

## **POLÍTICA CORPORATIVA DE REMUNERAÇÃO EXECUTIVA**

### **1. OBJETIVO E PRINCÍPIOS**

Esta Política tem como objetivos estabelecer princípios e critérios de remuneração para os administradores da Ultrapar Participações S.A. (“Ultrapar” ou “Companhia”), garantindo a aplicação de uma estratégia de remuneração competitiva, alinhada às melhores práticas de mercado e aos interesses dos acionistas e demais stakeholders da Companhia.

Esta Política tem como princípios:

- Alinhamento de interesses entre executivos e acionistas, com uma filosofia de compartilhamento de riscos e retornos;
- Criação de estratégias de remuneração e benefícios, alinhadas às necessidades da Companhia e práticas de mercado;
- Garantia de que a Companhia possua as melhores ferramentas e processos na gestão de pessoas, alinhados com as demais políticas internas e com as melhores práticas de mercado para assegurar competitividade frente ao mercado de referência e a atração e retenção dos melhores profissionais para a administração da Companhia, bem como o reconhecimento de performances diferenciadas; e
- Garantia de que a remuneração esteja alinhada com a cultura de desempenho da Companhia, proporcionando construção de valor a longo prazo, convergência das metas à estratégia de longo prazo e perenidade da Companhia.

### **2. ABRANGÊNCIA**

Esta Política aplica-se aos membros do Conselho de Administração, dos Comitês de Assessoramento, do Conselho Fiscal e da Diretoria Estatutária da Companhia.

### **3. CONCEITOS GERAIS**

A remuneração global dos membros do Conselho de Administração, da Diretoria, incluída eventual remuneração em ações, será fixada pela Assembleia Geral da Companhia, cabendo ao Conselho de Administração, ouvida a proposta do Comitê de Pessoas, determinar a remuneração de cada Diretor Estatutário da Companhia, considerando as responsabilidades, o tempo dedicado às funções, a competência, a reputação profissional e os valores dos seus serviços no mercado.

No que tange ao Conselho Fiscal, a remuneração será fixada na Assembleia Geral que os eleger, respeitando os valores mínimos estabelecidos por lei e os limites da remuneração global fixada em Assembleia Geral.

A Ultrapar promove pesquisas de mercado anuais, para análise e balizamento de suas práticas de remuneração executiva. Para tal, é considerado mercado selecionado por uma ou mais consultorias externas especializadas, conforme definição do Comitê de Pessoas e Sustentabilidade.

### **4. REMUNERAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO**

#### **4.1. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

##### **4.1.1. Composição:**

## POLÍTICA CORPORATIVA DE REMUNERAÇÃO EXECUTIVA

A remuneração total dos conselheiros da Companhia, considerando a remuneração global aprovada em Assembleia Geral, contempla honorários fixos mensais sendo 60% pagos em dinheiro e 40% uma outorga única de ações para todo o mandato.

- Honorários fixos em dinheiro;
- Honorários fixos em ações; e
- Honorários por participação em comitês de assessoramento do Conselho de Administração.

Além dos honorários, a Companhia arca com as respectivas contribuições para a seguridade social, quando aplicável.

Os membros do Conselho de Administração não são elegíveis a remuneração variável.

### 4.1.2. Honorários fixos em dinheiro

É o montante mensal fixado que tem objetivo de remunerar a responsabilidade e complexidade inerentes ao cargo de conselheiro, buscando manter patamares compatíveis com a remuneração de conselheiros de empresas comparáveis à Ultrapar.

O Presidente e o Vice-Presidente recebem valores superiores aos demais membros, em função da maior responsabilidade inerente aos cargos.

### 4.1.3. Honorários fixos em ações

Parte do montante da remuneração fixa de cada conselheiro é convertida em ações, com as seguintes condições principais:

- (a) uma outorga única, no início do mandato, totalmente desvinculada de metas de desempenho (sejam elas da Companhia ou individuais);
- (b) preço de outorga igual ao valor médio da ação da Companhia nos 30 pregões que antecederam a data de outorga;
- (c) período de carência (*vesting*) pelo prazo de 2 anos iniciando na data do início do mandato do conselheiro; e
- (d) período adicional de restrição à negociação (*lockup*) de 2 anos após a transferência das ações.

Os direitos e obrigações relativos às ações restritas outorgadas são pessoais e intransferíveis, não podendo os Conselheiros, em hipótese alguma, durante o período de *vesting* ceder, transferir, empenhar, emprestar, permutar ou de qualquer modo alienar a quaisquer terceiros tais direitos ou obrigações.

Após o período de *lockup*, o processo de negociação estará sujeito às regras estabelecidas na Política de Divulgação de Fatos Relevantes e Negociação de Valores Mobiliários.

## POLÍTICA CORPORATIVA DE REMUNERAÇÃO EXECUTIVA

### 4.1.4. Honorários por participação em comitês estatutários

#### *Comitê de Auditoria e Riscos*

O conselheiro que participar desse comitê de assessoramento do Conselho de Administração receberá, uma parcela mensal adicional equivalente a 50% dos honorários mensais de conselheiro, composto pelas duas parcelas acima. Caso o conselheiro exerça a função de coordenador deste comitê, o montante mensal passa a ser equivalente a 70% dos honorários de conselheiro, composto pelas duas parcelas acima.

#### *Demais Comitês*

O conselheiro que participar de qualquer dos outros comitês de assessoramento do Conselho de Administração receberá uma parcela mensal adicional equivalente a 33,33% dos honorários mensais de conselheiro, composto pelas duas parcelas acima. Caso o conselheiro exerça a função de coordenador de um destes comitês, o montante mensal passa a ser equivalente a 50% dos honorários de conselheiro, composto pelas duas parcelas acima. Caso o conselheiro seja nomeado para mais de um comitê, o montante mensal pago pela Companhia seguirá conforme mencionado acima, sem limitação de valor, independentemente do cargo exercido no Conselho de Administração.

O Presidente do Conselho de Administração não é elegível ao pagamento de valores adicionais por sua participação nestes comitês. Os honorários por participação em comitês estatutários não serão refletidos no cálculo da quantidade de ações a serem outorgadas.

Conselheiros que também façam parte da Diretoria da Companhia são remunerados apenas pela posição que ocupam na Diretoria.

### 4.1.5. Honorários por participação em Conselho de administração dos negócios da Ultrapar

O conselheiro que participar de algum dos Conselhos de Administração das controladas da Ultrapar receberá, remuneração conforme diretrizes internas.

## 4.2. REMUNERAÇÃO DA DIRETORIA

### 4.2.1. Composição

A remuneração total dos diretores da Companhia engloba:

- Salário base;
- Incentivo de curto prazo (ICP);
- Incentivo de longo prazo (ILP);
- Benefícios complementares típicos de mercado.

A remuneração total ideal deve levar em consideração os parâmetros e melhores práticas de mercado, buscando privilegiar a criação de valor sustentável para a Companhia.

A participação de diretores da Companhia em conselhos de administração ou conselhos consultivos de empresas controladas direta ou indiretamente pela Ultrapar ou ainda empresas nas quais a Companhia detenha participação relevante não implicará em remuneração adicional para o executivo, excetuados os casos de companhias abertas, onde os mesmos farão jus a remuneração prevista na respectiva política de remuneração.

## POLÍTICA CORPORATIVA DE REMUNERAÇÃO EXECUTIVA

### 4.2.2. Remuneração Fixa

#### 4.2.2.1. Salários e Benefícios

A estrutura de cargos executivos da Ultrapar está dividida em agrupamentos de cargos, denominados grades. Estes agrupamentos levam em consideração a complexidade das atividades desempenhadas e a responsabilidade por resultados dos cargos, de acordo com a metodologia de avaliação por pontos de uma consultoria especializada.

Os diretores da Companhia receberão um montante mensal, pago 12 vezes ao ano, acrescido de 13º e adicional de férias.

Os diretores da Companhia poderão ser elegíveis ao pacote de benefícios incluindo plano médico, vale refeição, previdência privada e seguro de vida com o objetivo de oferecer um pacote de benefícios atrativo, adequado às condições gerais do mercado.

Ressalta-se que diretores que venham a ocupar um cargo no Conselho de Administração da Companhia serão remunerados exclusivamente pela posição executiva ocupada.

### 4.2.3. Remuneração Variável

#### 4.2.3.1. Incentivo de Curto Prazo (ICP)

O Incentivo de Curto Prazo tem como objetivo estimular o alcance dos resultados de curto prazo da Companhia e seu crescimento sustentável e está diretamente atrelado ao desempenho financeiro e operacional da Companhia. As metas dos diretores são atreladas ao desempenho financeiro (metas financeiras) e operacional (metas individuais) da Companhia.

As metas financeiras, que devem ter peso majoritário, são baseadas em valores de resultados econômicos e financeiros previstos no Plano Estratégico e Orçamento Anual aprovados pelo Conselho de Administração, de forma que o crescimento apresentado esteja alinhado a retornos mínimos estabelecidos

Todos os executivos do Grupo Ultra deverão ter peso mínimo de 1/3 das metas individuais (ou 10% do total) relacionadas a objetivos ESG. Para fins de cálculo do ICP, será utilizado o salário base do executivo no mês de dezembro, exceto em caso de promoção, quando o cálculo deve ser pro-rata.

#### 4.2.3.2. Incentivo de Longo Prazo (ILP)

A Política prevê a aprovação anual de um programa de incentivo baseado em ações restritas. Todos os diretores da Ultrapar são elegíveis ao programa.

O Plano de Incentivo de Longo Prazo, aprovado na Assembleia Geral de acionistas realizada em 19 de abril de 2023 e detalhado no formulário de referência da companhia tem como objetivo:

- a) Estimular a expansão e resultados sustentáveis da Companhia e o alcance de suas metas empresariais, compartilhando a criação de valor, bem como os riscos inerentes ao negócio e ao mercado de capitais e promovendo o alinhamento de interesses de longo prazo entre acionistas, administradores e empregados; e
- b) Reforçar a capacidade de atrair, reter e motivar de forma efetiva executivos altamente qualificados.

## POLÍTICA CORPORATIVA DE REMUNERAÇÃO EXECUTIVA

O ILP prevê:

- Transferência das ações ao final do período de *vesting* se verificadas todas as condições contratuais estabelecidas; e
- Outorga de usufruto das ações, com pagamento de dividendos entre as datas de concessão e *vesting* das ações.

O Conselho de Administração, responsável pela administração dos planos de incentivo baseado em ações, poderá criar programas de concessão de ações restritas, nos quais deliberará, respeitados os termos do plano, sobre os beneficiários do programa, quantidade de ações distribuídas, *vesting*, a divisão da outorga em lotes, eventuais restrições ao efetivo recebimento das ações e disposições sobre penalidades.

Os direitos e obrigações relativos às ações restritas outorgadas são pessoais e intransferíveis, não podendo os Diretores, em hipótese alguma, durante o período de *vesting* ceder, transferir, empenhar, emprestar, permutar ou de qualquer modo alienar a quaisquer terceiros tais direitos ou obrigações.

Após o *vesting*, o processo de negociação estará sujeito às regras estabelecidas na Política de Divulgação de Fatos Relevantes e Negociação de Valores Mobiliários e Diretriz de Propriedade de Ações (SOG) prevista neste documento.

### 4.2.3.3. Mandatoriedade da Propriedade das Ações

Desde 30/04/2024, a Política passou a prever a Diretriz de Propriedade de Ações (SOG, na sigla em inglês). A prática sugere que os executivos mantenham uma parcela de sua remuneração em ações enquanto desempenham suas funções na companhia. Ela não apenas demonstra o compromisso dos líderes com o sucesso de longo prazo da organização, mas também alinha os interesses dos executivos com os dos acionistas e investidores.

## 4.3. CLÁUSULA DE *MALUS* E POLÍTICA DE REPARAÇÃO CORPORATIVA (*CLAWBACK*)

### 4.3.1. *Malus*

Todos os contratos de Incentivo de Longo Prazo devem conter cláusula de *malus*, prevendo a retenção das ações *unvested* em caso de constatação de fraude ou de erros materiais nos demonstrativos financeiros que tenham beneficiado o administrador da Companhia indevidamente.

### 4.3.2. Política de Reparação Corporativa (*Clawback*)

A Companhia adota, desde dezembro de 2023, a Política de Reparação Corporativa (*Clawback*), que determina o reembolso, por parte dos administradores da Companhia, dos valores pagos indevidamente na parcela de remuneração variável atreladas a métricas financeiras, nos cenários onde republicações de balanço apontem diferenças entre os valores brutos apurados e os efetivamente praticados pela Companhia. Maiores detalhes poderão ser encontrados na Política de Reparação Corporativa divulgada no site de RI da Companhia.

## 5. REMUNERAÇÃO DO CONSELHO FISCAL

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal considera apenas o recebimento de honorários fixos mensais e contribuições para a seguridade social. Não há outorga de ações. O montante é definido levando-se em conta a responsabilidade e complexidade inerentes ao cargo, bem como os

## **POLÍTICA CORPORATIVA DE REMUNERAÇÃO EXECUTIVA**

parâmetros do mercado de comparação, sendo certo que não poderá ser inferior a um décimo (10%) do salário médio atribuído a diretoria estatutária.

O Presidente do Conselho Fiscal recebe honorários superiores aos demais conselheiros, em função da maior responsabilidade inerente a seu cargo.

### **6. REGRAS PARA APOSENTADORIA**

A Companhia dispõe de regras para concessão de benefícios por ocasião da aposentadoria do Diretor, onde o Comitê de Pessoas analisará os casos individualmente, à luz de diretrizes internas, e encaminhará, se for o caso, proposta para apreciação do Conselho de Administração.

### **7. GOVERNANÇA**

Compete ao Comitê de Pessoas, no exercício de suas competências estabelecidas no Estatuto Social da Companhia, supervisionar a aplicação da Política Corporativa de Remuneração Executiva.

O Comitê tem o direito, a qualquer momento, de submeter ao Conselho de Administração propostas para revisar, modificar, alterar ou revogar esta Política, especialmente no caso de qualquer alteração essencial ou relevante às leis ou aos regulamentos aplicáveis à Companhia.

### **8. VIGÊNCIA**

Esta revisão da Política será aplicada a remunerações concedidas a partir de sua aprovação pelo Conselho de Administração. Permanecem, assim, inalteradas as condições dos contratos existentes.