, indo além dos instrumentos formais e tradicionais, aproximando-nos ainda mais das necessidades dos indivíduos e do negócio.

Diversidade, equidade e inclusão (DE&I) GRI 3-3, 405-1

Refletindo as jornadas da Natura e da Avon no tema, temos evoluído para nos consolidar como uma empresa de referência em ações afirmativas, capaz de promover atração e retenção de talentos com diversidade e ser uma voz relevante nas agendas da equidade e da inclusão. Essas ações se relacionam diretamente com a gestão do tema material Distribuição de Valor, cujos impactos se dão sobre as pessoas e seus direitos humanos.

Monitoramos os impactos positivos atrelados aos focos de atuação: igualdade de gênero, inclusão de pessoas com deficiência, valorização da diversidade sexual e de gênero, promoção da equidade étnico-racial e integração geracional, bem como potenciais impactos negativos de nossas atividades, como as questões de assédio, violações de direitos e discriminação, inclusive na cadeia de valor.

Nossa atuação se pauta pelas políticas de Direitos Humanos e de Diversidade, Equidade e Inclusão. Todas as ações na área são realizadas em consonância com os Objetivos de



6,6% de pessoas com deficiência

Temos **15,8%** de pessoas negras em cargos gerenciais na América Latina, sendo **39,4%** no Brasil

Desenvolvimento Sustentável estabelecidos pela ONU.

Em 2024, realizamos a Campanha PertenSer, que incentiva as pessoas colaboradoras a preencherem autodeclarações relativas a aspectos étnico-raciais, identidade de gênero, orientação sexual e deficiência. A ação obteve a taxa de retorno de 67% de respondentes; desse total, 16% correspondem a pessoas de grupos sub-representados e 15% ocupam cargos gerenciais.

Grupos de afinidade

Desde 2018, mantemos, no Brasil, coletivos de afinidade formados por pessoas colaboradoras. São redes potentes para debates e expansão da consciência interna sobre a relevância da diversidade e da inclusão na Natura e na sociedade. Os grupos temáticos são:

- Nós (gênero);
- Eficientes (pessoas com deficiência);
- Pratas da Casa (geracional);
- Raízes (étnico-racial); e
- Cores (LGBTQIAP+).

Nos países da América Hispânica, contamos com Comitês de Diversidade, também formados por pessoas colaboradoras, que abordam diferentes temáticas, de acordo com a realidade de cada país.

Participações em iniciativas de diversidade

Movimentos empresariais pela diversidade racial e étnica:

- Coalizão Empresarial para a Equidade Racial e de Gênero (Instituto Ethos e Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades - CEERT);
- Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial;
- Programa Equidade é Prioridade (Rede Brasil do Pacto Global e CEERT);
- Pacto pela Inclusão de Jovens Negros e Negras no Mercado de Trabalho (MPT-SP);
- Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT).

Movimento empresarial pela diversidade e inclusão da pessoa com deficiência:

- REIS - Rede Empresarial pela Inclusão

Movimentos empresariais pela equidade de gênero:

- ONU Mulheres; Movimento Mulheres 360; Coalizão de Gênero e Raça (Ethos e CEERT);
- Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência Contra Mulheres e Meninas (Unstereotype Alliance).

Movimento empresarial pela diversidade sexual e de gênero:

- Fórum de Empresas e Direitos LGBT.

Movimentos empresariais transversais:

- Instituto Ethos;
- Câmara Americana de Comércio para o Brasil - Amcham;
- Sistema B.

