Relatório de Sustentabilidade 2024

ultra

Sumário

Sobre o relatório 3

Mensagem da Administração 4

Quem somos 6
Estratégia e cultura organizacional 9
Desempenho financeiro 15
Nosso portfólio 16

Sustentabilidade 24
Avanços do Plano ESG 2030 28

Governança e integridade 30
Estrutura de governança 32
Programa de Integridade 35
Gestão de riscos 38
Cadeia de valor 40

Transição energética 42
Riscos e oportunidades climáticas 47
Gestão de emissões 49

Operações ecoeficientes 51
Energia 53
Resíduos e contaminações 54
Água e efluentes 56

Pessoas no centro 57
Gestão de talentos 58
Cultura inclusiva e diversidade 62
Saúde e segurança 65
Transformação social 69

Anexos 77
Sumário GRI e SASB 81
Asseguração externa 86
Informações corporativas e créditos 87

Sobre o relatório

Apresentamos o Relatório de Sustentabilidade 2024 do Grupo Ultra, que reúne os nossos principais destaques financeiros, operacionais, de governança e socioambientais do ano e os avanços do Plano ESG 2030.

A publicação foi elaborada com base nas Normas da *Global Reporting Initiative* (GRI) e responde aos indicadores do *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) para o setor de Petróleo e Gás: Refino e Marketing.

Escopo

GRI 2-3

O período de relato se estende de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024 e é o mesmo das demonstrações financeiras.

O escopo dos indicadores inclui a holding Ultrapar e seus negócios: Ipiranga e subsidiárias, Ultragaz e subsidiárias e Ultracargo. Os indicadores GRI e SASB apresentados não contemplam a Hidrovias do Brasil, por não termos controle operacional. Já, os dados financeiros aqui apresentados, consideram a Hidrovias do Brasil no mesmo critério das demonstrações financeiras de 2024.

Papéis e responsabilidades

GRI 2-5, 2-14

A construção do relatório é de responsabilidade da Diretoria Financeira e de Relações com Investidores da Ultrapar. O documento foi revisado e discutido pelo Comitê de Pessoas e Sustentabilidade, e aprovado pelo Conselho de Administração.

Houve, ainda, processo de asseguração limitada por auditor externo independente.

Temas materiais

GRI 2-14, 3-2

O primeiro processo de materialidade da Companhia ocorreu em 2019 e incluiu consulta aos principais *stakeholders* e validação do resultado pelo Conselho de Administração.

Uma atualização em 2021 deu origem aos nossos temas materiais atuais:

- Saúde e Segurança
- Governança e Integridade
- Transição Energética
- Operações Ecoeficientes
- Responsabilidade com a Comunidade
- Cadeia de Valor
- Cultura Inclusiva e Diversidade

O Plano ESG 2030, aprovado pelo Conselho de Administração e lançado em 2023, foi desenhado com base nos tópicos materiais, com metas definidas para cada um desses tópicos (saiba mais na página 28).

Em 2024, iniciamos a revisão da nossa materialidade, adotando a abordagem de dupla materialidade (saiba mais na página 25). Os resultados do processo serão apresentados no próximo relatório.

Dúvidas e sugestões podem ser encaminhadas ao *e-mail*: **sustentabilidade@ultra.com.br**.

Mensagem da Administração

GRI 2-22

Em 2024, a Ultrapar teve mais um ano de progressos significativos. Apesar da volatilidade e incertezas, nossos três principais negócios apresentaram bons resultados operacionais. Destacamos a continuidade do crescimento da Ultragaz e da Ultracargo, e a resiliência da Ipiranga, mesmo em ambiente de práticas irregulares relevantes no mercado de combustíveis.

A forte geração operacional de caixa permitiu à Companhia manter o índice de alavancagem financeira em patamares confortáveis mesmo com o maior nível de investimentos orgânicos para expansão dos negócios existentes e com a compra de participação acionária relevante na Hidrovias do Brasil.

Investimos R$ 2,2 bilhões em 2024, destinando R$ 1,3 bilhão (59%) para expansão e R$ 900 milhões para manutenção de nossos negócios. Investimos R$ 1,8 bilhão para obter 42% de participação na Hidrovias do Brasil, incluindo os recursos do adiantamento para futuro aumento de capital, nossa maior alocação de capital em um único ativo nos últimos 10 anos, visando o potencial de geração de valor de longo prazo da empresa. Realizamos também a aquisição de participação na Witzler, por R$ 124 milhões, que complementou nosso portfólio de soluções energéticas da Ultragaz ao incorporar uma comercializadora de energia renovável.

Celebramos 25 anos de abertura de capital com o lançamento da nossa nova marca, que reflete nossa essência e atributos importantes que nos impulsionam para o futuro. Evoluímos o nosso modelo de governança, com a criação de Conselhos de Administração nos negócios, proporcionando maior agilidade, autonomia e responsabilização em cada negócio, bem como eficiência e influência no acompanhamento de desempenho. Essas ações reafirmam e consolidam a estratégia da Companhia como acionista e alocadora de capital focada na geração de valor de longo prazo e com sólida governança, permitindo que as discussões do Conselho da Ultrapar se concentrem na alocação de capital, gestão de portfólio e desenvolvimento de talentos alinhados à nossa cultura empresarial.

Jorge M. T. Camargo
Presidente do Conselho de Administração

Mensagem da Administração

GRI 2-22

Dando continuidade ao plano de sucessão, comunicamos o processo de transição planejado para os cargos de Diretor Presidente e Diretor Financeiro e de Relações com Investidores da Companhia, com previsão de conclusão em abril de 2025.

Além disso, evoluímos em nossa jornada de sustentabilidade, componente central da estratégia da Ultrapar e base para a atualização do nosso plano ESG 2030, que será concluida em 2025.

Encerramos 2024 com uma receita líquida de R$ 133 bilhões, 6% superior à de 2023. Atingimos um EBITDA recorrente de R$ 5,4 bilhões e lucro líquido de R$ 2,5 bilhões, dos quais R$ 769 milhões serão distribuídos sob a forma de dividendos aos acionistas.

Anunciamos nosso plano de investimentos para 2025, que totaliza R$ 2,5 bilhões. O valor destinado à expansão é de R$ 1,5 bilhão do total e contempla projetos na Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo. O restante será direcionado à manutenção de ativos, segurança, revitalização de postos, aquisição de vasilhames e investimento em tecnologia, especialmente na troca do ERP da Ipiranga.

Entramos em 2025 com um cenário global desafiador, marcado por tensões geopolíticas, taxas de juros elevadas e instabilidade econômica. No entanto, estamos preparados para enfrentar esses desafios e explorar as oportunidades com um time de líderes engajados e negócios fortalecidos para continuar nossa jornada de crescimento e criação de valor. Agradecemos aos nossos clientes, fornecedores, acionistas e demais partes interessadas pela confiança e parceria na evolução contínua da Companhia. Em especial, agradecemos a todos os nossos colaboradores pela dedicação, comprometimento e entregas ao longo do ano.

Marcos Marinho Lutz
Diretor Presidente

Quem somos

Quem somos

GRI 2-6

Somos o Grupo Ultra, um dos maiores grupos empresariais do Brasil, com atuação nas verticais de energia, mobilidade e infraestrutura logística.

A Ultrapar é a nossa holding, responsável pela alocação de capital e geração de valor de longo prazo e pela gestão do portfólio, garantindo diretrizes empresariais e organizacionais comuns às empresas investidas.

Nosso portfólio inclui a Ipiranga, Ultragaz, Ultracargo e Hidrovias do Brasil, da qual nos tornamos acionistas de referência em 2024.

Por meio de nossos negócios, estamos presentes em todas as regiões do País e, com a recente incorporação da Hidrovias do Brasil ao portfólio, alcançamos também a Argentina, Paraguai e Uruguai.

Visão geral do portfólio

GRI 2-6

Empresa	Ipiranga	ultragaz	ultracargo	Hidrovias do Brasil
Participação acionária	100%	100%	100%	42%[4]
Setor de atuação	Mobilidade	Energia	Infraestrutura logística	Infraestrutura logística
Número de unidades operacionais	36 bases e *pools*[1] próprios de distribuição de combustíveis	56 bases (GLP e GNC) e 2 parques solares[2]	8 terminais de armazenagem de granéis líquidos[3]	31 empurradores, 474 barcaças, 2 navios e 5 terminais e estações de transbordo[5]
Número de colaboradores[6]	2.961	3.455	838	1.780

Outras informações sobre as empresas do portfólio são apresentadas a partir da página 16.

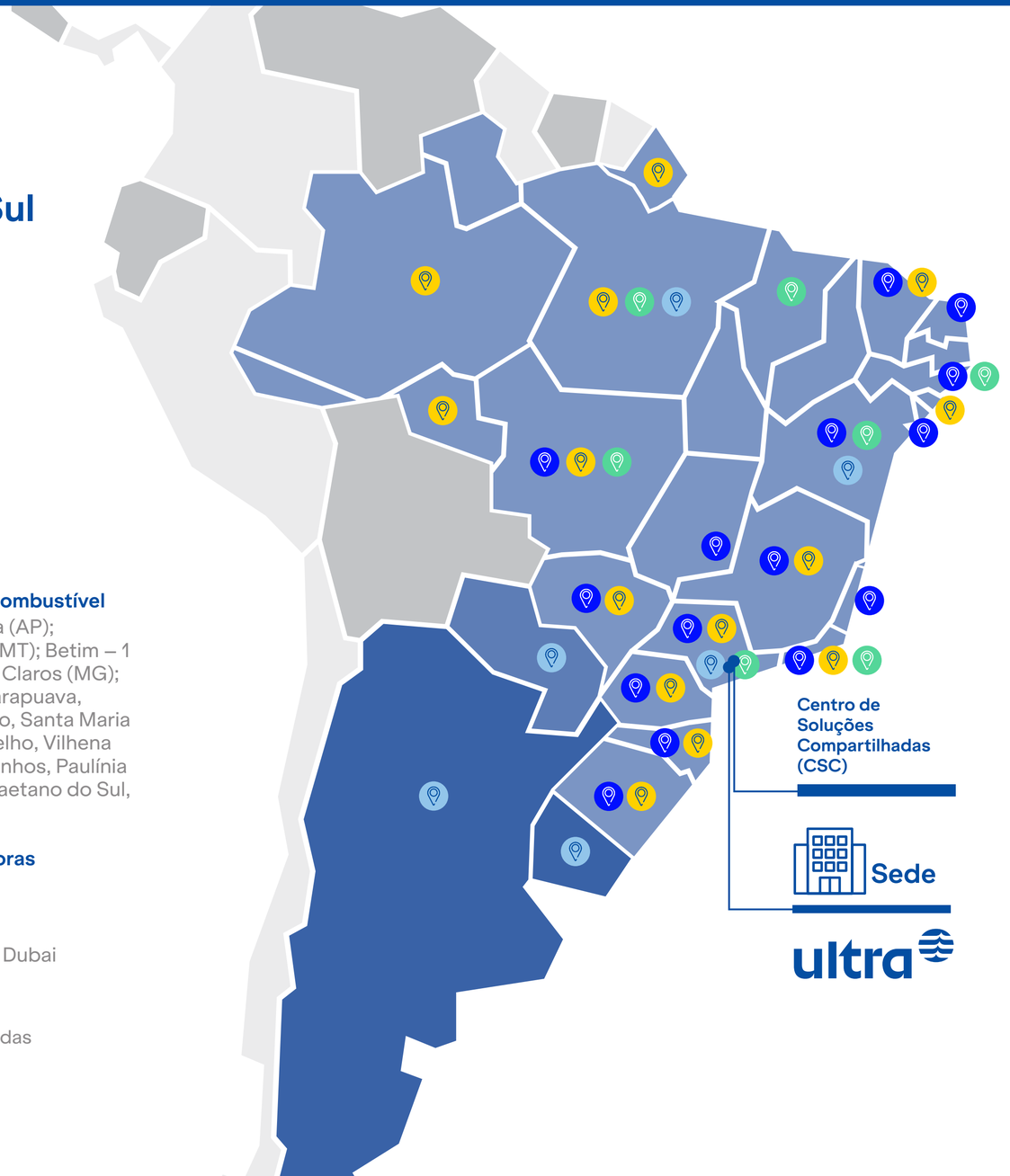
[1]Bases logísticas compartilhadas com outras distribuidoras. Há, ainda, outros 17 *pools* usados pela Ipiranga, mas sob a gestão de outras distribuidoras.
[2]50 bases de produção e envase e de armazenamento e distribuição de GLP, uma fábrica e cinco bases de compressão de GNC (NEOgás) e dois parques solares (Ultragaz Energia Inteligente).
[3]Inclui o terminal de Paulínia, joint-venture com a BP.
[4]Em dezembro de 2024, a Ultrapar aumentou a participação acionária na empresa para 42%.
[5]Inclui dois terminais operados em joint-venture.
[6]Mais 1.591 colaboradores da Ultrapar e demais subsidiárias.

Capilaridade em todo o Brasil e agora presente também na América do Sul

GRI 2-1, 2-6

Sede Ultrapar:
- São Paulo (SP)

Centro de Soluções Compartilhadas (CSC):
- Campinas (SP)



Ipiranga

36 bases e *pools*[1] próprios de distribuição de combustível
- Maceió (AL); Manaus (AM); Macapá, Munguba (AP); Fortaleza (CE); Campo Grande (MS); Cuiabá (MT); Betim – 1 base e 1 pool, Governador Valadares, Montes Claros (MG); Belém, Itaituba, Santarém (PA); Cascavel, Guarapuava, Londrina (PR); Canoas, Cruz Alta, Passo Fundo, Santa Maria (RS); Campos, Duque de Caxias (RJ); Porto Velho, Vilhena (RO); Itajaí (SC); Barueri, Bauru, Cubatão, Ourinhos, Paulínia – 1 base e 1 pool, Presidente Prudente, São Caetano do Sul, São José do Rio Preto – duas bases (SP).

+ 17 *pools* administrados por outras distribuidoras e 37 terminais de abastecimento.

3 escritórios internacionais
- Houston (Estados Unidos), Genebra (Suíça) e Dubai (Emirados Árabes).

[1]*Pools* são bases logísticas de combustíveis operadas de forma compartilhada.
[2]*Joint-venture* com a BP.
[3]Operados no modelo de *joint-venture*.

ultragaz

50 bases de produção e envase de GLP e bases satélite de estocagem e distribuição
- Maceió (AL); Jequié, Juazeiro, Salvador, São Francisco do Conde (BA); Caucaia, Fortaleza (CE); Ceilândia (DF); Senador Canedo (GO); Aracruz, Barra de São Francisco (ES); São Luís (MA); Cuiabá (MT); Campo Grande (MS); Ibirité – duas bases, Pouso Alegre, Uberlândia (MG); Belém (PA); Conde (PB); Araucária, Cascavel, Londrina, Ponta Grossa (PR); Ipojuca, Olinda (PE); Natal (RN); Duque de Caxias (RJ); Canoas, Caxias do Sul, Passo Fundo, Santa Maria (RS); Chapecó, Joinville, Palhoça (SC); Aracaju (SE); Araçatuba, Araraquara, Barueri, Bauru, Mauá – duas bases, Paulínia – duas bases, Ribeirão Preto, Santos, São José dos Campos (SP) – duas bases, São José do Rio Preto, Sorocaba (SP).

1 fábrica e 5 bases de compressão de GNC (NEOGás)
- Ponta Grossa (PR); Barra Mansa, Campo dos Goytacazes, Guapimirim (RJ); Caxias do Sul (RS); Estiva Gerbi (SP).

2 parques solares (Ultragaz Energia Inteligente)
- Ibirapuã (BA)

ultracargo

8 terminais de armazenagem de granéis líquidos
- Aratu (BA); Itaqui (MA); Rondonópolis (MT); Vila do Conde (PA); Suape (PE); Rio de Janeiro (RJ); Paulínia[2] e Santos (SP).

Hidrovias do Brasil

1 Estação de Transbordo de Cargas
- Itaituba (PA)

1 Terminal de Uso Privado
- Barcarena (PA)

1 terminal de movimentação de cargas
- Santos (SP)

2 terminais portuários[3]
- Montevidéu (Uruguai) e Concepción (Paraguai)

Estratégia e cultura organizacional

O resgate da nossa essência e história e uma reflexão aprofundada sobre os grandes temas e desafios da contemporaneidade foram as bases da revisão da estratégia e do posicionamento de futuro da Ultrapar. Um trabalho abrangente, que levou também a ajustes da cultura organizacional almejada para servir a esta estratégia.

Guiada pelo propósito de levar desenvolvimento, confiança e segurança, investindo na energia e no futuro do Brasil, a Ultrapar se mantém comprometida com a disciplina na alocação de capital e com sólidas diretrizes de governança, integridade, transparência e responsabilidade socioambiental, em prol da geração de valor de longo prazo e da perenidade da Companhia.

Além de revisitar seu propósito, proposta de valor e ambição, foram redefinidos os direcionadores que devem nortear a Ultrapar daqui em diante, os valores que a definem e os pilares que a sustentam, bem como os comportamentos que devem inspirar os colaboradores em todas as suas atividades e interações, fazendo da cultura um elemento central para garantir a execução da estratégia com excelência. Todo esse processo foi construído envolvendo líderes e colaboradores.

Após sua conclusão, foram organizados encontros para disseminar a estratégia e os elementos da cultura organizacional em toda a Companhia.

Nosso jeito Ultra

Propósito

Levar desenvolvimento, confiança e segurança, investindo na energia e no futuro do Brasil.

Proposta de valor

Criamos valor e protegemos capital, com cultura forte, ética e transparência, promovendo um ambiente de negócios íntegro e saudável.

Pilares

- Modelo de gestão simples e eficiente (governança, risco e incentivo).
- Conhecimento profundo dos setores.
- Densidade de talentos alinhados com a cultura.
- Tecnologia e dados entregando produtividade e inteligência.
- Ética e sustentabilidade (reputação, solidez financeira e visão de longo prazo).

Nova marca: celebração dos 25 anos da abertura de capital e preparação para o futuro

O processo de atualização da estratégia e da cultura organizacional foi conduzido em paralelo à construção da nossa nova identidade visual, lançada em agosto como parte das celebrações dos 25 anos da abertura de capital da Companhia. Este é um marco importante na trajetória do Grupo Ultra, tendo ocorrido simultaneamente na Bolsa Valores de São Paulo (atual B3) e na New York Stock Exchange (NYSE), movimento até então inédito no País.

A divulgação de um vídeo-manifesto marcou o lançamento da nova identidade visual, que coloca luz sobre atributos que são parte da nossa história e continuam relevantes para a construção do nosso futuro. Entre eles estão:

- Capacidade de tornar real;
- Coragem, ousadia e criatividade; e
- Compromisso genuíno com um Brasil mais digno e mais justo.

As ações para celebrar os 25 anos da abertura de capital incluíram uma visita da alta liderança à sede da NYSE, nos Estados Unidos, em novembro. Na ocasião, o grupo reforçou o compromisso da Companhia com as melhores práticas de governança e gestão.

Evolução da governança

Com a renovação do papel da Ultrapar como holding estratégica focada na geração de valor de longo prazo, identificamos uma oportunidade de evoluir o modelo de governança vigente na Companhia.

Em setembro, anunciamos a criação dos Conselhos de Administração dos nossos negócios, que entraram em vigor em janeiro de 2025 e dos quais participam representantes do conselho de administração e da diretoria estatutária da Ultrapar, além do Presidente de cada negócio. A Hidrovias do Brasil, recém-chegada ao portfólio, já contava com um Conselho de Administração instituído e, em junho de 2024, o Diretor Presidente e o Diretor Financeiro e de Relações com Investidores da Ultrapar assumiram, respectivamente, a Presidência e a Vice-presidência do órgão.

O novo modelo garante mais agilidade e autonomia às tomadas de decisão dos negócios e os prepara, inclusive, para potenciais movimentos estratégicos futuros. A Diretoria Executiva e o Conselho de Administração da Ultrapar, por sua vez, podem exercer com ainda mais excelência as atribuições de gestão de portfólio e alocação de capital.

No mês de dezembro, como parte do plano de sucessão da liderança da Ultrapar, o Conselho de Administração consignou que Marcos Marinho Lutz será oportunamente indicado pela administração da Companhia para (i) compor a chapa no âmbito da eleição do Conselho de Administração a ser realizada por ocasião da Assembleia Geral Ordinária (AGO); e (ii) ocupar o cargo de Presidente do Conselho de Administração, passando, então, a exercer o papel de *Executive Chairman*. Marcos Marinho Lutz também manterá o papel de Presidente do Conselho dos principais negócios da Ultrapar (Ipiranga, Ultragaz, Ultracargo e Hidrovias do Brasil).

Para assumir a posição de Diretor Presidente da Ultrapar, após a conclusão do referido processo de transição, o Conselho aprovou a eleição de Rodrigo de Almeida Pizzinatto, atual Diretor Financeiro e de Relações com Investidores, com mandato a partir de abril de 2025. Para ocupar a posição de Diretor Financeiro e de Relações com Investidores, também a partir de abril de 2025, o Conselho de Administração aprovou a eleição de Alexandre Palhares.

Os detalhes sobre o funcionamento dos órgãos que compõem a estrutura de governança estão na página 32.

A chegada da Hidrovias do Brasil ao portfólio

Um grande marco de 2024 foi a aquisição, ao longo do ano, de 42% das ações da Hidrovias do Brasil, o que transformou a Ultrapar em acionista de referência da empresa, que é líder no transporte hidroviário de cargas no País, com destaque para a movimentação de grãos, minérios, fertilizantes e sal.

Maior investimento concluído pela Companhia na última década, a aquisição acionária está alinhada à estratégia da Ultrapar de ampliar a sua presença em setores expostos ao agronegócio brasileiro, principalmente nas regiões Centro-Oeste e Norte do Brasil, investindo em empresas nas quais pode contribuir com conhecimento estratégico, operacional, administrativo e financeiro.

MODELO DE **GERAÇÃO DE VALOR**[1]

Capitais

CAPITAL HUMANO

+ de 8,8 mil colaboradores[3]

CAPITAL INTELECTUAL

222 mil horas de capacitação da equipe

Cultura e **governança** sólidas

CAPITAL MANUFATURADO

50 bases de produção e envase de GLP e bases satélite de estocagem e distribuição

1 fábrica e **5** bases de compressão de gás natural e biometano

2 parques solares

8 terminais de armazenagem de granéis líquidos

36 bases e *pools* próprios de distribuição de combustíveis

1.450 lojas AmPm (próprias e franquias)

2 fábricas de lubrificantes, graxas e *coolants*

31 empurradores e **474** barcaças

CAPITAL FINANCEIRO

Plano de investimentos 2024:
R$ 2,2 bilhões

Alavancagem financeira: **1,4X**

Classificação como ***investment grade*** (Standard & Poors)

CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

25 anos como empresa de capital aberto no Brasil e Estados Unidos

Marcas reconhecidas e presentes no dia a dia de milhões de brasileiros

+ de 14,7 mil revendas Ultragaz, postos Ipiranga e franquias AmPm e Jet Oil

+ de 63 mil clientes B2B (todos os negócios)

Estratégia de responsabilidade social gerida pelo Instituto Ultra, em parceria com os negócios

CAPITAL NATURAL

Consumo de recursos naturais **renováveis e não renováveis nas operações**

+ de 3,5 mil quilômetros de rios navegáveis e da costa brasileira

Ipiranga | ultragaz | ultracargo | Hidrovias do Brasil[2]

Complementaridade e sinergia do portfólio.

Atuação nos setores de energia, infraestrutura logística e mobilidade.

Modelo de governança e gestão que garante autonomia com responsabilidade aos negócios.

Compromisso com a geração de impacto socioambiental positivo.

Resultados 2024

Clima organizacional: **82 pontos** de favorabilidade de ambiente inclusivo

42% de equidade de gênero e etnia na liderança (cargos de nível gerência e acima)

29,5% de redução na taxa de acidentes com afastamento

Integrante do segmento **Novo Mercado da B3** e referência em melhores práticas de governança e integridade

VOLUME COMERCIALIZADO

1,7 milhão de toneladas de GLP (Ultragaz)

89 MWp comercializados (Ultragaz Energia Inteligente)

23,6 milhões de m³ de combustíveis (Ipiranga)

+ de 351,9 mil m³ de lubrificantes (ICONIC)

VOLUME FATURADO

+ de 17,1 milhões de m³ (Ultracargo)

VOLUME MOVIMENTADO

+ de 14,6 milhões de toneladas (Hidrovias do Brasil)

R$ 2,5 bilhões de lucro líquido

R$ 5,4 bilhões de EBITDA ajustado recorrente

R$ 769 milhões em dividendos distribuídos

R$ 12,3 milhões em projetos de responsabilidade social e ações emergenciais (recursos próprios)

R$ 133,3 bilhões pagos a fornecedores

Emissões neutralizadas: **37%** Escopo 1 e **100%** Escopo 2

Redução de **33 p.p.** no envio de resíduos a aterro

Riscos e **oportunidades climáticas** mapeados e considerados nas tomadas de decisão

[1]A representação utiliza como base os princípios do Relato Integrado, da International Financial Reporting Standards Foundation (IFRS Foundation).
[2]A Hidrovias do Brasil é apresentada como parte do portfolio, mas como a Ultrapar não é controladora, não está incluída nos indicadores GRI e SASB.
[3]Não inclui colaboradores da Hidrovias.

Contexto externo: políticas públicas e ambiente regulatório

SASB EM-RM 530a.1

Como um dos maiores grupos empresariais do Brasil, somos diretamente afetados por políticas públicas e alterações no ambiente regulatório, especialmente em temas como a agenda tributária, biocombustíveis, transição energética e mercado irregular de combustíveis, que inclui uma série de práticas que afetam a nossa competitividade e a de outros concorrentes que também atuam em conformidade com as regulamentações pertinentes (Leia mais na página seguinte).

Aprovada via Emenda Constitucional no fim de 2023 e regulamentada no início de 2025, a reforma tributária é um importante passo para modernizar o sistema tributário do País. Há reflexos positivos especificamente para o setor de combustíveis, com a validação do regime de monofasia para a produção e a importação de diesel e gasolina, recentemente estendido para o etanol hidratado, o que simplifica o modelo de arrecadação e evita o avanço de práticas ilícitas no setor.

Nas agendas de biocombustíveis e transição energética, o ano de 2024 foi marcado pela promulgação de duas leis: a do Combustível do Futuro e a que estabelece o mercado regulado de carbono no País, por meio da criação do Sistema Brasileiro de Comércio de Emissões (SBCE).

Uma das medidas previstas na lei do Combustível do Futuro, capaz de afetar a Ultragaz, é a meta de redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE) para produtores e importadores

de gás natural a partir da compra de biometano ou dos futuros Certificados de Garantia de Origem de Biometano (CGOBs), que ainda aguarda regulamentação do Conselho Nacional de Política Energética (CNPE). As empresas que hoje buscam descarbonizar a sua operação, empregando o biometano, podem ser afetadas com o possível deslocamento desse gás renovável, cuja oferta ainda é limitada no Brasil, para atender os produtores e importadores de gás natural que terão que cumprir a meta, com o consequente aumento do seu preço no mercado nacional. Há, ainda, o risco de que as vendas dos CGOBs ganhem mais relevância que as do próprio biometano, prejudicando o movimento de descarbonização do País.

A nova legislação também estabelece o aumento gradual dos percentuais de biodiesel e etanol no diesel e na gasolina, com o primeiro podendo chegar a 20% do diesel e o segundo a até 35% da gasolina em 2030. O aumento do percentual de biodiesel pode demandar investimentos da Ipiranga para adaptar a sua infraestrutura e os seus processos de manutenção.

Na lei do mercado regulado de carbono, que inicialmente se aplicará a empresas que emitem mais de 25 mil t CO_2e/ano e ainda precisará ser regulamentada, uma das oportunidades de aprimoramento que defendemos é a incorporação de iniciativas de descarbonização já existentes, evitando a dupla oneração de setores como o de combustíveis, que conta com um programa específico de redução e compensação de emissões (RenovaBio).

Mercado irregular de combustíveis

SASB EM-RM 530a.1

Em linha com a nossa proposta de valor de promover um ambiente de negócios íntegro e saudável, atuamos cada vez mais em parceria com institutos e órgãos públicos para frear o avanço das sonegações e evasões fiscais, adulterações de produtos e fraudes no setor de combustíveis.

O Brasil tem assistido a um aumento dessas irregularidades nos últimos anos. Segundo dados do Instituto Combustível Legal (ICL), anualmente o País perde R$ 29 bilhões com sonegação e adulteração. Uma das alterações se refere ao não cumprimento do teor de biodiesel e de etanol na mistura do diesel e da gasolina, aumentando as margens dos concorrentes que atuam de maneira irregular e comprometendo o ambiente concorrencial. Também é crescente o número de distribuidoras e importadoras que descumprem as metas do RenovaBio e não adquirem as quantidades estipuladas de créditos de descarbonização (CBIOs) anualmente. Por isso, a fiscalização pela agência reguladora é necessária para não prejudicar o setor e evitar impactos financeiros negativos às distribuidoras e importadoras que não praticam tais irregularidades.

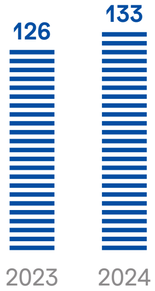
Em 2024, a Ultracargo se uniu à Ultrapar e à Ipiranga e se tornou a primeira empresa de armazenagem de granéis líquidos a se associar ao ICL. Sua participação fortalecerá o trabalho de enfrentamento às irregularidades na etapa de armazenamento de combustíveis. **GRI 2-28**

Externamente, uma das evoluções do ano foi a proposição do projeto de lei do Devedor Contumaz, que prevê medidas mais rígidas para punir sonegadores e assegurar o ressarcimento dos valores devidos aos cofres públicos. Em contrapartida, o trabalho de fiscalização no setor foi prejudicado nos últimos meses de 2024, com o corte orçamentário na Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP).

Desempenho financeiro

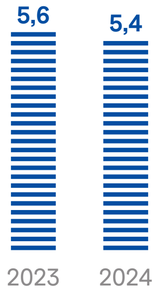
O Grupo Ultra encerrou o ano com receita líquida de R$ 133 bilhões, volume 6% mais alto que o registrado em 2023. Nosso EBITDA Ajustado recorrente correspondeu a R$ 5,4 bilhões, queda de 4% em comparação com o ano anterior, enquanto o lucro líquido se manteve em R$ 2,5 bilhões, mesmo patamar de 2023.

Receita Líquida
R$ bilhões



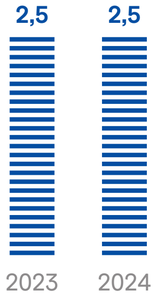
+6%
em relação a 2023

EBITDA Ajustado recorrente
R$ bilhões



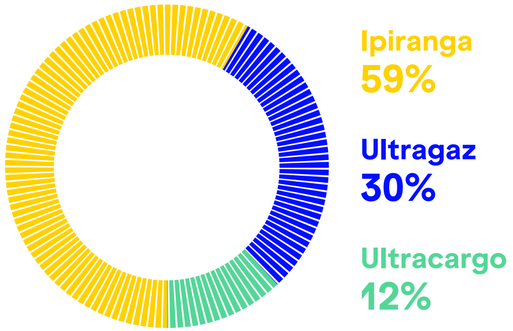
-4%
em relação a 2023

Lucro Líquido
R$ bilhões



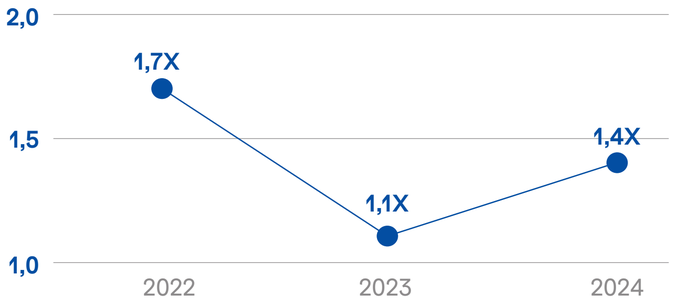
0%
em linha com 2023

Representatividade[1] do portfólio no EBITDA Ajustado recorrente



Os investimentos totalizaram R$ 2,2 bilhões em 2024, aumento de 14% em relação a 2023.

Dívida Líquida/EBITDA Ajustado LTM



Desempenho financeiro por negócio (R$ milhões)

	Receita Líquida	Δ 2024 x 2023	EBITDA Ajustado recorrente	Δ 2024 x 2023
Ipiranga	121.336	6%	3.343	-6%
Ultragaz	11.288	6%	1.687	2%
Ultracargo	1.076	6%	668	6%

[1]Exclui a holding e demais empresas, conforme divulgado nas Demonstrações Financeiras. Por conta de arredondamento, a soma dos percentuais é ligeiramente diferente de 100%.

Para 2025, o plano de investimentos totaliza R$ 2,5 bilhões, dos quais 60% serão destinados a projetos de expansão nos três principais negócios do portfólio.

A Política Corporativa de Fatos Relevantes e de Valores Mobiliários foi atualizada em 2024 para garantir o nosso alinhamento às melhores práticas de governança corporativa e à resolução da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) relacionada.

O desempenho financeiro detalhado está no Relatório da Administração 2024, disponível nas demonstrações financeiras.

Nosso portfólio

Ipiranga

GRI 2-6

A Ipiranga detém uma oferta completa para apoiar a jornada de mobilidade e a vida em movimento de milhões de brasileiros: desde a comercialização de combustíveis de qualidade e excelência nos milhares de postos da rede, passando pelo varejo de conveniência com as lojas AmPm e os serviços automotivos nas unidades Jet Oil até a plataforma digital de inteligência e fidelização KMV, que dá direito a *cashback*, descontos e benefícios, além de aproximar a empresa de seus consumidores finais. O ecossistema da Ipiranga inclui, ainda, a ICONIC, *joint-venture* com a Chevron, que atua no mercado de lubrificantes.

O conceito de oferta completa também chega ao mercado B2B por meio da frente de atuação conhecida como Ipiranga Empresas, que inclui a comercialização de combustíveis e soluções de infraestrutura, gestão de abastecimento e gestão de frotas – esta última por meio do Pró-Frotas. Adicionalmente, desde a aquisição de 60% da Serra Diesel em 2023, o negócio vem consolidando a sua estratégia de expansão por aquisição de TRRs[1] por meio da Ultrapar Mobilidade.

Em 2024, tiveram continuidade os movimentos iniciados em anos anteriores para aprimorar os processos de logística e distribuição, que já produziram ganhos de eficiência importantes, e a estrutura de *supply* e *trading*, que garante competitividade e segurança ao processo de originação de combustível. Uma das novidades do ano foi a abertura dos escritórios internacionais em Houston (Estados Unidos), Genebra (Suíça) e Dubai (Emirados Árabes). A presença nesses centros globais de *trading* aproxima a Ipiranga de fornecedores estratégicos e de novas rotas de produção de combustíveis e biocombustíveis.

Os postos Ipiranga registraram o mais alto nível de produtividade (maior volume médio comercializado por posto) do mercado brasileiro, com destaque para o crescimento das vendas dos produtos *premium* da linha Ipimax, que garantem ao consumidor mais desempenho e eficiência ambiental e melhoram as margens da Ipiranga e dos revendedores.

No fim do ano, fruto de uma parceria com a Chevron, a Ipiranga trouxe de volta ao Brasil os postos da marca Texaco, em um novo modelo no qual o Parceiro Autorizado (revendedor) representa a marca de maneira exclusiva em determinada região.

[1]Sigla para Transportador Revendedor Retalhista. Modelo de negócio que permite ao setor de distribuição de combustíveis atender diretamente empresas que consomem volumes significativos, como indústrias, fazendas e transportadoras.

Destaques 2024

Postos Ipiranga

5.860 postos de Norte a Sul do Brasil

1,2 milhão de abastecimentos na rede Ipiranga/dia

23,6 milhões de m³ comercializados

16,1% de *market share* na rede bandeirada, **0,3 p.p.** a menos que em 2023

Linha Ipimax **11,6%** do mix de produtos

Mercado B2B **+ de 6,3 mil** clientes

5,1 milhões de m³ comercializados

KMV

38 milhões de participantes

+ de 100 marcas parceiras

AmPm

Líder no varejo de conveniência

1.450 lojas (14 próprias) e mais de **700** padarias

Jet Oil

Referência em franquias automotivas

1.120 lojas

ICONIC

Líder no mercado de lubrificantes com as marcas Ipiranga e Texaco

+ de 351,9 mil m³ de lubrificantes comercializados, **15,3%** a mais que em 2023

Saiba mais sobre a empresa em **https://portal.ipiranga/**

ultragaz

GRI 2-6

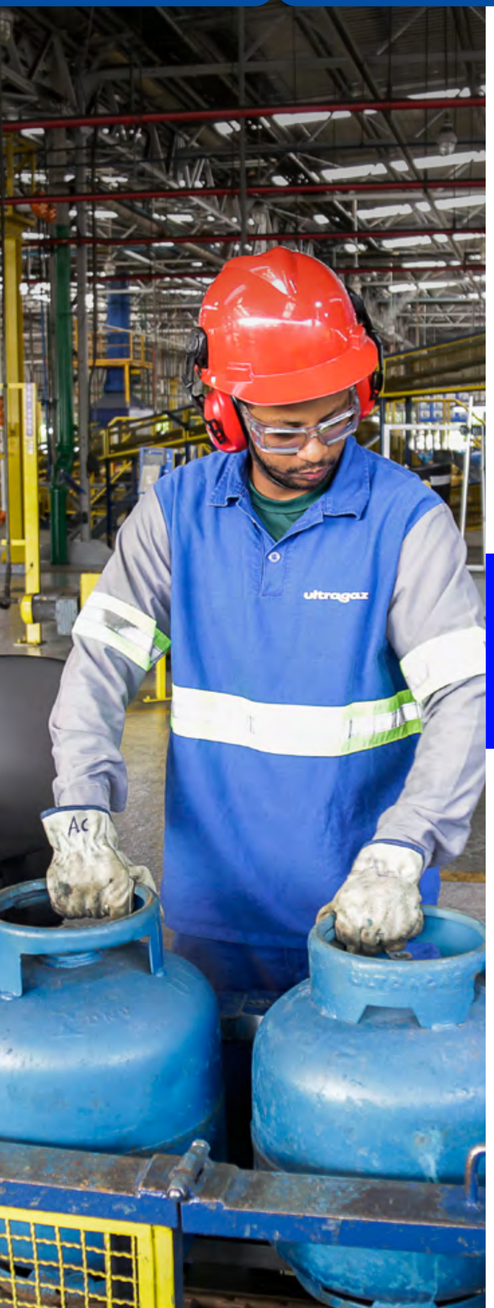
A Ultragaz é uma empresa de soluções em energia. No mercado de gás liquefeito de petróleo (GLP), utiliza sua ampla capilaridade, a eficiência de seus processos e a força dos relacionamentos para chegar a milhões de residências de Norte a Sul do País, por meio de sua rede de revendedores exclusivos, e a milhares de clientes da indústria, comércio e serviços, agronegócio e condomínios.

Em 2024, o modelo de compartilhamento de unidades de armazenamento e envase de GLP, viabilizado pelo consórcio firmado com a Supergasbras, foi implementado em 17 bases, melhorando a segurança de abastecimento e o nível de serviço prestado a clientes e revendedores, otimizando custos operacionais e logísticos, racionalizando investimentos futuros em novas bases e gerando eficiência ambiental, com rotas logísticas mais inteligentes e curtas. No fim do ano, foi anunciada a construção de um terminal para a movimentação de GLP no porto de Pecém (CE), em sociedade com a Supergasbras. O projeto aguarda a aprovação do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade) para avançar.

A empresa aposta, ainda, na sua extensa base de clientes e na robustez de seu modelo de negócio para alavancar a atuação nas outras soluções de energia. Consolidando a sua presença no setor de energia elétrica, em 2024 a Ultragaz ingressou no segmento de alta tensão com a aquisição de 51,7% da Witzler, com foco em pequenos e médios negócios no mercado livre de energia. Na Ultragaz Energia Inteligente, que oferece energia elétrica renovável e econômica a consumidores de baixa tensão, a empresa opera com usinas arrendadas e próprias, que alcançam 140 MWp em energia.

Completando o portfólio, a NEOgás, pioneira no mercado de gás natural comprimido (GNC) no Brasil, avançou no número de contratos de comercialização de biometano em 200% em comparação com o ano anterior.

Outro destaque do ano foi a distribuição do primeiro lote de BioGLP produzido a partir de óleo vegetal, que tem o mesmo potencial de chama que o GLP, não demanda ajuste na infraestrutura dos clientes e tem uma pegada de carbono inferior.



Destaques 2024

Segmento domiciliar

1,7 milhão de toneladas de GLP comercializadas – **0,8%** a menos que em 2023

6,3 mil revendas exclusivas Ultragaz

+ de 3,4 mil municípios atendidos, em 23 estados e no Distrito Federal

10% do volume transacionado pelos canais digitais da Ultragaz

Segmento empresarial: **60 mil** clientes

633 mil toneladas de GLP comercializadas (**3%** a mais que em 2023)

Energia elétrica

+ de 22 mil clientes na Ultragaz Energia Inteligente e Witzler.

89 MWp comercializados pela Ultragaz Energia Inteligente

GNC e biometano

Capacidade instalada de mais de **285 mil** m³/dia em compressão de gás

1 fábrica, **5** bases de compressão e a maior frota de distribuição de GNC do Brasil (190 carretas)

+ de 80 contratos vigentes de fornecimento de GNC e biometano

Saiba mais sobre a empresa em: **https://www.ultragaz.com.br/**

ultracargo

GRI 2-6

A Ultracargo é a maior empresa independente de armazenagem de granéis líquidos do Brasil e se consolida, dia após dia, como uma provedora de soluções logísticas integradas. Em 2024, deu sequência ao seu plano de crescimento, avançando em sua estratégia de interiorização, que se conecta ao imenso potencial do agronegócio brasileiro.

Além da construção do terminal de Palmeirante (TO), em 2024 foram iniciados os projetos de expansão dos terminais de Santos (SP), Itaqui (MA) e Rondonópolis (MT). Somadas, a nova unidade e as expansões possibilitarão à empresa aumentar em 12,4% a sua capacidade estática. O futuro terminal de Palmeirante estará conectado a Itaqui, via ferrovia, impulsionando a utilização desse modal – mais sustentável e competitivo – na movimentação de granéis líquidos e fortalecendo a proposta de valor da Ultracargo como uma empresa de soluções logísticas integradas.

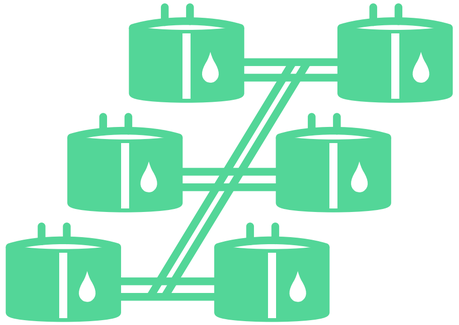
Em paralelo, teve início a construção de um desvio ferroviário em Rondonópolis (MT) e na Opla, em Paulínia (SP), maior terminal de etanol do País, no qual a Ultracargo tem 50% de participação desde 2023. A empresa também obteve autorização para executar projeto semelhante em Santos, conectando seu terminal à ferrovia. Em contrapartida, a Ultracargo e mais dois operadores logísticos construirão um hospital, uma escola de ensino fundamental e instalações esportivas no município da Baixada Santista. As obras viabilizarão o corredor logístico Santos – Paulínia – Rondonópolis, estratégico tanto para o escoamento do etanol de milho produzido no Mato Grosso quanto para o abastecimento de derivados no Centro-Oeste. **GRI 203-2**

A assertividade na alocação de capital e o foco permanente em produtividade, segurança e ecoeficiência repercutiram positivamente no desempenho da Ultracargo em 2024, conforme apresentado na página 15.

Destaques 2024

Capacidade estática total:
1,067 milhão de m³ –
6% a mais que em 2023

Projeção para 2025:
ganhos de 12,4%
na capacidade estática



Expansão do terminal de Santos	**+ 34 mil m³**
Expansão do terminal de Rondonópolis	**+ 22 mil m³**
Construção do terminal de Palmeirante	**+ 23 mil m³**
Opla	**+ 20 mil m³**
Ganho total de capacidade estática	**+ 99 mil m³**

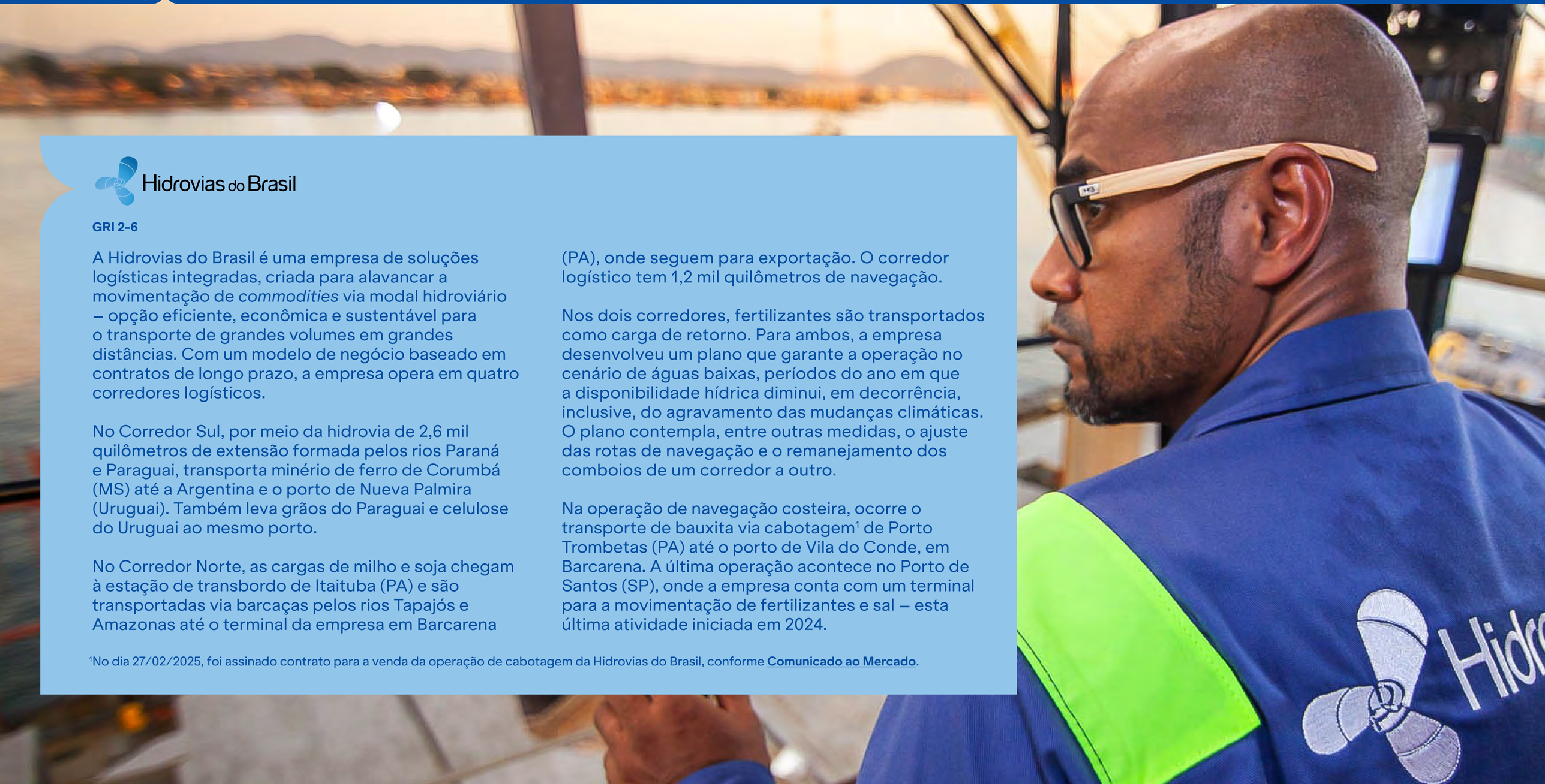
Volume faturado: **17,143 milhões de m³** (**9%** a mais que em 2023)

Terminais conectados pelos futuros corredores logísticos:
- Santos – Paulínia – Rondonópolis
- Palmeirante – Itaqui

Negócio protegido por carteira diversificada de clientes e contratos com prazo determinado (**39%** dos contratos com prazo acima de cinco anos)

Excelência operacional e ganhos de escala = menor custo por capacidade estática média (**R$ 396/m³** em 2024 *versus* **R$ 424/m³** em 2019)

Saiba mais sobre a empresa em: **https://www.ultracargo.com.br/**



Hidrovias do Brasil

GRI 2-6

A Hidrovias do Brasil é uma empresa de soluções logísticas integradas, criada para alavancar a movimentação de *commodities* via modal hidroviário – opção eficiente, econômica e sustentável para o transporte de grandes volumes em grandes distâncias. Com um modelo de negócio baseado em contratos de longo prazo, a empresa opera em quatro corredores logísticos.

No Corredor Sul, por meio da hidrovia de 2,6 mil quilômetros de extensão formada pelos rios Paraná e Paraguai, transporta minério de ferro de Corumbá (MS) até a Argentina e o porto de Nueva Palmira (Uruguai). Também leva grãos do Paraguai e celulose do Uruguai ao mesmo porto.

No Corredor Norte, as cargas de milho e soja chegam à estação de transbordo de Itaituba (PA) e são transportadas via barcaças pelos rios Tapajós e Amazonas até o terminal da empresa em Barcarena (PA), onde seguem para exportação. O corredor logístico tem 1,2 mil quilômetros de navegação.

Nos dois corredores, fertilizantes são transportados como carga de retorno. Para ambos, a empresa desenvolveu um plano que garante a operação no cenário de águas baixas, períodos do ano em que a disponibilidade hídrica diminui, em decorrência, inclusive, do agravamento das mudanças climáticas. O plano contempla, entre outras medidas, o ajuste das rotas de navegação e o remanejamento dos comboios de um corredor a outro.

Na operação de navegação costeira, ocorre o transporte de bauxita via cabotagem[1] de Porto Trombetas (PA) até o porto de Vila do Conde, em Barcarena. A última operação acontece no Porto de Santos (SP), onde a empresa conta com um terminal para a movimentação de fertilizantes e sal – esta última atividade iniciada em 2024.

[1]No dia 27/02/2025, foi assinado contrato para a venda da operação de cabotagem da Hidrovias do Brasil, conforme **Comunicado ao Mercado**.

Destaques 2024

+14,6 milhões de toneladas transportadas

Presença em **4 países:** (Brasil, Paraguai, Argentina e Uruguai)

45 clientes

Satisfação dos clientes:

49 pontos *versus* **43** em 2023

Corredor Sul

+ 2,8 milhões de toneladas transportadas

18 empurradores, **274** barcaças próprias e **2** terminais operados em *joint-venture*

Corredor Norte

+ 6,6 milhões de toneladas transportadas

13 empurradores, **200** barcaças próprias, **1** Estação de Transbordo de Cargas (ETC) e **1** Terminal de Uso Privado (TUP)

Operação Costeira

+3,6 milhões de toneladas transportadas

2 navios próprios e customizados, com capacidade para transportar **74 mil toneladas** cada

Operação em Santos

Terminal arrendado por 25 anos, com **3** armazéns

+1,7 milhão de toneladas movimentadas em 2024

Saiba mais sobre a empresa e suas iniciativas de sustentabilidade em: **https://hbsa.com.br/**

Sustentabilidade

Sustentabilidade

GRI 2-24

O comprometimento com a evolução contínua sempre esteve presente na Ultrapar e nos seus negócios e norteia também a jornada de sustentabilidade da Companhia.

No início de 2024, a área de Sustentabilidade da Ultrapar passou a fazer parte da Diretoria de Planejamento Financeiro e de Relações com Investidores, garantindo uma conexão ainda mais efetiva entre as questões financeiras e não financeiras. A mudança organizacional, assim como a revisão da estratégia e da cultura da Ultrapar, contribuiu para fortalecermos o nosso modelo de governança e gestão, focado na perenidade e na geração de valor de longo prazo.

Outra evolução do ano ocorreu no Comitê de Pessoas, órgão estatutário de assessoramento ao Conselho de Administração, que foi ampliado e renomeado para Comitê de Pessoas e Sustentabilidade, incorporando o monitoramento do Plano ESG 2030, que reúne as nossas ambições e metas de sustentabilidade.

No segundo semestre, teve início um novo processo de materialidade para garantir que as mudanças recentes no portfólio de investidas estejam refletidas nos tópicos prioritários de sustentabilidade. A abordagem adotada é a da dupla materialidade, que avalia não apenas os impactos que as organizações causam aos *stakeholders* e ao meio ambiente (materialidade de impacto), mas também como são impactadas por eles (materialidade financeira). Os resultados da nova materialidade devem trazer ajustes ao Plano ESG 2030, refletindo o portfólio atual e o amadurecimento da companhia no tema.

Atualmente, além de um terço das metas individuais da liderança da Ultrapar e de seus negócios para o pagamento da remuneração variável estar atrelado a metas ESG, as questões inerentes à sustentabilidade fazem parte de diferentes processos da Companhia, como as análises e deliberações sobre alocação de capital, o processo de gestão de riscos e os planos de investimento anual nos negócios. Nosso objetivo é seguir aperfeiçoando esse modelo, incluindo a incorporação de novas métricas e indicadores.

Ratings e índices

A seguir, são apresentados os principais *ratings* e índices de sustentabilidade que a Ultrapar tem participado ao longo dos anos. Integrá-los valida as escolhas e iniciativas da Companhia e contribui para a identificação de oportunidades de melhoria.

Rating/Índice	2022	2023	2024	Variação 2024 x 2023
ISE B3[1]	-	-	✓	Melhoria
MSCI ESG Ratings	AA	AA	**A**	Redução
FTSE4Good Index Series (escala de 0 a 5)[2]	Nota 3,0	Nota 3,3	**Nota 3,1**	Redução
CDP Mudanças Climáticas	B	B	**C**	Redução
IGPTW B3 (Índice Great Place to Work)[3]	-	✓	✓	Manutenção
IGC B3 (Índice de Governança Corporativa Diferenciada)[4]	✓	✓	✓	Manutenção
ITAG (Índice de Tag Along Diferenciado)[4]	✓	✓	✓	Manutenção

[1]Refere-se à carteira do ISE B3 em vigor desde janeiro de 2024. A próxima carteira será anunciada em abril de 2025, após, portanto, a publicação deste documento.
[2]Presença no FTSE4Good Emerging Index e no FTSE4Good Emerging Latin America Index.
[3]Criado em 2023, inclui empresas certificadas como GPTW.
[4]Presença nas carteiras desde 2011.

Sustentabilidade nos negócios

Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo se mantêm comprometidas com o Plano ESG 2030 e contam com seus próprios modelos de governança e gestão da sustentabilidade. Em 2024, os três negócios seguiram trabalhando para consolidar a sustentabilidade como um elemento inerente à cultura.

A Ipiranga fortaleceu a atuação de seu Comitê ESG, que reúne bimestralmente representantes de todas as Vice-Presidências e os líderes dos projetos estratégicos de sustentabilidade para o acompanhamento das iniciativas em curso.

A Ultragaz vem investindo para alavancar o conhecimento em sustentabilidade dos novos colaboradores, do time comercial e das novas equipes que chegaram ao seu ecossistema com a aquisição da NEOgás e da Ultragaz Energia Inteligente e, mais recentemente, da Witzler.

A Ultracargo, além de estar comprometida com as metas do Plano ESG 2030, mantém um compromisso específico de descarbonização: até o fim da década, a empresa quer reduzir em 80% as suas emissões diretas de gases de efeito estufa (GEE), tendo como base o ano de 2020.

Pacto Global e outros compromissos externos

GRI 2-28

A Ultrapar, Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo são signatárias do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) e se mantêm comprometidas com os seus dez princípios, que tratam sobre a proteção dos direitos humanos e trabalhistas e do meio ambiente além do combate à corrupção. Todas também buscam colaborar para o atingimento dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

A Ultrapar e seus três principais negócios integram, ainda, o *Center for Chemical Process Safety* (CCPS), referência global em segurança de processos.

A Ultrapar é associada ao Instituto Amazônia+21, liderado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) para alavancar os negócios sustentáveis na região amazônica. Individualmente, os negócios fazem parte de outras iniciativas (saiba mais no Sumário GRI e SASB, na página 82).

Divulgação de resultados

A Ipiranga e a Ultragaz publicam relatórios de sustentabilidade anualmente.

A Ultracargo mantém uma central de indicadores em seu site e divulgou, em 2024, um sumário executivo com o desempenho e os destaques de 2023.

Comunicação e engajamento de *stakeholders*

GRI 2-29

A Companhia conta com ferramentas estruturadas de comunicação e engajamento com seus principais *stakeholders*, aqueles que a Ultrapar e seus negócios mais impactam ou pelos quais são mais impactados.

Além do Canal Aberto, que pode ser usado por qualquer parte interessada, há instrumentos específicos para cada público conforme explicitado no quadro a seguir.

Acionistas e investidores

- Assembleia de Acionistas e outras reuniões
- Ultra Day
- *Roadshows*
- Relatórios anuais
- Divulgação trimestral de resultados
- Comunicados ao mercado
- *Sites* e redes sociais

Colaboradores

- Programa de *Onboarding*
- Rede social interna
- Pesquisa de clima
- Diálogos com a Liderança e Equipes
- Encontro de Gente e Gestão
- Programa de voluntariado
- *Newsletters*

Comunidades do entorno e organizações do terceiro setor

- Diagnósticos territoriais
- Reuniões nas localidades e encontros de relacionamento
- Audiências públicas
- Programas socioambientais e de voluntariado
- Redes sociais
- Relatórios anuais

Associações setoriais

- Encontros
- Grupos de trabalho
- Relatórios anuais

Órgãos governamentais

- Reuniões e outros contatos
- *Sites* e redes sociais

Fornecedores, revendedores e franqueados

- Processos de seleção e contratação
- Programas de desenvolvimento
- *Roadshows* para revendas
- *Sites* e redes sociais

Agências reguladoras

- Assembleia de Acionistas
- Relatórios anuais
- Divulgação trimestral de resultados
- Comunicados ao mercado

Clientes e consumidores

- Central de Relacionamento
- Aplicativos Ultragaz e KMV
- Relatórios anuais
- *Sites* e redes sociais

Imprensa e formadores de opinião

- Divulgação de *releases*
- Entrevistas
- Relatórios anuais
- *Sites* e redes sociais

Avanços do Plano ESG 2030

GRI 2-24, 3-3

Nosso plano ESG 2030 é válido para a Ultrapar, Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo.

Os três negócios informam regularmente à holding o andamento dos projetos que viabilizarão o atingimento das metas. Cabe à Ultrapar consolidar e divulgar anualmente os avanços do plano.

Além deste relatório, os dados são publicados no Relatório da Administração e também ficam disponíveis no *site* de Relações com Investidores.

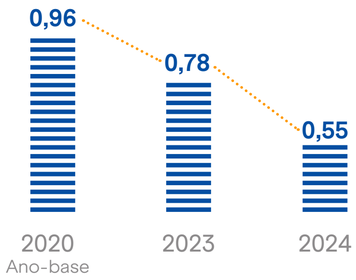
Tema material: Saúde e Segurança

Metas[1]

1. Reduzir em 50% a taxa de acidentes com afastamento[2]

Resultados

Taxa de acidentes com afastamento



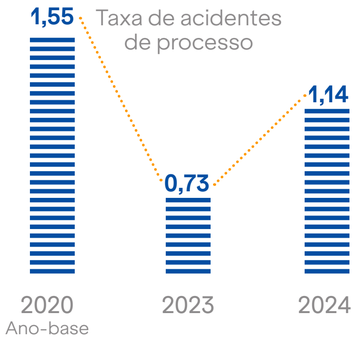
Meta: 0,5

2024 X 2023: -29,5%
2024 X 2020: -42,7%

2. Reduzir em 70% a taxa de acidentes de processo[3]

Resultados

Taxa de acidentes de processo



Meta: 0,5

2024 X 2023: +56,2%
2024 X 2020: -26,5%

3. Garantir que colaboradores sejam atendidos em programas de saúde e qualidade de vida

Resultados

55%
dos colaboradores elegíveis cobertos por programas de saúde em 2024.

Em 2023, os programas estavam em definição.

Saiba mais nas páginas 55 e a partir de 65.

GRI 3-3

Tema material: Governança e Integridade

Metas[1]

1. Atingir o mais alto nível de cultura de integridade[4]

Resultados

Diagnóstico 2023 manteve a Companhia no nível **Proativo**, o segundo mais alto. O próximo diagnóstico está previsto para 2026.

2. Garantir boas práticas de governança corporativa

Resultados

Nota A no MSCI
Nota 86 na dimensão Governança Corporativa e Alta Gestão do ISE B3 (+ 3 pontos vs 2023)

Saiba mais a partir da página 31.

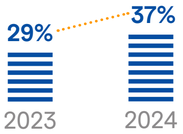
Tema material: Transição Energética

Metas[1]

1. Implementar medidas de redução e mitigação de emissões de gases de efeito estufa (GEE) nas operações, garantindo a neutralidade de carbono a partir de 2025

Resultados

Total neutralizado de emissões diretas (Escopo 1)



Resultados

Total neutralizado de emissões indiretas (Escopo 2)

100%

(idem 2023)

Saiba mais a partir da página 43.

Tema material: Operações Ecoeficientes

Metas[1]

1. Manter o uso de 100% de energia elétrica renovável e certificada

Resultados

100%

renovável e certificada (idem 2023)

2. Zerar os vazamentos com risco de contaminação de solo e água

Resultados

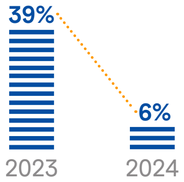
Número de vazamentos

2022	2023	2024
1	0	1

3. Aterro zero: não destinar resíduos perigosos e não perigosos para aterro, por meio de soluções mais sustentáveis

Resultados

Envio de resíduos para aterro



Saiba mais a partir da página 52.

Tema material: Cadeia de Valor

Metas[1]

1. Garantir 100% dos fornecedores[5] críticos com práticas de excelência em ESG

Resultados

94%

dos fornecedores críticos com cláusulas contratuais ESG

2. Garantir 100% dos revendedores selecionados com práticas ou compromissos ESG

Resultados

100%

dos revendedores com acesso a treinamentos sobre temas ESG

100%

dos revendedores comunicados sobre temas ESG

Saiba mais a partir da página 40.

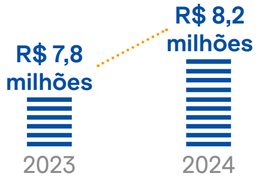
Tema material: Responsabilidade com a Comunidade

Metas[1]

1. Investir em iniciativas e parcerias que promovam educação de qualidade e geração de emprego e renda em comunidades do entorno das operações[6]

Resultados

Total investido em recursos próprios



Saiba mais a partir da página 69.

Tema material: Cultura Inclusiva e Diversidade

Metas[1]

1. Atingir 33% de equidade de gênero e etnia no Conselho de Administração

Resultados

22%

(idem 2023)

2. Atingir 50% de equidade de gênero e etnia na liderança[7]

Resultados

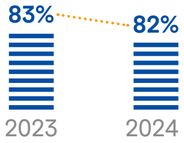
42%

(idem 2023)

3. Garantir um ambiente inclusivo que seja reconhecido em pesquisas internas

Resultados

Favorabilidade sobre ambiente inclusivo



Saiba mais a partir da página 62.

[1]Metas aplicáveis apenas à Ultrapar, Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo.
[2]*Lost-time Injury Frequency (LTIF)*: número de acidentes com afastamento X 1.000.000/horas trabalhadas.
[3]*Process Safety Event (PSE)*: número de ocorrências X 1.000.000/horas trabalhadas. [4]*Matriz Hearts & Minds*.
[5]Fornecedores que oferecem riscos para o negócio, sejam reputacionais ou de segurança na operação. A criticidade varia entre os negócios do grupo por se tratarem de operações de naturezas distintas.
[6]Diferente do divulgado no ano anterior, considera apenas recursos próprios.
[7]Considera cargos de gerência e acima

Governança e integridade

Governança e integridade

GRI 3-3

A sólida estrutura de governança e integridade é uma das fortalezas do Grupo Ultra, que, em 2024, comemorou 25 anos de capital aberto, com ações negociadas no Brasil e nos Estados Unidos. A Companhia foi pioneira no País a assegurar tratamento equitativo aos acionistas minoritários em casos de troca de controle e, desde 2011, é parte do Novo Mercado, segmento de listagem da B3 que inclui as organizações que seguem as mais avançadas diretrizes de governança e transparência.

O compromisso com as melhores práticas influencia todas as nossas atividades e interações com os *stakeholders* e segue como uma das prioridades do Plano ESG 2030.

Estrutura de governança

GRI 2-9, 2-11, 2-16

Mais alto órgão de governança, o Conselho de Administração da Ultrapar é atualmente formado por nove membros, eleitos pela Assembleia Geral de Acionistas para um mandato de dois anos. Em dezembro de 2024, dos nove conselheiros, sete eram independentes (78%), incluindo o Presidente do órgão e duas mulheres (22%), e quatro (44%) cumpriam o seu primeiro mandato. Vale destacar que o Presidente do Conselho não exerce posição executiva na Companhia.

Há três comitês de assessoramento estatutários de funcionamento permanente: Auditoria e Riscos; Pessoas e Sustentabilidade; e Investimentos, cujos temas-foco são reportados periodicamente ao Conselho de Administração para a sua avaliação e acompanhamento. Também é parte do papel dos comitês levar ao Conselho as preocupações de stakeholders relacionadas à conduta empresarial e aos impactos negativos (potenciais e reais) da Companhia.

Em dezembro de 2024, a Ultrapar contava, ainda, com o Conselho Fiscal, órgão de funcionamento não permanente, devidamente instalado e eleito por meio da Assembleia Geral.

A Diretoria Executiva da Ultrapar completa a estrutura de governança. O mandato dos diretores atuais se encerra em abril de 2025, quando ocorrerá a eleição de novos membros.

A Ultrapar é uma empresa certificada *Women on Board* (WOB). A iniciativa, apoiada pela ONU Mulheres, reconhece as organizações com, ao menos, duas mulheres em seus Conselhos de Administração.

Conselho de Administração

- Comitê de Pessoas e Sustentabilidade
- Comitê de Auditoria e Riscos
- Comitê de Investimentos

Ultrapar

- Ipiranga
- Ultragaz
- Ultracargo
- Hidrovias do Brasil
- Afiliadas e *Joint-ventures*

O *site* de **Relações com Investidores** apresenta a composição do Conselho de Administração, dos comitês estatutários e da Diretoria Executiva, além dos currículos dos profissionais.

Seleção e competências

GRI 2-9, 2-10, 2-15, 2-17, 2-18

Os integrantes de todos os órgãos de governança são selecionados de acordo com os critérios da Política Corporativa de Indicação de Membros do Conselho de Administração, de seus Comitês e da Diretoria.

As competências e habilidades dos integrantes do Conselho de Administração se somam e se complementam, garantindo a experiência e o aprofundamento necessários em temas estratégicos para a Companhia, como fusões e aquisições, gestão de portfólio, pessoas, sustentabilidade e transição energética.

A cada mandato, há uma avaliação sobre o desempenho individual dos conselheiros, do órgão colegiado como um todo e de seus comitês. A efetividade do funcionamento do Conselho e o nível de dedicação de seus membros estão entre os tópicos analisados. Os conselheiros também passam por treinamentos regulares (leia mais sobre a capacitação de 2024 na página 36).

As diretrizes para prevenir conflitos de interesse estão explicitadas em política específica, atualizada em 2024 no âmbito do Programa de Integridade (leia mais na página 35). Administradores e executivos e seus familiares também são monitorados regularmente para assegurar a transparência e a integridade das interações de representantes da Companhia com suas partes relacionadas.

Na seção **Estatutos, Códigos e Políticas**, do *site* de Relações com Investidores, é possível consultar os documentos que balizam o modelo de governança da Companhia.

Remuneração de administradores e executivos

GRI 2-19, 2-20

A remuneração oferecida à alta liderança segue as diretrizes da Política Corporativa de Remuneração Executiva, atualizada no início de 2024.

Desde 2023, além do valor fixo mensal, passou a ser oferecido aos conselheiros um plano de ações equivalente a 40% da remuneração total projetada para o mandato. Para fortalecer o compromisso de longo prazo com a Companhia, essas ações têm *lock-up* de dois anos após o *vesting* (transferência da propriedade das ações, que ocorre no encerramento do mandato).

A remuneração dos diretores da Ultrapar e dos negócios é composta por salário-base e incentivos de curto e longo prazo. Os de curto prazo estão condicionados ao desempenho financeiro (metas financeiras) e operacional (metas individuais) da Companhia. Um terço das metas individuais (o correspondente a 10% do total) é atrelado às ambições ESG da Companhia. Os de longo prazo se referem à outorga de ações, incluindo o pagamento de dividendos até o *vesting*.

Em 2024, entrou em vigor a Diretriz de Propriedade de Ações (*Stock Ownership Guidelines*/SOG), que estabelece que uma parcela da remuneração dos executivos seja mantida em ações enquanto ele atuar na Companhia, também fortalecendo o comprometimento dos profissionais com o crescimento e a perenidade do negócio.

Alinhamento às melhores práticas de mercado

Para que o nosso modelo de remuneração executiva se mantenha em linha com as melhores práticas e contribua com a estratégia de atração e retenção de talentos e o planejamento sucessório, realizamos anualmente pesquisas de mercado.

Conduzido por consultorias especializadas, o diagnóstico avalia empresas com práticas de excelência em gestão de pessoas e de porte e modelos operacionais similares aos da Ultrapar e dos negócios.

O processo é coordenado pelo Comitê de Pessoas e Sustentabilidade e passa pela aprovação do Conselho de Administração.

Compromisso com os acionistas

GRI 2-19

Em cumprimento às exigências da *Securities and Exchange Commission* (SEC), dos Estados Unidos, desde 2023 está em vigor a Política Corporativa de Reparação (*Clawback*), segundo a qual administradores e determinados executivos devem devolver eventuais valores pagos erroneamente se houver a correção de demonstrações financeiras já divulgadas, protegendo a Companhia e seus acionistas.

Para conselheiros e executivos, está prevista também a chamada cláusula de malus, que determina a retenção de ações não transferidas (*unvested*) caso seja comprovada alguma irregularidade que tenha beneficiado indevidamente o profissional.

Programa de Integridade

GRI 2-23, 2-24, 3-3

O Programa de Integridade do Grupo Ultra visa à melhoria contínua da cultura de integridade e o cumprimento aos preceitos internos de ética e às legislações pertinentes.

Todas as diretrizes relacionadas estão reunidas no Código de Ética. Há, ainda, três políticas corporativas que tratam de temas específicos: Concorrencial; Anticorrupção; e de Conflito de Interesses e Transações com Partes Relacionadas.

Os documentos são aprovados pelo Conselho de Administração e atualizados periodicamente. Em 2024, foram atualizadas as políticas Concorrencial, de Conflito de Interesses e Transações com Partes Relacionadas e Anticorrupção, além do Código de Ética. As duas primeiras já foram relançadas, e as novas versões do Código de Ética e da Política Anticorrupção serão divulgadas no início de 2025.

O gerenciamento do Programa de Integridade é de responsabilidade da Diretoria de Riscos, Integridade e Auditoria, com o apoio das áreas de Integridade dos negócios. Além da elaboração e revisão de políticas, são parte do escopo do programa:

- Definir os papéis e responsabilidades sobre a gestão do programa e garantir a padronização das estruturas de integridade;
- Realizar treinamentos e campanhas de comunicação para a sensibilização de colaboradores e parceiros de negócio;
- Avaliar a conformidade dos parceiros de negócio;
- Monitorar os riscos relacionados à integridade e garantir a eficácia dos mecanismos de controle; e
- Gerenciar o Canal Aberto, ferramenta disponível a todos os *stakeholders* para consultas e registros de desvios.

O Programa de Integridade segue um planejamento anual, que é aprovado pelo Comitê de Conduta, órgão ligado ao Conselho de Administração. Ao menos uma vez por ano, os colaboradores recebem um relatório com as principais ações e resultados do período.

Acesse o *site* de Relações com Investidores para consultar o Código de Ética e as demais políticas do Programa de Integridade.

Conscientização e capacitação contínuas

GRI 205-2

Todos os colaboradores devem concluir as capacitações *online* sobre o Código de Ética e as demais políticas de integridade. Em 2024, lançamos a formação sobre a nova Política Concorrencial; em 2025 serão disponibilizados novos treinamentos sobre as políticas atualizadas.

Além dessas formações que integram a Trilha de Integridade, a Companhia mantém uma agenda de rodas de conversa – encontros presenciais com grupos menores e duração média de 1 hora. Em 2024, os eventos organizados para os colaboradores abordaram, em especial, os temas de combate ao assédio, conflitos de interesse, práticas anticorrupção e funcionamento do Canal Aberto. Também realizamos rodas de conversas por área, que trataram sobre os riscos de integridade com maior probabilidade de ocorrência em cada departamento.

Especialmente sobre o tema de combate à corrupção, 97% dos colaboradores foram capacitados em 2024 – no ano anterior, 94% da equipe havia sido treinada. As práticas anticorrupção também foram novamente abordadas com os membros do Conselho de Administração nas reuniões semestrais com a Diretoria de Riscos, Integridade e Auditoria.

Comunicação e treinamentos em temas anticorrupção

GRI 205-2

	Colaboradores comunicados		Colaboradores treinados	
	Total	%	Total	%
Conselho de Administração	9	100%	9	100%
Colaboradores	8.583	97%	8.676	98%
Presidência	6	100%	6	100%
Diretoria	48	100%	46	96%
Gerência	429	98%	424	97%
Coordenação	661	99%	656	98%
Administrativo	4.208	98%	4.184	98%
Operacional	3.222	95%	3.351	98%

Cultura de integridade

Uma das metas do Plano ESG 2030 prevê que a Ultrapar e os seus negócios alcancem o mais alto nível de cultura de integridade (generativo) em diagnóstico baseado na metodologia *Hearts & Minds*. No levantamento mais recente, de 2023, a Companhia se manteve posicionada no nível proativo, o segundo mais alto da matriz, atestando o forte comprometimento de colaboradores e lideranças com as questões de ética e conformidade.

O diagnóstico também subsidiou um plano de ação, que começou a ser implementado em 2024. Ao longo do ano, conduzimos avaliações com toda a liderança e elas evidenciaram avanços na nossa cultura de integridade. Uma nova pesquisa para medir a evolução da Companhia nos temas de integridade será realizada em 2026.

Canal Aberto

GRI 2-16, 2-25, 2-26

Colaboradores e demais *stakeholders* têm à disposição o Canal Aberto para registrar relatos sobre eventuais desvios ao Código de Ética, às políticas corporativas e às legislações pertinentes, além de receber orientações sobre dúvidas relacionadas ao Programa de Integridade.

O canal é gerenciado por empresa independente e está disponível 24 horas, nos idiomas português e inglês e com ferramentas de acessibilidade. Todas os relatos são encaminhados à Diretoria de Riscos, Integridade e Auditoria, que os apura com o suporte das áreas de Integridade dos negócios. As investigações são realizadas em sigilo e com garantia de não retaliação.

Em 2024, o uso do Canal Aberto continuou sendo incentivado, uma vez que os casos registrados norteiam a melhoria de processos internos e de ferramentas de controle e ajudam a elevar a nossa cultura de integridade. Como resultado, houve aumento de 57% no número de relatos recebidos e de 89% nos contatos para esclarecimento de dúvidas e pedidos de orientação. Todos os colaboradores que porventura violem as diretrizes de ética estão sujeitos a medidas disciplinares e sanções.

1.063 relatos registrados em 2024 no Canal Aberto.

Principais tópicos: conduta inadequada no ambiente de trabalho, más práticas administrativas e comerciais, suspeita de desvios financeiros e operacionais e descumprimento de políticas e normas internas.

117 contatos para esclarecimento de dúvidas e pedidos de orientação.

Principais tópicos: brindes, doações, conflito de interesses e relacionamento com fornecedores.

76% das apurações sobre os relatos recebidos em 2024 concluídas no próprio ano; todos os pedidos de aconselhamento respondidos.

Canal Aberto

***Site*: canalabertoultra.com.br**

Telefone: 0800 701 7172

Combate à discriminação

GRI 2-23, 406-1

O Canal Aberto também é o instrumento para reportar relatos de discriminação. Como explicitado no Código de Ética, é vedado qualquer tipo de discriminação em razão de gênero, raça, faixa etária, orientação sexual, deficiência, classe social, religião ou outra forma de segregação e preconceito.

Dos 24 casos registrados em 2024, 13 foram considerados procedentes ou parcialmente procedentes e geraram planos de ação, incluindo reforço de treinamentos e ações de conscientização, acompanhamento das pessoas envolvidas e desligamento de profissionais. 11 relatos ainda estavam em apuração no mês de dezembro.

Gestão de riscos

GRI 2-13

A Política Corporativa de Gestão de Riscos, aprovada pelo Conselho de Administração, norteia o gerenciamento integrado de riscos na Companhia, estabelecendo os principais aspectos a serem monitorados, os instrumentos de mitigação e os papéis e responsabilidades dos envolvidos.

Esse trabalho é coordenado pela Diretoria de Riscos, Integridade e Auditoria, com reporte direto ao Diretor-Presidente da Ultrapar e ao Conselho de Administração. O gerenciamento inclui a participação das equipes de Riscos dos negócios e das áreas responsáveis pela gestão dos temas e respectiva mitigação.

Os riscos monitorados estão classificados em cinco famílias:

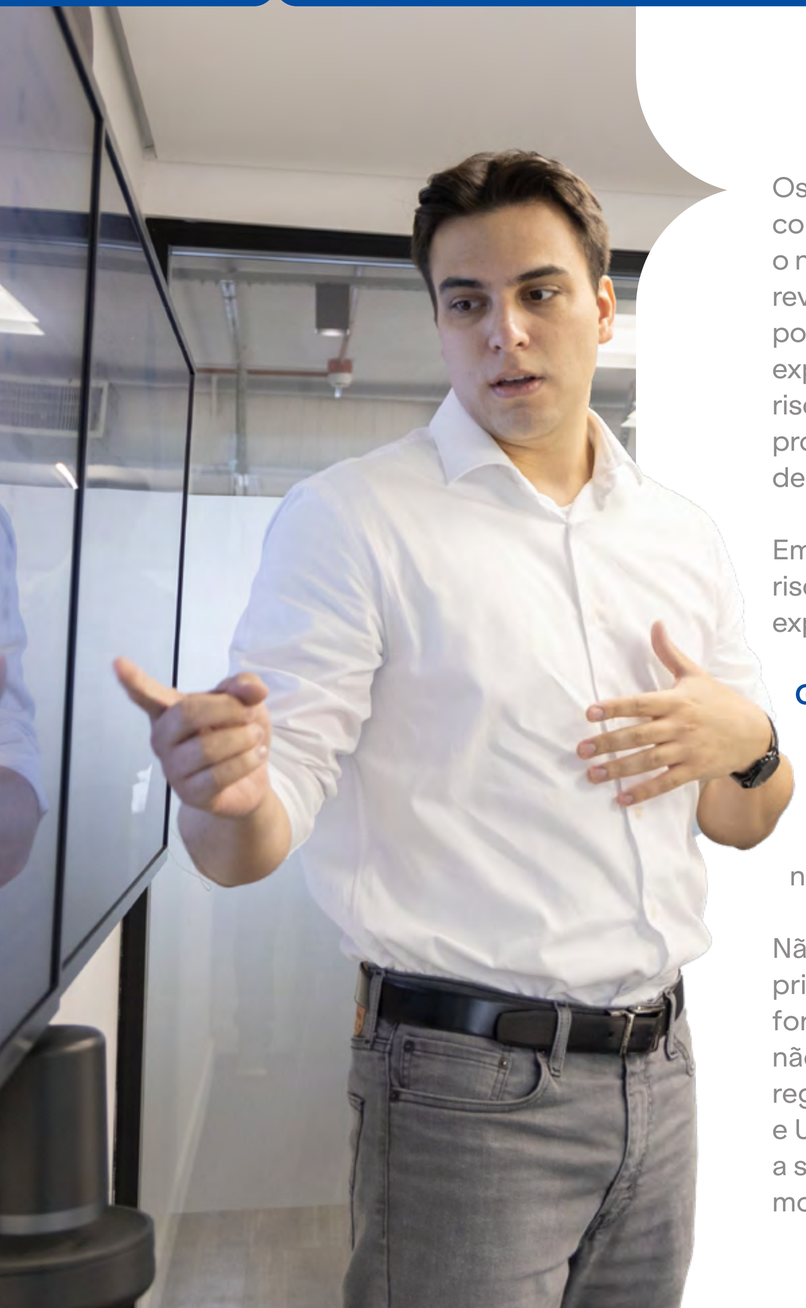
1. **Estratégicos e de Sustentabilidade:** fatores externos políticos, econômicos e regulatórios, impactos socioambientais, resiliência climática e transição energética, mudanças tecnológicas disruptivas, concorrência e novos entrantes, processos de atração, retenção e sucessão de talentos, entre outros.

2. **Operacionais:** procedimentos de segurança, ambientais e de qualidade das atividades operacionais, relações com clientes e fornecedores, entre outros.

3. **Financeiros e de Mercado de Capitais:** relacionamento com acionistas e investidores, nível de endividamento, investimentos, gestão orçamentária, entre outros.

4. **Integridade:** desvios de conduta e práticas empresariais ilegais que podem gerar sanções, perdas financeiras, consequências administrativas, civis ou penais e prejuízos reputacionais.

5. **Cibernéticos:** falhas nos sistemas de tecnologia da informação, ataques *hackers*, não cumprimento de legislações sobre tratamento, armazenamento e proteção de dados, entre outros.



Os riscos são posicionados em uma matriz, considerando tanto o seu impacto potencial quanto o nível de vulnerabilidade da Companhia. A matriz, revisada anualmente, subsidia os planos de ação, por meio dos quais se busca eliminar ou diminuir a exposição da Ultrapar e das empresas do portfólio aos riscos. Cada negócio conta com uma matriz de riscos própria, em linha com as especificidades da empresa e de seu setor de atuação.

Em 2024, foi concluído o trabalho de mapeamento dos riscos climáticos a que a Ultrapar e os negócios estão expostos (leia mais na página 47).

Gerenciamento de riscos de corrupção

GRI 2-27, 205-1, 205-3, 206-1, 418-1| SASB EM-RM-520a.1

Em 2024, as avaliações sobre riscos de corrupção alcançaram 100% das nossas operações, e nenhum caso de corrupção foi confirmado.

Não houve queixas comprovadas de violação de privacidade e perda de dados de clientes nem foram registradas multas significativas ou sanções não monetárias por inconformidade com leis e regulamentos sociais e econômicos. Em 2024, Ipiranga e Ultragaz eram parte de sete ações relacionadas a suspeitas de práticas de concorrência desleal, monopólio e *truste*. Três dessas foram movidas pelas próprias empresas e uma foi encerrada ao longo do ano com decisão favorável para a Companhia. As três restantes seguiam pendentes no fim do ano.

Todos os contratos com revendedores, fornecedores e organizações que recebem doações e patrocínios só são firmados após a realização de pesquisas reputacionais e possuem cláusulas anticorrupção. Para as doações e patrocínios, em especial, há o monitoramento mensal das instituições envolvidas e não é permitido direcionar recursos financeiros e materiais a pessoas físicas.

Auditoria interna

A área de Auditoria Interna, que também integra a Diretoria de Riscos, Integridade e Auditoria, fornece uma avaliação independente sobre os riscos presentes na Companhia e recomenda um conjunto de ações para assegurar a eficácia do ambiente de controles internos.

As atividades da área são conduzidas com base no planejamento anual de Auditoria Operacional, aprovado pelo Comitê de Auditoria e Riscos, e no cronograma do Programa SOx. Por meio de uma visão integrada dos processos e dos negócios, são elaboradas recomendações de melhorias alinhadas aos objetivos da Companhia, que apoiam o Programa de Integridade e contribuem para o processo de gestão de riscos.

Cadeia de valor

GRI 2-6, 3-3

Nossa cadeia de valor é formada por milhares de fornecedores, que atendem a Ultrapar e os negócios e contribuem para mantermos a excelência de nossas atividades, e pelos parceiros empreendedores à frente das mais de 6,3 mil revendas da Ultragaz e dos 5,9 mil postos Ipiranga, por meio dos quais os produtos e serviços das duas marcas chegam aos consumidores finais.

Buscamos influenciar positivamente esses parceiros, o que pode gerar efeitos indiretos positivos a todo o ambiente socioeconômico do País. Não à toa, a cadeia de valor é um dos nossos tópicos materiais e está considerada no Plano ESG 2030 – o objetivo é incentivar que fornecedores críticos e revendedores selecionados implementem e mantenham boas práticas ESG. Esse trabalho é conduzido diretamente por cada empresa.

A Ipiranga sensibiliza os revendedores em temas ESG em todos os eventos que realiza e disponibiliza trilhas formativas. Com os fornecedores, vem desenvolvendo trabalhos específicos para as transportadoras e as empresas de engenharia responsáveis pelas obras nas bases operacionais e postos da rede, dois grupos considerados críticos para a sua operação. Desde 2022, mantém o Programa Mover, de avaliação e desenvolvimento das transportadoras, que já contribuiu para a redução de 62% dos acidentes rodoviários graves durante o transporte de combustível desde então e para o aumento da produtividade da frota em 17%. Para o segundo grupo, lançou, em 2024, o Programa de Excelência para Empreiteiras, que pretende impulsionar as boas práticas em segurança, relações de trabalho, direitos humanos, gestão ambiental e outros tópicos entre esses parceiros.

A Companhia[1] se relacionou com cerca de 23,2 mil fornecedores em 2024.

O volume total de compras chegou a R$ 133,3 bilhões, em linha com o valor de 2023.

GRI 2-6, 203-2

A Ultragaz também trabalha de forma permanente a conscientização dos revendedores e seus funcionários e vem intensificando o engajamento de seus fornecedores de alta criticidade. Após realizar um diagnóstico no ano anterior, que mapeou a maturidade em sustentabilidade desses parceiros e os tópicos ESG prioritários, em 2024 a empresa elegeu saúde e segurança como o primeiro item a ser desenvolvido com esse grupo e realizou uma série de treinamentos e ações de letramento. Também lançou o Programa Tração para as transportadoras inbound, programa de excelência para promover boas práticas em saúde e segurança, relações trabalhistas e direitos humanos e proteção ambiental.

Na mesma linha, a área de Suprimentos da Ultracargo selecionou os fornecedores mais críticos para a empresa e contratou uma consultoria para avaliar as práticas ESG hoje vigentes em cada um deles. Com os resultados, a ideia é estruturar planos de melhoria customizados para serem implementados por cada fornecedor com o apoio da Ultracargo.

[1] Inclui Ultrapar, Ipiranga, Ultragaz, Ultracargo e ICONIC.

Ética em foco

GRI 308-1, 408-1, 409-1, 414-1

A Companhia exige da cadeia de valor o alinhamento às suas diretrizes de ética e a conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis. Antes de formalizar qualquer parceria com revendedores e fornecedores, são realizadas análises reputacionais, processo que avalia a conformidade ambiental e socioeconômica e, em determinados casos, abrange a consulta a listas restritivas nacionais e internacionais, a exemplo das listas de Trabalho Escravo do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e de Embargos Ambientais do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama). Em 2024, a seleção para 100% dos novos fornecedores incluiu a avaliação de critérios sociais e ambientais. Considerando toda a base de fornecedores, não foi identificado risco ligado a trabalho escravo ou infantil.

Em paralelo, há um trabalho permanente de conscientização para que os parceiros de negócio aprimorem as próprias práticas de integridade. Para os revendedores da Ipiranga e da Ultragaz, existem formações *online*, rodas de conversa, comunicações recorrentes e palestras e *workshops* durante encontros anuais. Para os fornecedores, em 2024 foram organizadas rodas de conversa com grupos específicos, a exemplo de um evento exclusivo para os prestadores de serviço de Tecnologia da Informação (TI) que atendem o Centro de Soluções Compartilhadas (CSC) da Ultrapar, em Campinas (SP).

Reconhecimento na EcoVadis

A Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo também integram as cadeias de valor das empresas para as quais fornecem, e o compromisso com a sustentabilidade é cada vez mais exigido, reconhecido e estimulado por esses clientes.

Um dos instrumentos usados para medir a adesão das empresas às melhores práticas socioambientais e de governança é a plataforma EcoVadis. A depender da pontuação obtida, as companhias podem receber medalhas de Platina, Ouro, Prata e Bronze ou os selos de Compromisso ESG e de Melhoria Acelerada.

Em 2024, nossos três principais negócios participaram da avaliação da EcoVadis. A ICONIC, *joint-venture* entre a Ipiranga e a Chevron, também respondeu ao questionário pela primeira vez.

Desempenho 2024

COMMITTED ecovadis Sustainability Rating
Ipiranga

SILVER | Top 15% ecovadis Sustainability Rating MAR 2024
Ultragaz

GOLD | Top 5% ecovadis Sustainability Rating JAN 2025
Ultracargo

GOLD | Top 5% ecovadis Sustainability Rating NOV 2024
ICONIC

Transição energética

Transição energética

GRI 3-3

Nossa atuação na agenda de transição energética acontece a partir de três grandes pilares: Performance, Produtos e Portfólio. No primeiro, o foco é reduzir as emissões de gases de efeito estufa (GEE) e neutralizar as emissões que não podem ser evitadas, como prevê o Plano ESG 2030. Nos segundo e terceiro pilares, por meio dos quais a Companhia busca explorar as oportunidades ligadas ao tema, os principais objetivos são disponibilizar produtos e serviços de menor pegada de carbono aos clientes e ingressar em novos negócios, sinérgicos ao portfólio atual, com geração de valor e que contribuam no processo da transição energética brasileira. Alguns exemplos recentes são apresentados a seguir:

Movimentos estratégicos de 2024

ultra

Um dos fatos mais importantes de 2024 foi a aquisição de participação acionária relevante na Hidrovias do Brasil, empresa criada para atender as demandas logísticas do agronegócio no Brasil e na América do Sul e alavancar o potencial do transporte hidroviário na região, modal substancialmente mais limpo que o ferroviário e o rodoviário (um comboio de 25 barcaças substitui cerca de 1,2 mil caminhões).

O investimento aumenta a proximidade da Ultrapar com o agronegócio, investindo em uma empresa com grande potencial de geração de valor que contribui para redução das emissões de carbono pela natureza de baixa emissão do modal fluvial, comparado às alternativas ferroviárias e rodoviárias.

ultracargo

A empresa deu continuidade à sua estratégia de expansão e interiorização iniciada em 2023, fortalecendo corredores estratégicos que potencializam cadeias de suprimentos prioritárias para o Brasil, com destaque para o agronegócio e o setor de produção de etanol de milho, que registra crescimento ano após ano no País.

Ao longo de 2024, foram realizados investimentos equivalentes a R$ 500 milhões para o aumento de capacidade dos terminais de Rondonópolis (MT), Santos (SP) e Itaqui (MA) e a construção do novo terminal de Palmeirante (TO) e de desvios ferroviários no terminal mato-grossense e no terminal de Paulínia (SP). A previsão é de que os novos ativos entrem em operação no primeiro semestre de 2025, com exceção do terminal de Itaqui, cuja expansão deve ser concluída em 2026.

Com terminais multipropósito, a empresa encerrou 2024 com 8% de sua receita líquida decorrente do armazenamento de etanol, crescimento de 26,3 pontos percentuais em relação ao ano anterior.

Movimentos estratégicos de 2024

ultragaz

A Ultragaz apoia a jornada de transição energética de seus clientes empresariais e, em 2024, complementou o seu portfólio de soluções de energia com a aquisição acionária da Witzler, que comercializa energia elétrica renovável no mercado livre a clientes de alta tensão. Com a Ultragaz Energia Inteligente, adquirida no fim de 2022, a empresa oferece energia renovável a clientes de baixa tensão (residências e pequenos negócios).

Por meio da NEOgás, incorporada ao portfólio no início de 2023, a Ultragaz vem contribuindo para a expansão do biometano, com a oferta desse gás de origem renovável para além do escopo coberto pela rede de gasodutos do País. Explorando as oportunidades de sinergia entre as empresas do Grupo Ultra, um dos contratos de fornecimento firmados em 2024 foi com a ICONIC. Com as caldeiras de sua fábrica em Duque de Caxias (RJ) abastecidas por biometano, ela conseguiu cumprir antecipadamente a sua meta de redução de 43% das emissões diretas e ligadas à aquisição de energia elétrica.

Fruto de uma parceria com a Refinaria Riograndense, na qual a Ultrapar tem participação acionária, a Ultragaz se tornou a primeira do País a oferecer BioGLP. Produzido a partir do óleo de soja, ele mantém as características do GLP tradicional, como o alto potencial de chama, e pode gerar até 80% menos emissões quando comparado ao carvão. No mês de setembro, foi firmado o primeiro contrato para o fornecimento do produto em caráter piloto.

A Ultragaz ainda se mantém atenta às oportunidades de expansão do mercado de GLP, especialmente para levar essa fonte de energia aos lares brasileiros que ainda utilizam lenha e carvão para cocção, causando prejuízos ao meio ambiente e à saúde de milhões de pessoas.

Movimentos estratégicos de 2024

Ipiranga

Uma das principais distribuidoras de biocombustíveis do Brasil, em 2024 a Ipiranga respondeu por 16,7% do volume de etanol comercializado no País, segundo dados da Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP).

No ano, a empresa intensificou a estratégia de marketing para escalar a venda da linha *premium* Ipimax, lançada em 2023 e composta por diesel, gasolina e etanol aditivados. Os produtos da linha apresentam rendimento até 5% mais alto que os combustíveis tradicionais, com impactos positivos nas emissões de GEE dos veículos que os adotam. Em 2024, Ipimax representou 11,6% do mix de produtos da Ipiranga, crescimento de 10,6 pontos percentuais em relação ao ano anterior. A Ipiranga Empresas também ampliou o número de contratos para o fornecimento do Ipimax Diesel R5, que chegou ao mercado B2B brasileiro em 2023 e cuja fórmula inclui, além da mistura obrigatória de biodiesel (14% em 2024) e do aditivo Ipimax, 5% de combustível produzido a partir do coprocessamento de óleos vegetais e gorduras residuais.

Ainda para o mercado B2B, a Ipiranga Empresas fortaleceu a sua proposta de valor e passou a apoiar os clientes em suas estratégias de compensação de emissões, facilitando o acesso e as negociações junto a uma empresa devidamente homologada para a aquisição de créditos de carbono.

Governança e gestão do tema

O Conselho de Administração e a Diretoria Executiva da Ultrapar se envolvem nas principais deliberações ligadas à transição energética.

A gestão de riscos climáticos é conduzida pela Diretoria de Riscos, Integridade e Auditoria, com a participação da Gerência Executiva de Planejamento Financeiro e Sustentabilidade da Ultrapar e das áreas de Sustentabilidade dos negócios.

A área de Sustentabilidade da holding também participa das avaliações sobre potenciais oportunidades de alocação de capital, contribuindo com análises sobre a materialidade do tema mudanças climáticas nessas empresas.

O acompanhamento das questões regulatórias pertinentes cabe à Gerência de Relações Institucionais e Governamentais da Ultrapar e às áreas correlatas nos negócios.

As empresas do portfólio lideram diretamente os projetos para reduzir as emissões de suas operações, enquanto a Ultrapar gerencia, de maneira integrada, as ações de compensação.

Riscos e oportunidades climáticas

GRI 201-2

Em 2024, mais uma vez, foi possível observar a ocorrência de fenômenos climáticos extremos associados ao aumento da temperatura média da Terra. No Brasil, dois em especial chamaram a atenção das autoridades e da sociedade: as enchentes no Rio Grande do Sul entre abril e maio e a seca que atingiu vários estados do País durante o inverno.

As fortes chuvas no Rio Grande do Sul afetaram a base de distribuição de combustível da Ipiranga no município de Canoas e diversos postos da rede, além de revendas da Ultragaz. Imediatamente, a Ipiranga instaurou um comitê de crise para gerenciar o episódio de modo integrado, garantindo o suporte necessário aos colaboradores, revendedores e comunidades afetadas e adotando medidas de preservação de ativos que contribuíram para a retomada com segurança das atividades operacionais na unidade afetada. A Ultragaz também mobilizou diversas equipes para atuar de forma coordenada e integrada e apoiar colaboradores, revendedores e comunidades (leia mais sobre o apoio dado ao estado a partir da página 74). Posteriormente, as duas empresas atualizaram seus planos de atuação em situações emergenciais a partir dos aprendizados com o episódio. A seca ainda demandou ajustes nas operações logísticas de distribuição de combustível da Ipiranga na região Norte.

O ano ainda foi marcado por alguns fatos que impactam os chamados riscos de transição associados a temas regulatórios, como a aprovação da Lei do Combustível do Futuro e da lei que cria o mercado regulado de carbono brasileiro (leia mais nas páginas 13 e 14).

Atenta a todos esses movimentos, a Ultrapar deu sequência ao estudo de riscos e oportunidades climáticas que havia desenvolvido em 2023 a fim de mensurar o impacto financeiro daqueles classificados como altos e muito altos. Em 2024, o mapeamento se desdobrou em análises específicas para a Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo, o que permitiu uma visão ainda mais detalhada sobre as especificidades presentes em cada negócio.

A matriz de riscos climáticos foi formalmente incorporada à família dos riscos Estratégicos e de Sustentabilidade monitorados pela Companhia e já foi considerada na atualização do planejamento estratégico. Os negócios também deverão utilizar os resultados para aprimorar a gestão que realizam do tema.

O estudo de riscos e oportunidades climáticas foi elaborado seguindo as melhores práticas de divulgação sobre clima. A seguir, são descritos os principais riscos mapeados e como ocorre o seu gerenciamento.

Risco	Classificação	Descrição	Gerenciamento
Oscilação dos preços do crédito de carbono no mercado voluntário	Risco de transição – Regulatório	Uma das metas ESG 2030 estabelece que toda a Companhia seja carbono neutro (escopos 1 e 2) a partir de 2025; a Ipiranga é carbono neutro desde 2014. As oscilações dos preços e dos estoques de créditos de carbono podem aumentar os custos da Companhia.	Os negócios mantiveram os esforços para aumentar a eficiência de seus processos e capturar oportunidades para reduzir as emissões em suas operações. Em paralelo, a Ultrapar negociou a compra de um volume de créditos de carbono para todos os negócios do portfólio, reduzindo a exposição da Companhia à oscilação dos preços por um período e garantindo a neutralização a partir de 2025.
Precificação de gases de efeito estufa (GEE)	Risco de transição – Político e Legal	A precificação de carbono é um instrumento usado para impulsionar a descarbonização de países, setores e empresas, podendo ser feita por meio de sistemas de comércio de emissões, taxas ou impostos. No Brasil, foi aprovada a Lei nº 15.042/2024, que estabelece o Sistema Brasileiro de Comércio de Emissões (SBCE), e ainda depende de definições para sua operacionalização.	As empresas controladas do portfólio atual da Ultrapar não ultrapassam o teto de emissões de 25 mil t CO_2/ano, estabelecido pela Lei nº 15.042/2024. Portanto, não haverá impacto direto imediato à Companhia. Contudo, o risco é monitorado pela Ultrapar, pois o tema pode ser material para outras empresas que possam ser adquiridas no futuro, gerando impactos financeiros relacionados ao atendimento da legislação. Para mitigá-lo, a Ultrapar sempre avalia o enquadramento ao mercado regulado de carbono e outros riscos climáticos para balizar as suas decisões de expansões, investimentos relevantes e processos de fusões e aquisições.
Ajustes das metas do programa RenovaBio (aplicável apenas à Ipiranga)	Risco de transição – Regulatório	A aquisição de créditos de descarbonização (CBIOs) é um requisito legal. Caso as metas do RenovaBio sejam ampliadas, haverá aumento de despesas para a aquisição dos títulos.	A Companhia busca contribuir com o aprimoramento do arcabouço regulatório do programa, visando aumentar a sua previsibilidade e segurança. Os focos são a curva projetada de metas, a isonomia entre os participantes, a fiscalização sobre o cumprimento das metas e o desenvolvimento de novas rotas tecnológicas para a emissão de CBIOs. Em 2024, foram despendidos R$ 584 milhões para a aquisição de CBIOs. O valor varia ano a ano em função do crescimento da empresa e do preço dos certificados.
Mandatos e regulamentações de produtos e serviços existentes	Risco de transição – Político e Legal	No portfólio da Ultrapar, há empresas que armazenam e distribuem produtos de origem fóssil. Por isso, mandatos e aspectos regulatórios sobre esses produtos e/ou sobre os setores de atuação podem impactar a demanda.	A Companhia possui uma agenda ativa de acompanhamento de questões regulatórias capazes de impactar os seus negócios, incluindo discussões relacionadas à pauta climática. Entre os principais temas monitorados estão o combate ao mercado irregular de combustíveis, o avanço dos biocombustíveis e a transição energética.
Substituição de produtos e serviços existentes por opções de baixa emissão	Riscos de transição – Mercado e Tecnológico	A mudança no comportamento de consumo dos clientes (B2C e B2B) e o desenvolvimento de novas tecnologias para a obtenção de fontes alternativas de energia (aos combustíveis fósseis e biocombustíveis) podem impactar todo o portfólio de negócios da Ultrapar.	A Companhia acompanha as tendências e novas tecnologias que podem impactar seus modelos de negócio. Também tem investido em negócios que reduzem a exposição do seu portfólio a combustíveis fósseis, como biometano (consolidação da NEOgás), energia elétrica renovável (aquisição do controle acionário da Witzler) e, mais recentemente, ingresso no setor de transporte hidroviário (aquisição de participação acionária relevante na Hidrovias do Brasil). A Ultracargo também ampliou a movimentação de etanol em seus terminais em 40% em 2024 e, considerando os seus ativos multipropósito e sua abrangência geográfica, teria a possibilidade de ampliar a movimentação de biocombustíveis.
Condições climáticas adversas em função do aumento da temperatura média da Terra	Riscos físicos	Eventos climáticos extremos podem impactar as operações das empresas do portfólio. A escassez de água pode afetar a segurança, já que o recurso natural é usado nos sistemas de combate a incêndios. Inundações e tempestades podem interromper a operação e danificar estruturas físicas. Ondas de calor podem prejudicar equipamentos e impactar a saúde dos colaboradores. A elevação no nível do mar representa riscos para os ativos das empresas localizadas em regiões litorâneas e portuárias.	Em 2024, houve avanço significativo na avaliação dos riscos climáticos. Foi realizado um aprofundamento na modelagem climática com base nos cenários mais recentes do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC), seguido de avaliação dos ativos de maior relevância das três maiores empresas do portfólio (Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo). Como resultado do processo, foram identificadas medidas de mitigação e adaptação para manter a segurança dos colaboradores e operações.

Gestão de emissões

GRI 305-1, 305-2, 305-3 | SASB EM-RM-110a.1, EM-RM-110a.2

Para reduzir a pegada de carbono, uma etapa prévia fundamental é a de quantificação das emissões de GEE, em linha com padrões de contabilização internacionalmente reconhecidos. Prática adotada por todas as empresas do portfólio, em 2024 a Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo foram reconhecidas com o Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol por terem apresentado à plataforma de Registro Público de Emissões os seus inventários de emissões completos (escopos 1, 2 e 3) e verificados por terceira parte. A ICONIC conquistou o Selo Prata em seu primeiro ano de reporte por ter apresentado o inventário para as suas emissões dos escopos 1 e 2.

Em relação ao desempenho consolidado de 2024, as emissões diretas (escopo 1) diminuíram 37% em comparação com o ano anterior e chegaram a 27.322 t CO_2e. Uma das principais razões para a queda foi a menor movimentação de líquidos no terminal da Ultracargo em Santos (SP), cujos queimadores de compostos orgânicos voláteis (VOCs), condicionantes da licença ambiental, são responsáveis por mais de 90% das emissões diretas da empresa. Nenhum percentual do volume emitido pelo Grupo Ultra está sujeito a regulamentos que estabelecem limites de emissões de carbono.

As emissões do escopo 2 (relativas à aquisição de energia elétrica) tiveram aumento de 53% com relação ao ano de 2023. As expansões das maiores empresas do Grupo influenciaram no indicador. Para o escopo 3, houve a redução de 2%, principalmente devido ao aumento da mistura de biodiesel no diesel. Desde 2023, as emissões do escopo 3 consideram as categorias mais representativas para a Companhia:

transporte e distribuição *upstream*, transporte e distribuição *downstream*, bens e serviços comprados, bens e serviços vendidos, resíduos gerados nas operações, viagens a negócios e investimentos (as emissões detalhadas por categoria estão na seção Anexos, na página 78).

Iniciativas de redução de emissões

Os negócios seguiram buscando oportunidades para reduzir as emissões diretas. Com os veículos pesados das transportadoras parceiras sendo substituídos gradualmente por modelos mais novos, a Ipiranga vem diminuindo o consumo de combustíveis, com efeitos positivos sobre as emissões.

A Ultragaz encerrou o ano com cerca de 98% da frota leve de veículos abastecida por etanol e estabeleceu como premissa que todos os caminhões que transportam biometano sejam abastecidos por esse gás renovável ou por GNC.

A Ultracargo vem avançando nas análises sobre tecnologias e combustíveis alternativos para os queimadores de VOCs do terminal de Santos.

Em 2024, Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo receberam o Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol. A ICONIC foi reconhecida com o Selo Prata.

A Ultragaz se tornou signatária do Compromisso SP Carbono Zero, iniciativa da Secretaria de Meio Ambiente, Infraestrutura e Logística do Estado de São Paulo, que estimula empresas com sede no estado a medir as emissões de carbono e estabelecer planos de descarbonização. A Ultracargo também se prepara para aderir ao movimento.

GRI 2-28

Neutralidade de carbono

Em 2024, a Ultrapar coordenou a aquisição de créditos de carbono para compensar as suas emissões dos escopos 1 e 2 e as da Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo para os anos de 2025, 2026 e 2027, em linha com o estabelecido no Plano ESG 2030.

Vale lembrar que a Ipiranga é uma empresa carbono neutro para escopos 1 e 2 desde 2014 e que, desde 2021, as emissões do escopo 2 da Ultrapar, Ultragaz e Ultracargo também são neutralizadas.

Emissões de GEE (t CO_2e) [1 2] GRI 305-1, 305-2, 305-3 | SASB EM-RM-110a.1	2022	2023	2024	Δ 2024/2023
Escopo 1 – emissões diretas	33.673	43.433	27.322	- 37%
Escopo 2 – emissões indiretas relacionadas à aquisição de energia[3]	2.431	2.135	3.272	53%
Escopo 3 – outras emissões indiretas	800.341	64.384.421	62.811.296	- 2%
Emissões biogênicas do escopo 1	17.621	7.736	6.934	- 10%
Emissões biogênicas do escopo 3[4]	43.991	10.075.073	77.209.410	666%

[1]Considera Ultrapar, Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo. Desde 2023, inclui também as empresas Ultragaz Energia Inteligente e NEOgás, adquiridas pela Ultragaz no fim de 2022 e início de 2023, respectivamente.
[2]Gases incluídos: CO_2, CH_4, N_2O, R404a e R410A. Metodologia e Potenciais de Aquecimento Global (PAG) utilizados: Programa Brasileiro GHG Protocol. Abordagem para a consolidação dos dados: controle operacional.
[3]Escopo 2: com base na localização. Os cálculos levam em conta o fator de emissão do Sistema Interligado Nacional (SIN).
[4]As emissões biogênicas (geradas pelo ciclo natural do carbono e por várias atividades de processamento de matérias orgânicas) do escopo 3 registraram aumento expressivo em comparação com 2023 devido às emissões do biometano comercializado pela NEOgás.
Os dados dos inventários de gases de efeito estufa referentes aos escopos 1, 2 e 3 da Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo são assegurados por outros auditores externos independentes, pois cada um dos negócios conduz o processo de forma individual.

Operações ecoeficientes

Operações ecoeficientes

GRI 2-27, 3-3

O compromisso com a ecoeficiência não só assegura a conformidade com leis e regulamentos, mas gera valor e contribui para a nossa perenidade: garante um ambiente mais seguro a colaboradores e parceiros de negócio, minimiza impactos às comunidades do entorno e ajuda a manter a licença social para operar, diminui custos operacionais, gera reconhecimento entre consumidores e outros *stakeholders* e fomenta a inovação.

Considerando as especificidades dos negócios do portfólio, estabelecemos três metas de ecoeficiência para serem alcançadas até 2030: usar 100% de energia elétrica renovável e certificada, não destinar nenhum resíduo (perigoso e não perigoso) a aterros e zerar os vazamentos com risco de contaminação do solo e da água.

As empresas seguem diretrizes previstas em políticas específicas e contam com sistemas de gestão que são alvo de aperfeiçoamentos regulares e com equipes técnicas especializadas. As lideranças também acompanham de perto indicadores-chave sobre o desempenho e as iniciativas para minimizar o impacto das operações.

Na Ultrapar, que possui apenas atividades administrativas e cuja estrutura é formada por dois escritórios, em São Paulo (SP) e Campinas (SP), também são adotadas boas práticas para reduzir os impactos ambientais, principalmente voltadas à gestão e destinação de resíduos – o escritório na capital paulista é aterro zero desde 2023.

Em 2024, a Ultragaz recebeu três advertências não monetárias e a Ultracargo uma multa no valor de R$ 24 mil por descumprimento a regulamentações ambientais, situações já devidamente regularizadas nas duas empresas.

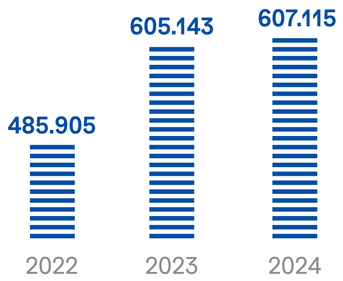
Energia

GRI 302-1

Por mais um ano, a Ultrapar, Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo utilizaram apenas energia elétrica renovável e certificada em 100% de suas unidades. Para tal, são adquiridos certificados internacionais de energia (I-RECs) e energia do mercado livre com certificados de rastreabilidade. A meta se conecta ao compromisso relacionado às emissões de gases de efeito estufa (GEE) e permite à Ultrapar e aos negócios neutralizar 100% das emissões indiretas do escopo 2, relativas à aquisição de energia elétrica.

O consumo total de energia correspondeu a 607.115 GJ em 2024 em linha com 2023.

Consumo total de energia (GJ)



Consumo de energia dentro da organização[1] (GJ) GRI 302-1	2022	2023	2024	Δ 2024/2023
Combustíveis de fontes não renováveis[2]	244.436	268.430	291.515	9%
Combustíveis de fontes renováveis[3]	58.253	106.276	68.246	-36%
Eletricidade adquirida[4]	183.216	230.437	247.354	7%
Total[4]	**485.905**	**605.143**	**607.115**	**0%**

[1]Inclui Ultrapar, Ipiranga, Ultragaz, Ultracargo e ICONIC. Os dados foram compilados a partir dos controles internos de consumo de combustível da frota e de equipamentos e das faturas de energia elétrica. Em alguns casos, incluem estimativas de consumo diário de eletricidade por colaborador. A conversão dos volumes de combustíveis consumidos para unidades de energia se baseou no indicado pelo Programa Brasileiro GHG Protocol.
[2]Diesel, gasolina, óleo combustível, gás liquefeito de petróleo (GLP), gás natural veicular (GNV) e gás natural. Seu uso se destina, principalmente, à geração de energia elétrica, vapor e aquecimento e ao abastecimento da frota própria e dos equipamentos.
[3]Etanol hidratado, etanol anidro e biodiesel consumidos pela frota própria.
[4]Foram padronizadas as unidades de medida para GigaJoule entre as empresas do Grupo para cálculo de eletricidade adquirida, alterando o valor de 2023. (GRI 2-4).

Resíduos e contaminações

GRI 306-1, 306-2

A geração de resíduos perigosos está concentrada nas empresas do portfólio, em função das próprias atividades operacionais ou de atividades de limpeza e manutenção realizadas periodicamente. Há, ainda, a geração de resíduos não perigosos, como orgânicos, copos plásticos e papel, nas unidades administrativas das empresas e da Ultrapar, e resíduos eventuais de obras.

Na Ultrapar e nos negócios, a destinação é realizada por fornecedores especializados e devidamente homologados. Além de acompanhar os volumes gerados e destinados nos sistemas internos de controle, as empresas monitoram a conformidade do processo por meio das documentações exigidas pela legislação e entregues periodicamente pelos parceiros, como o Manifesto de Transporte de Resíduos e os Certificados de Destinação Final.

Ao longo de 2024, Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo deram continuidade às suas estratégias para zerar o envio de resíduos a aterro, com medidas para reduzir a geração e melhorar a segregação, sensibilizar colaboradores, qualificar fornecedores e destinar um volume mais significativo para a reciclagem e outras formas de recuperação.

A Ipiranga seguiu executando o estabelecido no Plano Diretor de Resíduos, estratégia desenhada em 2023 a partir de um diagnóstico realizado em várias de suas bases. Em 2024, foram desenvolvidos planos customizados para 22 unidades endereçarem os principais desafios mapeados em cada uma. No consolidado, a empresa conseguiu reduzir o envio de resíduos para aterro de 18% em 2023 para 10% em 2024, e 13 unidades encerraram o ano com menos de 5% do total de resíduos encaminhado a aterros. Uma das bases com os avanços mais significativos foi Passo Fundo (RS), que diminuiu o envio de 49% em 2023 para apenas 2% em 2024. A Ipiranga atualizou o seu Programa de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), que traz a definição de papéis e responsabilidades sobre a gestão do tema na empresa, os indicadores de desempenho a serem monitorados e as práticas de destinação a serem seguidas por todas as unidades. Foram elaboradas, ainda, novas diretrizes para as empreiteiras, visando à melhoria da gestão de resíduos da construção civil.

A Ultragaz encerrou o ano com 17 bases aterro zero, três a mais do que em 2023, o que lhe possibilitou reduzir o volume total de resíduos enviados para

No consolidado, o volume de resíduos enviado a aterros representou apenas 6% do total gerado.

aterro de 8% em 2023 para 5% em 2024. Além de começar a ampliação do trabalho para as demais unidades, a empresa também se dedicou a equiparar os padrões adotados nas unidades da NEOgás e nas bases compartilhadas, por meio do consórcio com a Supergasbras sob a gestão da Ultragaz.

Os terminais da Ultracargo de Santos (SP), Aratu (BA) e Rio de Janeiro (RJ) eliminaram o envio de resíduos a aterros em 2024 e se juntaram às operações de Vila do Conde (PA) e Suape (PE), que haviam alcançado a meta no ano anterior. O terminal de Rondonópolis (MT) já é aterro zero desde o início de sua operação, em 2023. O maior desafio está em Itaqui (MA), onde a empresa estuda a viabilidade de firmar parcerias com cooperativas de reciclagem locais. A Ultracargo encerrou 2024 com 5% de resíduos enviados a aterro versus 31% no ano anterior.

Vazamentos

Os três negócios possuem sistemas protecionais para prevenir a ocorrência de vazamentos e contaminações da água e do solo e processos estruturados de contenção e minimização de danos, caso eles ocorram.

Em 2024, a Ultracargo registrou um incidente com perda de contenção de 151 litros de ácido fosfórico no terminal de Santos (SP), que atingiu o mar. A empresa acionou imediatamente a equipe de atendimento à emergência para a limpeza e correta destinação do resíduo e comunicou os órgãos ambientais responsáveis. Não houve multa relacionada ao episódio.

Gestão de resíduos[1 2 3] (t)	Perigosos	Não perigosos	Total
Resíduos gerados GRI 306-3	4.178	4.797	8.975[4]
Resíduos não destinados à disposição final GRI 306-4	3.182	3.551	6.733
Preparação para reutilização	775	39	815
Reciclagem	165	2.657	2.823
Outras operações de recuperação	2.241	855	3.096
Resíduos destinados à disposição final GRI 306-5	1.041	1.311	2.352
Incineração (com recuperação de energia)	800	515	1.315
Incineração (sem recuperação de energia)	108	165	273
Confinamento em aterro	132	572	704
Outras operações de disposição final	0	60	61

[1]Inclui Ultrapar, Ipiranga, Ultragaz, Ultracargo e ICONIC.
[2]Todas as operações de destinação são realizadas fora da Companhia por empresas especializadas. A diferença entre o total gerado e a soma do destinado e não destinado à disposição final se justifica pelo próprio fluxo da destinação pelas empresas, que podem armazenar temporariamente os resíduos antes de destiná-los.
[3] Por conta do arredondamento dos decimais, pode haver pequenas divergências entre os totais informados e a soma das parcelas que os compõem.
[4]Além do volume informado na tabela, as empresas Ipiranga, Ultragaz, Ultracargo e ICONIC também geraram um total de 22.299,7 toneladas de efluentes não classificáveis entre resíduos perigosos e não perigosos, que foram destinados a estações de tratamento de empresas terceiras.

Segurança de processo[1] SASB EM-RM 540a.1, 540a.2	2022			2023			2024		
	Ipiranga	Ultragaz	Ultracargo	Ipiranga	Ultragaz	Ultracargo	Ipiranga	Ultragaz	Ultracargo
Taxa de incidente de perda de contenção primária de nível 1 (maior consequência)[2]	0,051	0,003	0,000	0,000	0,013	0,000	0,029	0,000	0,070
Taxa de incidente de perda de contenção primária de nível 2 (menor consequência)[3]	0,253	0,005	0,170	0,373	0,026	0,065	0,459	0,115	0,070
Taxa de desafios[4] ao Sistema de Segurança (nível 3)	5,760	0,063	0,455	11,401	0,570	0,652	1,095	0,437	9,111

[1] Todas as taxas são calculadas a partir da fórmula: Total de incidentes (ou desafios)/(Total de horas trabalhadas de empregados + Total de horas trabalhadas de terceiros) X 200.000.
[2]Inclui lesões com afastamento, hospitalização ou óbito de colaboradores; hospitalização ou óbito de terceira parte; evacuação ou deslocamento para abrigo; incêndio ou explosão que gere custos diretos acima de US$ 100.000 para a empresa, entre outras.
[3] Inclui acidentes de comunicação obrigatória entre colaboradores e terceiros; incêndio ou explosão que gere custos diretos acima de US$ 2.500 para a empresa.
[4]Os desafios correspondem aos quase acidentes (*near miss*). O aumento na taxa de quase acidentes (*near miss*) em todas as empresas se deve ao crescimento dos reportes, em linha com a estratégia de fortalecer a cultura de segurança nas duas empresas.

Água e efluentes

GRI 303-1, 303-2 | SASB EM-RM-140a.2

A água não é caracterizada como um insumo crítico para as operações da Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo e, por isso, não há uma meta específica no Plano ESG 2030. Ainda assim, a Ultrapar e os negócios monitoram os dados de captação, uso e descarte deste recurso natural e estão comprometidos com iniciativas de redução do consumo e reutilização.

Na Ultrapar e nas unidades administrativas, ela é usada para consumo humano e limpeza e, nas unidades operacionais, também é empregada prioritariamente nos sistemas de combate a emergências e para algumas atividades de manutenção e limpeza.

A captação e o descarte são realizados por companhias de abastecimento público nas unidades administrativas. Nas unidades operacionais, ocorrem também a captação direta de água subterrânea, de corpos d'água e de água da chuva e o uso eventual de caminhões-pipa.

O descarte nas bases e terminais obedece aos padrões legais aplicáveis e todas as unidades contam com procedimentos internos para assegurar a conformidade. A Ultragaz possui estações de tratamento de efluentes, e o volume não recirculado é coletado e descartado por empresas especializadas. Na Ultracargo, os efluentes são tratados externamente e, por isso, classificados como resíduos. Apenas a água pluvial, usada em processos de limpeza, é descartada diretamente pela empresa, mas ainda não é mensurada. Em 2024, os terminais de Aratu (BA), Suape (PE) e Rio de Janeiro (RJ) passaram a utilizar água da chuva e se juntaram aos terminais de Itaqui (MA), Rondonópolis (SP), Santos (SP) e Vila do Conde (PA) que já adotavam a boa prática.

Não houve não conformidade relacionada a licenças, padrões e regulamentos de qualidade de água ao longo do ano.

Água[1] (m^3)	2022	2023	2024	Δ 2024/2023
Captação[2] GRI 303-3 | SASB EM-RM-140a.1				
Água de superfície (corpos d'água, águas pluviais)	8.356	4.489	2.331	-48%
Água subterrânea (poços nas unidades)	56.772	58.305	60.437	4%
Água de terceiros (empresas de saneamento, caminhão-pipa)	216.396	189.744	199.473	5%
Captação total	**281.523**	**252.538**	**262.241**	**4%**
Descarte[3] GRI 303-4				
Em superfície	16.618	27.496	33.944	23%
Subterrâneo	22.116	26.466	25.568	-3%
Para terceiros (empresas de saneamento)	98.383	110.272	42.361	NA[4]
Descarte total	**137.116**	**164.234**	**101.873**	**NA[4]**
Consumo (captação menos descarte) GRI 303-5	**144.407**	**88.305**	**160.368**	**NA[4]**

[1]Todos os volumes informados são de água doce (com até 1.000 mg de sólidos dissolvidos por ml). Ultragaz, Ultracargo e ICONIC não fazem captação ou descarte em zonas classificadas como de estresse hídrico pelo *Aqueduct Water Risk Atlas*, do *World Resources Institute* (WRI). Ultrapar e Ipiranga não monitoram essa parte do indicador.
[2]Inclui Ultrapar, Ipiranga, Ultragaz, Ultracargo e ICONIC.
[3]Inclui Ultrapar, Ipiranga, Ultragaz e ICONIC. Efluentes retirados por caminhão e são gerenciados como resíduos são contabilizados no indicador 306-5.
[4]Em 2024 foram revisados os cálculos dos volumes destinados a empresas terceirizadas para consolidação em m^3 e, portanto, os dados não são comparáveis. (GRI 2-4).

Pessoas no centro

Pessoas no centro

Ao posicionar as pessoas no centro de nossas decisões, mantemos um olhar atento a todos os *stakeholders*. A seguir, detalhamos como buscamos impulsionar o desenvolvimento dos colaboradores, garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e de respeito a todos e aumentar o impacto social positivo à sociedade.

Gestão de talentos

Em linha com o modelo de gestão adotado, a Ultrapar e os negócios têm autonomia para desenhar e executar as suas estratégias de gestão de pessoas, partindo sempre de direcionadores comuns.

A evolução da cultura organizacional da Ultrapar, concluída em 2024, consolidou os comportamentos que devem inspirar os colaboradores da holding e permear também todos os negócios. Colaboração, capacidade de adaptação, responsabilização e compromisso com a segurança e a perenidade são algumas das atitudes que valorizamos e fazem parte do nosso jeito de ser e que são essenciais para os nossos resultados no presente e no futuro.

O processo fortaleceu o papel da Ultrapar como uma provedora de talentos para os negócios do portfólio. Apenas em 2024, registramos 43 movimentações de colaboradores da Ultrapar para as empresas, incluindo promoções e movimentações laterais. Consolidou também a visão do Grupo Ultra como um ecossistema amplo e diversificado, que proporciona a seus

profissionais diferentes oportunidades de desenvolvimento e progressão de carreira na holding e nas empresas investidas. Para transmitirmos de forma ainda mais clara toda essa potência ao público externo, começamos a rever a estratégia de marca empregadora da Ultrapar, processo que será concluído em 2025.

Outro desdobramento foi a atualização do ciclo de desempenho, garantindo que os colaboradores da holding sejam avaliados por sua adesão e alinhamento aos novos comportamentos culturais e direcionadores organizacionais. A revisão também ampliou para 100% da equipe a avaliação 360 graus, metodologia que considera, além da autoavaliação e do *feedback* do líder direto, a percepção de outros colegas e líderes da empresa, enriquecendo esse momento, cujo resultado norteia os planos de desenvolvimento e as promoções e movimentações.

A Ultrapar iniciou, ainda, uma reflexão sobre quais processos de gestão de pessoas hoje existentes podem estar alinhados com os negócios e quais devem permanecer sendo conduzidos de maneira independente por cada empresa.

Colaboradores

GRI 2-7, 2-30, 401-1

Considerando a Ultrapar e todos os negócios, exceto a Hidrovias do Brasil, a Companhia encerrou 2024 com 9.558 colaboradores, dos quais 97% dos colaboradores ativos[1] estavam cobertos por acordos de negociação coletiva, renovados anualmente. Para os 3% não cobertos, são asseguradas as mesmas condições de trabalho estabelecidas nos acordos.

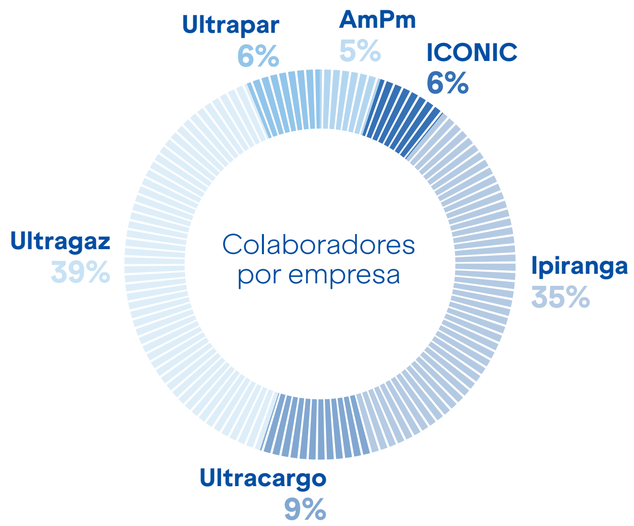
A taxa de rotatividade consolidada correspondeu a 32%, aumento de cinco pontos percentuais em relação a 2023. A variação se deve, especialmente, à estratégia de qualificação da rede da AmPm, que culminou no encerramento de algumas unidades e na transferência de lojas próprias para a gestão de franqueados, com os profissionais dessas unidades deixando de ser colaboradores da empresa, mas mantendo seus postos de trabalho.

Vale reiterar que não houve demissões em massa em nenhum dos negócios nos últimos anos, mesmo com as alterações no nosso portfólio. O desinvestimento em anos anteriores nas empresas Oxiteno e Extrafarma, ainda que tenha reduzido o quadro de colaboradores do Grupo Ultra, não representou o fechamento dessas operações, uma vez que as companhias permaneceram operando sob novo comando.

[1]Excluindo afastados e empresas recém-adquiridas e incluindo os temporários.

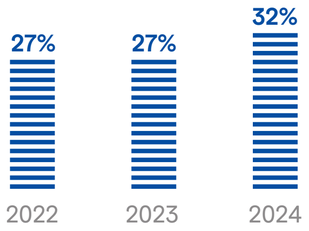
Colaboradores[1] GRI 2-7	Permanentes	Temporários	Total
Por gênero			
Homens	6.198	12	6.210
Mulheres	2.616	20	2.636
Por região			
Centro-Oeste	276	1	277
Nordeste	1.101	2	1.103
Norte	266	1	267
Sudeste	6.245	24	6.269
Sul	924	4	928
Total[2,3]	**8.814**	**32**	**8.846**

Colaboradores por categoria funcional	
Presidência	6
Diretoria	48
Gerência	437
Coordenação	667
Administrativo	4.283
Operacional	3.405
Total	**8.846**
Total geral (inclui afastados e empresas recém-adquiridas e exclui temporários)[4]	**9.558**



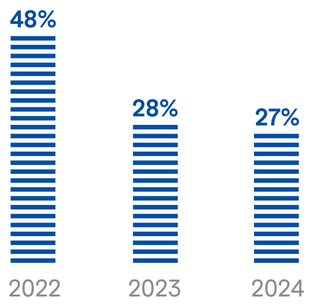
Taxa de rotatividade

GRI 401-1



Taxa de contratação

GRI 401-1



[1] Com base no total de colaboradores ativos. Não há colaboradores sem carga horária definida.
[2] O total ainda considera dois colaboradores permanentes da Ipiranga que atuam fora do Brasil e não foram contabilizados na segmentação por região.
[3] Considera colaboradores com vínculo empregatício, ativos no fechamento de 2024. Não considera colaboradores afastados.
[4] Todas as taxas foram calculadas com base no total de 8.846.

Os detalhes sobre rotatividade e contratação podem ser consultados na página 78 – seção Anexos.

Desenvolvimento da liderança e das equipes

GRI 404-1

A Ultrapar segue como responsável pelo *pipeline* de sucessão da Companhia e realiza revisões anuais do mapa sucessório dos cargos-chave de liderança, priorizando, sempre que possível, as movimentações internas.

Tanto a holding quanto os negócios contam com estratégias de desenvolvimento da liderança. Há, ainda, iniciativas transversais, a exemplo do programa de formação oferecido pela Ultrapar em parceria com o Insper e concluído em 2024, que contou com a participação de 30 líderes da holding e das demais empresas do Grupo.

Anualmente, também são realizadas diversas ações de desenvolvimento para os demais colaboradores da Ultrapar e dos negócios. Cada profissional concluiu, em média, 25 horas de treinamento em 2024 (o resultado por nível funcional está disponível na página 78, seção Anexos).

Remuneração e benefícios

A estratégia de gestão de pessoas assegura uma remuneração competitiva a todos os profissionais do Grupo Ultra, em linha com as melhores práticas do mercado.

Na Ultrapar e nos negócios, os colaboradores são elegíveis à remuneração variável, composta por metas financeiras e individuais atreladas ao plano estratégico, apuradas anualmente.

Cada empresa tem autonomia para definir o pacote de benefícios a ser oferecido. Assistência médica e odontológica, auxílio-creche, convênios e parcerias com instituições de educação e cultura e flexibilidade nos horários de entrada e saída são alguns exemplos. Por meio da Ultraprev, a Ultrapar e suas investidas oferecem plano de previdência privada, aberto a todos os colaboradores do Grupo Ultra.

Cultura inclusiva e diversidade

GRI 3-3

No Grupo Ultra, entendemos que a pluralidade de repertórios e pontos de vista influencia positivamente nossas decisões e resultados e impulsiona a nossa capacidade de inovação e diferenciação no mercado. Como estabelecido no Plano ESG 2030, nosso compromisso é atingir 33% de equidade de gênero e etnia no Conselho de Administração e 50% na liderança até o fim desta década. Assegurar um ambiente organizacional de respeito e que promova a inclusão de todas as pessoas é a outra meta ESG 2030 relacionada.

A Ultrapar, Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo contam com suas próprias estratégias de diversidade, com iniciativas para atrair e reter representantes de grupos minorizados e ações de letramento e engajamento de líderes e equipes.

A Ultrapar aborda o tema nos treinamentos de *onboarding* para todos os recém-contratados e em um módulo do Programa de Desenvolvimento da Liderança (PDL) e o trabalha também nas comunicações internas.

A Companhia encerrou 2024 com 42% de equidade de gênero e etnia na liderança (cargos de gerência e acima) e 22% no Conselho de Administração.

Foram 20 conteúdos divulgados em 2024, que totalizaram mais de 7,8 mil visualizações. No mês da mulher, em março, ocorreram ativações e palestras nos escritórios da capital paulista e de Campinas (SP). Outro avanço do ano diz respeito ao auxílio-creche: o benefício foi ampliado para os pais e teve o período de cobertura estendido, passando a ser válido para crianças de até dois anos.

A Ipiranga mantém um Programa de Diversidade ativo desde 2019, com um Comitê de Diversidade e grupos de afinidade sobre gênero, raça, pessoas com deficiência (PcDs) e pessoas LGBTQIAPN+. Em 2024, foram realizadas novas edições do programa de estágio Ipiranga *Talent*, que destina 50% das vagas a pessoas negras (55% dos aprovados eram pretos e pardos), e do programa *Women Speed*, de aceleração de carreira para colaboradoras que exercem o seu primeiro cargo de liderança na empresa. O Inclusão Tech, que capacitou 300 PcDs na área de tecnologia, foi finalizado e 25 formandos foram contratados pela Ipiranga. Como colaboradores, eles deram sequência às suas jornadas de desenvolvimento e empoderamento em um programa de mentoria oferecido pela empresa. A Ipiranga ainda realizou um programa de formação para mulheres do entorno de suas bases no âmbito de sua estratégia de responsabilidade social (leia mais na página 72) e continuou apostando na sensibilização da equipe, incluindo um *workshop* sobre liderança inclusiva para gerentes e coordenadores.

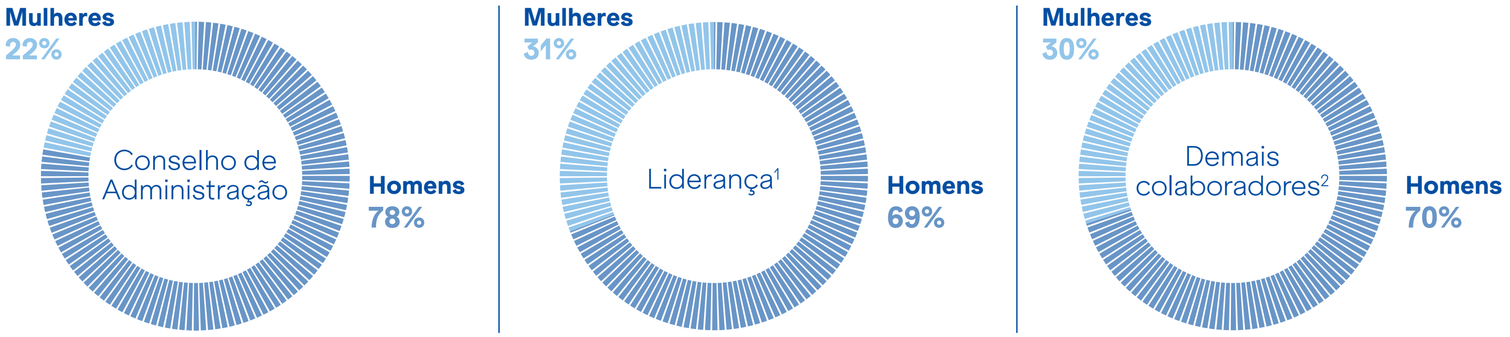
No consolidado das pesquisas de clima realizadas na Ultrapar e nos negócios, a favorabilidade sobre ambiente inclusivo foi de 82% – em 2023, o resultado alcançado nesse aspecto correspondeu a 83%.

As ações da Ultragaz também acontecem por meio de seu Programa de Diversidade, que olha para os mesmos recortes priorizados na Ipiranga. Entre as ações de 2024, a empresa divulgou aos colaboradores uma Cartilha de Diversidade, construída com a participação dos semeadores (pessoas de diversas áreas que se dedicam a engajar os colegas nas pautas de diversidade, equidade e inclusão), e iniciou um projeto para revitalizar e melhorar a acessibilidade em banheiros e vestiários de suas bases e escritórios.

A Ultracargo está comprometida em ampliar a representação feminina na liderança e na operação. Nesta última, a meta é ter 30% de mulheres em cargos operacionais até 2030, indicador que era de 6% em 2020 e chegou a 16% em 2024. A empresa destinou 50% das vagas da edição 2024 do Programa de Formação Operacional a mulheres (leia mais sobre a iniciativa na página 72) e estruturou um grupo de afinidade de gênero, com uma colaboradora de cada terminal atuando como líder. O grupo tem organizado encontros regulares, com a presença de colaboradoras e representantes da liderança da empresa.

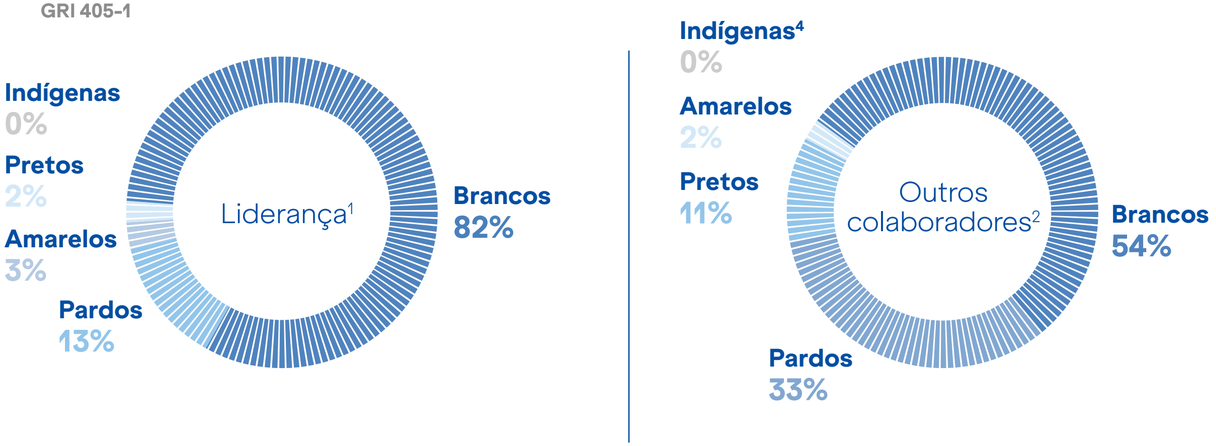
Diversidade por gênero

GRI 405-1



Diversidade por cor/raça/etnia[3]

GRI 405-1



[1] Liderança: Presidência, Diretoria e Gerência.
[2] Outros colaboradores: Coordenação, Administrativo e Operacional.
[3] Todos os integrantes do Conselho de Administração são brancos.
[4] 10 colaboradores indígenas que correspondem a 0,1% do total de colaboradores.

Os dados completos de diversidade da liderança e da equipe estão na página 79 – seção Anexos.

Equidade salarial

GRI 405-2, 401-3

Além de acompanhar a participação de grupos sub-representados entre as equipes, monitoramos outros dados, cujos resultados subsidiam nossas estratégias para impulsionar a diversidade, equidade e inclusão.

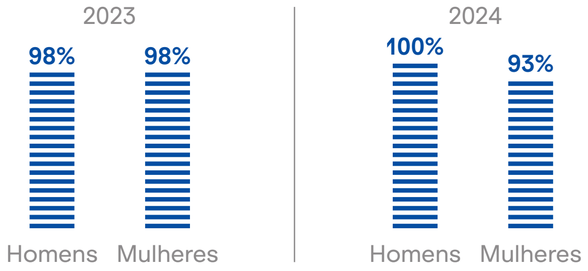
Um dos indicadores é o de equidade salarial[1]. Vale destacar que o cálculo não leva em conta o tempo que cada colaborador está na função, o que pode influenciar as variações do indicador. Em 2024, as mulheres receberam, em média, entre 84% e 100% do valor pago aos homens, dependendo do nível hierárquico, considerando a soma do salário-base com os benefícios adicionais. O indicador completo está na seção Anexos, na página 80.

Também são acompanhados os índices de retorno e retenção dos colaboradores que saem de licença-maternidade e licença-paternidade, que têm duração de seis meses e 20 dias, respectivamente – a Companhia é parte do Programa Empresa Cidadã, do Governo Federal, que garante a licença estendida aos empregados. A taxa de retorno diz respeito aos colaboradores que retornam ao trabalho ao fim do período de licença, enquanto a taxa de retenção monitora quem permanece trabalhando 12 meses após ter retornado ao trabalho. A diminuição da taxa de retenção entre homens e mulheres reflete, principalmente, as mudanças na estrutura da AmPm já mencionadas, resultado da estratégia de qualificação da sua rede de lojas executada em 2024.

[1] Os dados refletem a razão matemática entre os valores médios recebidos por mulheres e por homens em cada categoria funcional. Um valor de 96% significa, por exemplo, que as mulheres recebem, em média, 96% do valor recebido, em média, pelos homens que têm o mesmo nível funcional. A fórmula utilizada foi: soma da razão matemática de cada empresa do Grupo Ultra em cada nível funcional (excluídos os níveis de cada empresa em que não há profissionais dos dois gêneros)/Total de empresas envolvidas no cálculo. A comparação não é possível no nível da Presidência porque todos os cargos são ocupados por homens.

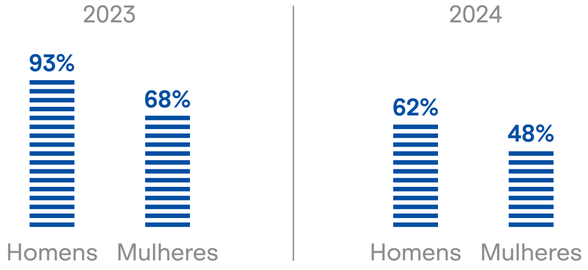
Taxa de retorno ao trabalho

GRI 401-3



Taxa de retenção

GRI 401-3



O indicador completo está na página 80 – seção Anexos.

Saúde e segurança

GRI 3-3

A natureza das atividades das empresas do portfólio e a responsabilidade para com a integridade das pessoas conferem caráter prioritário à agenda de saúde e segurança no Grupo Ultra. Tal postura repercute positivamente na estabilidade operacional, nos níveis de produtividade, na qualidade dos produtos e serviços do portfólio e na satisfação de colaboradores, clientes e consumidores, além de contribuir para a otimização de custos.

Mesmo seguindo os mais rigorosos padrões, trata-se de um tema que demanda atenção permanente e apresenta constantes oportunidades de evolução. Essas são premissas que nos guiam e inspiraram também a definição das metas relacionadas do Plano ESG 2030. Nosso objetivo é consolidar uma cultura de segurança robusta em toda a Companhia, assegurando que os procedimentos e práticas de saúde e segurança sejam compreendidos por líderes e liderados como um valor inegociável e colocados em prática de maneira recorrente.

Governança e gestão da segurança

GRI 403-1, 403-2, 403-4, 403-5, 403-7, SASB EM-RM-320a.2

A mais alta instância do modelo de governança é o Comitê de Segurança, responsável por reportar os indicadores relacionados em todas as reuniões do Conselho de Administração da Ultrapar. Há também comitês próprios da Ultrapar e dos negócios, dos quais participam a alta liderança, além de fóruns específicos nas unidades operacionais, cujos encontros periódicos têm a presença de colaboradores e da liderança local (diretores e gerentes).

Toda a Companhia possui sistemas de gestão de saúde e segurança, elaborados em conformidade com as Normas Regulamentadoras (NRs) aplicáveis a cada empresa e baseados em padrões internacionais de referência, como a ISO 45001. Os sistemas são válidos para os colaboradores próprios e, no caso dos negócios com atividades operacionais, cobrem também os profissionais terceirizados que atuam nas dependências das empresas.

A gestão integrada inclui:

- Identificação dos perigos e riscos (físicos, químicos, biológicos e ergonômicos) e das oportunidades de melhoria;
- Monitoramento contínuo de indicadores-chave de saúde e segurança;
- Capacitação dos recém-contratados como parte dos programas de *onboarding* e uma matriz de treinamentos, gerais e específicos segundo a função exercida, que deve ser cumprida anualmente;
- Ações de conscientização e engajamento das equipes; e
- Investigação de todos os incidentes e acidentes seguida de planos de ação para evitar que eles se repitam, eliminar e minimizar situações de risco e aprimorar os sistemas de gestão.

Os perigos e riscos são mapeados durante auditorias, inspeções e atualizações dos mapas de riscos associados às diferentes funções e locais de trabalho e nas atividades realizadas pelos especialistas em saúde e segurança das empresas, que passam por capacitações regularmente.

Os negócios também disponibilizam instrumentos e canais para comunicação de perigos e riscos, bem como incentivam a comunicação de incidentes, quase acidentes e sugestões para aumentar a segurança das operações, além do Canal Aberto, que pode ser usado por colaboradores próprios e outros *stakeholders* com garantia de confidencialidade e anonimato. As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) são outra instância em que os colaboradores de níveis não gerenciais podem participar das deliberações sobre tópicos de saúde e segurança.

A todos os colaboradores é assegurado o direito de recusa, com garantia de não retaliação, sempre que o profissional identificar um cenário de risco capaz de comprometer a sua integridade física e a de outras pessoas.

Sensibilização de líderes e equipes

Para a Companhia, o engajamento e a sensibilização de líderes e colaboradores são fundamentais para se manter uma cultura de segurança robusta. Entre as práticas estabelecidas, destacam-se as campanhas de comunicação, os diálogos diários de segurança e a realização das Semanas Internas de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPATs) e de outros eventos.

A Ipiranga realizou uma grande campanha durante todo o mês de outubro, que recebeu o nome de Protegendo a Vida a Cada Movimento e mobilizou colaboradores e parceiros de negócio. Outra novidade do ano foi o lançamento de duas *newsletters* semanais sobre segurança, a primeira voltada às equipes das unidades operacionais e a segunda à rede de revendedores.

A Ultragaz lançou o seu novo programa de segurança (Regras pela Vida), que estabelece princípios invioláveis a serem seguidos por todos os colaboradores. Uma das ações que a empresa mantém nas bases de produção e distribuição de GLP é o Programa Padrinhos, por meio do qual um colaborador mais experiente acompanha e orienta em temas de saúde e segurança um recém-contratado ao longo de seus primeiros três meses na função. Há também campanhas de comunicação sobre o tema divulgadas em uma plataforma digital, com funcionalidades que estimulam a interação e o engajamento dos profissionais.

A Ultracargo inovou ao organizar a sua primeira Parada de Segurança, quando interrompeu simultaneamente as operações de todos os terminais e convidou as equipes a participar de palestras, rodas de conversa e dinâmicas sobre saúde e segurança. Também foi pioneira em seu setor ao firmar um acordo com o Departamento de Engenharia de Minas e Petróleo da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (USP) para oferecer aos líderes e colaboradores formações em gerenciamento de riscos operacionais, ministradas pelos professores da USP.

Desempenho 2024

No Plano ESG 2030, assumimos o compromisso de reduzir em 50% os acidentes com afastamento e em 70% os acidentes de processo, tendo como base o ano de 2020. Em ambos, o objetivo é diminuir as respectivas taxas para 0,5 até 2030.

A taxa de acidentes com afastamento de 2024 foi de 0,55, redução de 29,5% em relação ao ano anterior, quando o índice foi de 0,78, e de 42,7% em comparação com 2020, reflexo do conjunto de ações realizadas nos últimos anos para aumentar a cultura de segurança em toda a Companhia, especialmente nos negócios (nas tabelas a seguir, são apresentados outros indicadores de segurança do trabalho monitorados pela Companhia).

Infelizmente, houve um acidente fatal na operação de transporte de combustível da Ipiranga em 2024, cuja vítima era um profissional terceirizado. As investigações comprovaram que o profissional obedecia a todas as diretrizes de segurança viária e não teve responsabilidade pelo acidente.

O episódio atestou a importância do trabalho que a empresa vem realizando nos últimos anos para ampliar os níveis de segurança no transporte de combustível via modal rodoviário. Com o Programa Mover, a Ipiranga apoia esses prestadores de serviço a aprimorar os procedimentos de segurança e a intensificar a conscientização de motoristas. De 2022 para 2024, os acidentes graves nas rodovias caíram 62% e os chamados acidentes controláveis (aqueles causados por imprudência ou más condições dos veículos), 64%. A empresa ainda encerrou o ano com 99% da frota de veículos pesados das transportadoras parceiras com tecnologia de segurança embarcada (câmeras e sistemas de telemetria).

A Ultragaz também registrou, com pesar, um óbito envolvendo um profissional terceirizado que conduzia um caminhão a serviço da empresa. O motorista perdeu o controle do veículo ao tentar realizar uma curva, e as investigações apontaram que a velocidade do caminhão estava acima do limite permitido para a via. Em resposta a esse trágico evento, a Ultragaz implementou diversas medidas para aprimorar a segurança no transporte de envasados: controle de velocidade em todos os caminhões que prestam serviço à empresa, redução no número de transportadoras parceiras e ampliação do Programa Tração para incluir as transportadoras de envasados a partir de 2025 – ao ser lançado, em 2024, o programa abrangia apenas os parceiros que transportavam GLP a granel em veículos *bobtail*.

A taxa de acidentes de processo correspondeu a 1,14, aumento de 56,2% em comparação com 2023, justificado principalmente pela redução de cerca de 21% no número de homens-hora trabalhadas e pelo aumento de 23% no número de ocorrências *tier* 1 e *tier* 2, de maior gravidade (a tabela completa com a taxa de incidentes de perda de contenção por nível está disponível no capítulo Operações ecoeficientes, na página 55).

Saúde e segurança do trabalho	Colaboradores	Terceiros[1]
Acidentes de trabalho GRI 403-9		
Óbitos relacionados a acidentes de trabalho (total | taxa[2])	0 | 0,00	2 | 0,07
Acidentes de trabalho com consequência grave[3] (total | taxa[2])	12 | 0,57	15 | 0,54
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória[4] (total | taxa[2])	40 | 1,89	36 | 1,29
Quase acidentes (*near miss*) de trabalho[5]	3,219	0
Incidentes de alto potencial[6]	10	0
Horas trabalhadas	21.134.020	27.850.693
Doenças profissionais GRI 403-10		
Óbitos resultantes de doença profissional	0	0
Casos de doença profissional de comunicação obrigatória[4]	0	0

[1] Terceiros que atuam em unidades do Grupo Ultra ou controladas por ele.
[2] Todas as taxas seguem a fórmula: Total de ocorrências/Horas trabalhadas x 1.000.000.
[3] Conforme definição adotada pelo Grupo Ultra, são considerados de consequência grave os acidentes que geram afastamento superior a 15 dias.
[4] São de comunicação obrigatória os casos de lesão ou doença grave diagnosticada por médico ou profissional de saúde habilitado e os acidentes ou doenças profissionais que resultem em tratamento médico além dos primeiros socorros, perda de consciência, afastamento do trabalho, perda ou redução da capacidade de trabalho e transferência de função.
[5] Ocorrências que poderiam ter resultado em acidente de trabalho ou doença profissional, exceto acidentes de consequência grave e/ou óbitos.
[6] Quase acidentes que poderiam ter resultado em acidente de trabalho de consequência grave, como descrito na nota 3, ou em óbito.

Cultura de prevenção e autocuidado

GRI 403-3, 403-6

Em linha com as regulamentações pertinentes, a Ultrapar e os negócios mantêm ativos os seus Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que se desdobram em um conjunto de iniciativas complementares, como os exames de saúde e as avaliações ergonômicas periódicas.

A gestão ainda inclui atendimento ambulatorial por equipe especializada em determinadas unidades, campanhas de conscientização em datas-chave, plano de saúde, entre outros exemplos.

A Companhia também busca disseminar uma cultura centrada no autocuidado, na prevenção e promoção do bem-estar e se comprometeu a disponibilizar programas de saúde e qualidade de vida aos colaboradores em seu Plano ESG 2030. Em parceria com a operadora de saúde, a Ultrapar oferece programa de apoio a gestantes e de promoção à saúde mental e se tornou uma empresa certificada em saúde mental pelo Great Place to Work (GPTW) em 2025, alcançando nota 85 no índice de bem-estar emocional (escala de 0 a 100), medido com base na percepção dos colaboradores.

A Ipiranga conta com o seu programa de saúde transversal Vida+, que, em 2024, lançou duas iniciativas, uma para apoiar mães e pais que esperam um filho e outra voltada à saúde mental dos colaboradores. Nesta última, aprimorou as ações de suporte psicológico que já oferecia aos colaboradores e vem investindo na capacitação dos líderes, para que eles saibam identificar e agir adequadamente quando um profissional precisa de suporte. As outras empresas mantêm programas similares (Valoriza+ na Ultragaz e Cuidar Bem na Ultracargo). Nas três, os programas também incluem o acompanhamento de colaboradores com doenças crônicas (hipertensão, diabetes, doenças cardiovasculares, entre outras).

No ano, 55% dos elegíveis eram atendidos nos programas de saúde e qualidade de vida. O critério de elegibilidade varia segundo a empresa: a Ultrapar considera as colaboradoras gestantes e os profissionais que solicitaram a participação no programa de suporte psicológico, Ipiranga considera todos os colaboradores, e Ultragaz e Ultracargo somente os elegíveis ao programa de acompanhamento de doenças crônicas.

Todas as diretrizes legais de privacidade de dados são adotadas, incluindo o correto armazenamento e descarte das informações de saúde dos colaboradores e o acesso a esses dados, que é restrito aos profissionais das áreas de Saúde e Segurança.

Transformação social

GRI 3-3, 413-1

A responsabilidade com a comunidade é uma premissa de atuação do Grupo Ultra. Além de determos processos consolidados para gerenciar e minimizar os riscos e impactos negativos decorrentes das atividades dos negócios, buscamos, acima de tudo, colaborar para o desenvolvimento socioeconômico das comunidades do entorno de nossas unidades e de todo o País.

São duas grandes causas sociais com que estamos comprometidos – educação e geração de renda –, capazes de gerar transformações profundas na sociedade e endereçar um dos desafios estruturais do Brasil: a desigualdade. Enquanto a primeira é capitaneada pelo Instituto Ultra, com o apoio das empresas do portfólio, a segunda é desenvolvida diretamente pelos negócios, com o suporte do Instituto.

De maneira complementar, o Instituto Ultra também coordena uma frente dedicada a situações emergenciais (leia mais na página 74) e uma iniciativa de voluntariado que envolve as empresas investidas (saiba mais na página 73).

Esse trabalho está focado em seis territórios mapeados como prioritários pela Companhia – Santos (SP), Canoas (RS), Betim (MG), Ipojuca (PE), São Luís (MA) e Barcarena (PA) –, mas abrange pontualmente outras localidades em que os negócios estão presentes.

Estratégia e gestão do Instituto Ultra

A atuação do Instituto segue o estabelecido em seu planejamento estratégico, que olha para até 2030. Seu Conselho Deliberativo, formado por representantes dos negócios e membros externos, acompanha a execução da estratégia e a evolução dos projetos.

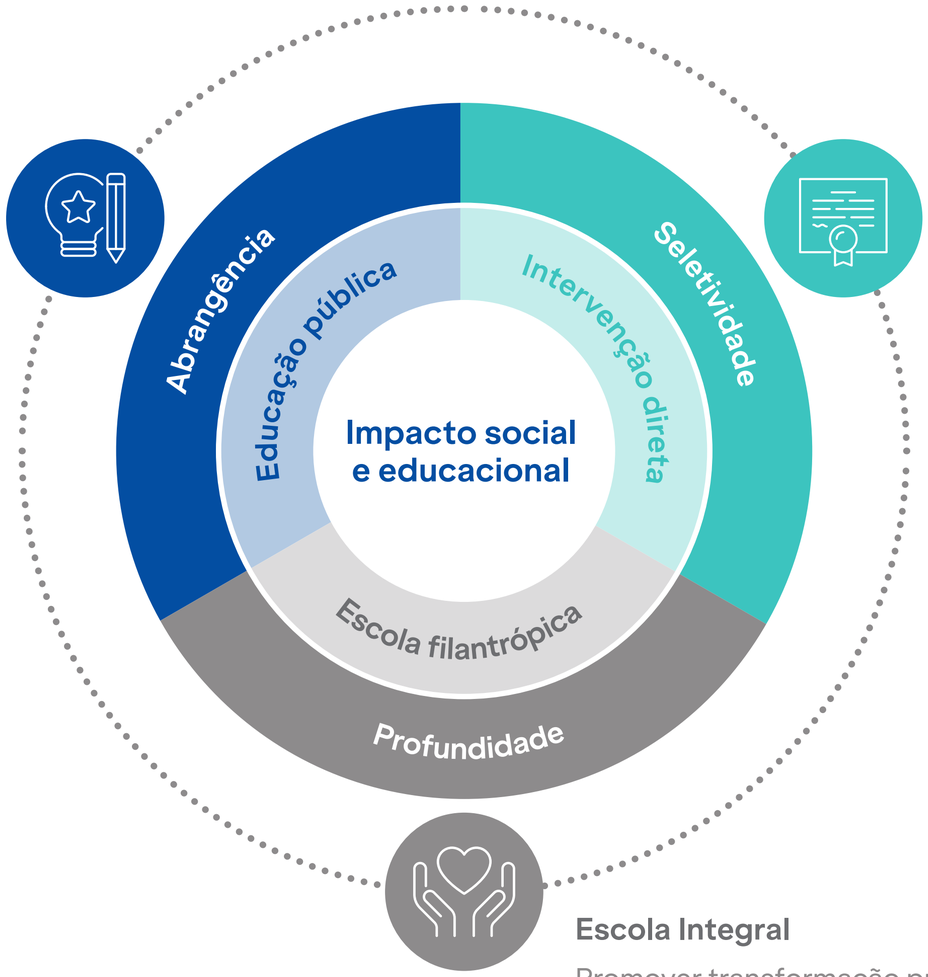
Educação

GRI 203-2, 413-1

Na causa educacional, o Instituto Ultra dialogou com especialistas no tema e com secretários estaduais de Educação e dos municípios prioritários para entender as maiores demandas e definir suas frentes de trabalho.

Gestão educacional

Investimento em programas de fortalecimento da gestão e das lideranças das redes educacionais municipais e estaduais, com compromisso médio de investimento de cinco anos.



Recomposição direta

Investimento em projetos de intervenção direta com alunos da rede pública nos municípios, para diminuir as defasagens na aprendizagem.

Ensino médio técnico e capacitação profissional

Investimento em projetos que aumentem as perspectivas de primeiro emprego e de geração de renda de jovens.

Escola Integral

Promover transformação profunda e de longo prazo na vida de crianças, adolescentes e suas famílias, por meio de uma educação de excelência.

Na primeira frente, o foco é apoiar o fortalecimento da gestão educacional nos territórios com um plano de trabalho, oferecendo assessoria especializada e capacitação aos profissionais das Secretarias de Educação e das escolas (diretores, coordenadores pedagógicos e professores), repercutindo positivamente na taxa de aprendizagem dos estudantes, especialmente em matemática e língua portuguesa, e em outros indicadores, como as taxas de distorção idade-série e de abandono.

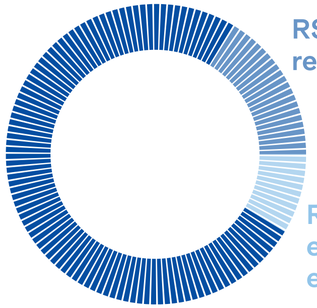
A primeira localidade escolhida para a realização da iniciativa foi Santos, onde ela começou a acontecer em 2024 após ser firmado um compromisso para mudar os indicadores educacionais de aprendizagem e o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb) do município no período de cinco anos. Realizado em conjunto com a ONG Parceiros da Educação, o programa capacitou cerca de 700 profissionais nesse primeiro ciclo, entre eles equipes técnicas e diretores, coordenadores pedagógicos e professores de matemática e língua portuguesa de 35 escolas das redes municipal e estadual. Os educadores são avaliados após as formações e há também uma avaliação com os alunos para aferir seu nível de conhecimento nos conteúdos ministrados ao longo do ano letivo. Entre outros resultados, a avaliação realizada em dezembro de 2024, com mais de 90% dos alunos das escolas municipais, mostrou crescimento de 29,6 pontos percentuais entre os estudantes do 6º ano classificados com desempenho muito bom em português em relação à aferição do início do ano. Em matemática, houve redução de 17,3 pontos percentuais entre os alunos do 8º ano com desempenho insuficiente.

Na segunda frente, o Instituto trabalha a intervenção direta com estudantes dos anos finais do ensino fundamental. Barcarena foi o primeiro município a receber o projeto em 2024, em parceria com a Alicerce Educação. Durante seis meses, 300 alunos do sexto ao nono anos de seis escolas públicas contaram com aulas de reforço no contraturno, ministradas por jovens educadores contratados na própria localidade, o que fomentou a geração de emprego e renda. Também foram trabalhadas competências socioemocionais e projetos de vida com os participantes. Para garantir a frequência, uma bolsa-auxílio, alimentação no período adicional e transporte foram assegurados aos estudantes.

Ainda nessa frente, a partir de 2025 o Instituto Ultra começará a desenhar sua intervenção no ensino médio técnico, buscando aumentar as perspectivas de empregabilidade e a geração de renda de jovens que vivem nos territórios prioritários.

Replicar o modelo educacional do Colégio Mão Amiga, escola filantrópica de excelência localizada em Itapecerica da Serra (SP), é o último pilar de atuação na causa educacional. A cidade escolhida para receber o projeto é Santos e, em 2024, o endereço onde a futura escola funcionará foi definido e profissionais locais foram contratados para acompanhar o andamento do projeto. O início da construção da unidade, previsto para 2024, foi postergado devido às eleições municipais, em obediência às diretrizes da legislação eleitoral.

R$ 48 milhões foram utilizados para os projetos de relacionamento com a comunidade em 2024



Resultados do projeto de intervenção direta em Barcarena

- 75% foi a taxa de frequência média dos estudantes.
- 88 pontos foi o índice de satisfação dos alunos (escala de -100 a 100).
- Os alunos recuperaram cerca de três bimestres nas disciplinas de matemática e língua portuguesa, o equivalente a quase um ano escolar.

Expansões planejadas para 2025

- O Instituto Ultra levará um projeto de gestão educacional similar ao que ocorre em Santos para Canoas.
- A iniciativa de intervenção direta será ampliada a outras escolas de Barcarena e estendida à região de Canoas e à cidade de Ipojuca – nesta última por meio de recursos incentivados.

Recursos incentivados

Contribuir com a educação também é um dos critérios adotados para a seleção dos projetos que apoiamos por meio de recursos incentivados. Ao todo, 58 iniciativas receberam aportes incentivados em 2024, o equivalente a R$ 36 milhões.

Uma das iniciativas é o Sinta o Som, que oferece atividades complementares ligadas à música, com impactos positivos na aprendizagem dos participantes. Cerca de 400 alunos do primeiro ao sexto anos da rede pública de ensino de São Luís (MA) foram beneficiados pelo projeto em 2024.

Na capital maranhense, apoiamos, ainda, um projeto que capacita professores em educação ambiental e financeira e outro que habilita educadores a introduzir o tênis nas aulas de educação física. Essa última iniciativa, que também acontece em Belém (PA), seleciona algumas crianças e jovens para aprender esta modalidade esportiva, receber reforço escolar e frequentar cursos de inglês e tecnologia. Em Vespasiano (MG), projeto similar começou a ser apoiado: meninas e meninos frequentam aulas de automobilismo e de reforço escolar e ainda trabalham competências socioemocionais.

Compreendendo a cultura como um elemento fundamental da formação de jovens e adultos e para o pleno desenvolvimento de uma sociedade, também apoiamos importantes instituições do País, que disseminam cultura e projetam o Brasil externamente. Em 2024, direcionamos recursos incentivados ao Museu de Arte de São Paulo (Masp), Pinacoteca de São Paulo, Bienal de São Paulo, Museu Inhotim, entre outros exemplos.

Geração de renda

GRI 203-2, 413-1

A frente de geração de renda também se materializa, grande parte das vezes, por meio de iniciativas ligadas à educação.

A Ipiranga lançou a plataforma de capacitação Bora pro Posto, aberta a qualquer pessoa interessada em trabalhar no segmento, aumentando as chances de contratação. Os cursos virtuais são gratuitos, dão direito a certificado e ainda há a possibilidade de cadastrar o currículo em um banco de talentos da empresa, que é compartilhado com os revendedores. Até dezembro de 2024, 3,4 mil pessoas tinham concluído ao menos uma formação da plataforma. A empresa também abriu as inscrições para a segunda edição do programa Operação Mulher Motorista, que forma mulheres do entorno de suas bases para atuar no transporte de combustíveis. Foram disponibilizadas 16 vagas na segunda edição.

Em 2024, a Ultragaz concluiu a etapa-piloto do programa Ultragaz Empreende, realizado em parceria com a escola de negócios Empreende Aí. Na primeira turma, o curso Despertando o Empreendedor formou 18 pessoas, entre mulheres empreendedoras, clientes e revendas Ultragaz, que registraram um aumento médio de 35% na lucratividade de seus negócios após a formação. A empresa também apoiou um encontro da organização Gastromotiva, que reuniu mais de 300 participantes e abordou a gastronomia como ferramenta de geração de renda e capacitação profissional, além de reforçar o papel do GLP no combate à insegurança alimentar.

A Ultracargo realizou a quarta edição do Programa de Formação Operacional, que oferece capacitação profissional no setor de armazenagem de granéis líquidos a moradores do entorno de seus terminais. O curso foi realizado em Palmeirante (TO), onde a empresa constrói a sua nova unidade, prevista para entrar em operação em 2025. Mais de 800 pessoas concorreram a uma das 30 vagas, e metade foi preenchida por mulheres, em linha com o compromisso da empresa com a equidade de gênero.

Estímulo ao voluntariado

O Instituto Ultra conduziu a terceira edição do Programa de Aceleração Social, em que colaboradores voluntários apoiam Organizações Não Governamentais (ONGs) que atuam com a causa educacional a desenhar e implementar soluções para os seus principais desafios de gestão.

Em 2024, participaram 120 colaboradores da Ultrapar e dos negócios, que trabalharam com 16 organizações de São Paulo, Campinas (SP), Rio de Janeiro (RJ) e Duque de Caxias (RJ).

O impacto indireto alcança 10 mil pessoas, beneficiadas de alguma maneira pelas ONGs.

De maneira inédita, foi desenvolvida uma trilha formativa, em parceria com a Fundação Dom Cabral, dedicada ao tema do voluntariado para aprimorar o conhecimento dos colaboradores sobre as especificidades do terceiro setor.

Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo mantêm, ainda, seus próprios programas de voluntariado.

Gestão de impactos

GRI 2-25, 413-1, 413-2

Os negócios do portfólio realizam análises de risco para mapear os potenciais impactos negativos às comunidades do entorno de suas unidades operacionais. Emissões atmosféricas, poluição sonora, odor, poeira, contaminação do solo e da água, danos às vias públicas e acidentes de trânsito são alguns exemplos. Por possuir apenas escritórios administrativos, a Ultrapar não conta com um processo sistemático de avaliação de impacto.

Por meio de seus sistemas de gestão de saúde e segurança e meio ambiente, as empresas monitoram os impactos ao entorno e atuam para minimizá-los. A gestão nos territórios inclui, ainda, avaliações periódicas para mapeamento das necessidades locais. Em 2024, um diagnóstico foi feito pela Ultracargo para identificar as especificidades socioeconômicas da região de Palmeirante (TO) e incluir o município em sua estratégia de responsabilidade social.

As avaliações e diagnósticos e as etapas de implementação dos projetos sociais nos territórios também são momentos

para dialogar e engajar membros das comunidades e representantes de organizações sociais e dos governos locais. Esses *stakeholders* ainda têm à disposição o Canal Aberto para relatar problemas ou esclarecer dúvidas (saiba mais sobre o canal na página 37).

Em 2024, 60% das unidades operacionais da Companhia desenvolveram ações voltadas às comunidades.

Atuação transversal em apoio ao Rio Grande do Sul

As chuvas entre o fim de abril e o início de maio de 2024 no Rio Grande do Sul se tornaram o maior desastre climático da história do estado.

+ de 90% dos 497 municípios do estado foram afetados de alguma forma.

+ de 600 mil pessoas tiveram que deixar suas casas.

Milhões de pessoas sofreram com a interrupção de serviços básicos, como transporte e abastecimento de água e luz.

Empresas dos mais distintos segmentos foram impactadas (a base da Ipiranga em Canoas ficou alagada e vários postos Ipiranga e revendas Ultragaz foram afetados).

Além de Ipiranga e Ultragaz atuarem com diligência para manter o fornecimento de combustíveis e de GLP na região, houve uma força-tarefa para apoiar colaboradores e familiares, revendedores, funcionários dos postos e revendas e a sociedade de maneira geral. Confira, a seguir, o que foi realizado:

Colaboradores Ipiranga

- Apoio ao resgate de colaboradores que tiveram suas casas inundadas;
- Suporte psicológico;
- Crédito financeiro adicional; e
- Auxílio especializado para limpeza e higienização das casas afetadas.

Colaboradores Ultragaz

- Apoio ao resgate de colaboradores que tiveram suas casas inundadas;
- Suporte psicológico;
- Crédito financeiro adicional e outras ações, como liberação de empréstimo sem juros e adiantamento de 13º salário;
- Auxílio especializado para limpeza e higienização das casas afetadas;
- Assessoria jurídica para a solicitação de benefícios sociais; e
- Campanha de *matchfunding* para repasse aos colaboradores afetados: a cada R$ 1 doado pela equipe, a Ultragaz triplicou o valor.

Revendedores Ipiranga

- Prorrogação dos prazos de pagamento;
- Suporte financeiro para limpeza e recuperação das instalações;
- Doação ao Sindicato de Revendedores de Combustíveis e Lubrificantes do Rio Grande do Sul (Sulpetro), que apoiou revendedores e comunidades; e
- Campanha de *matchfunding* para repasse aos VIPs (funcionários dos postos da rede): a cada R$ 1 doado por um revendedor, a Ipiranga dobrou o valor.

Revendedores Ultragaz

- Prorrogação dos prazos de pagamento;
- Suporte financeiro para limpeza e recuperação das instalações; e
- Vale-compras e 3 meses de vale-gás para os funcionários das revendas.

Sociedade

Mobilização aconteceu em dois momentos:

1. Suporte emergencial durante e imediatamente após as chuvas; e
2. Suporte à reconstrução nos meses seguintes ao evento climático.

Suporte emergencial

Via Instituto Ultra e ações independentes das empresas

Municípios priorizados: Canoas, Caxias do Sul, Passo Fundo e Santa Maria.

- Doações:
  - Cestas básicas
  - Kits de higiene e limpeza
  - Água
  - Alimentos
  - Cobertores, travesseiros e roupas de cama e banho
  - GLP para Cozinhas Solidárias e para a movimentação de empilhadeiras que transportavam doações
  - Combustíveis e lubrificantes para a Marinha, Força Aérea Brasileira (FAB), Defesa Civil e o abastecimento de serviços essenciais
- Campanhas de arrecadação que mobilizaram a sociedade (Ipiranga e KMV) e os revendedores Ipiranga[1].

Doações à população do RS em números

- + de 15,3 toneladas em cestas básicas, itens de higiene e limpeza e de enxoval.
- 554 mil litros de água.
- 19 toneladas de GLP.
- 32,6 mil litros de combustível.

[1]Os valores foram repassados à rede Ação da Cidadania para a aquisição e distribuição de cestas básicas no estado.

Reconstrução: campanha Segunda Chamada

A cidade de Canoas é um dos territórios prioritários da estratégia de responsabilidade social da Companhia e foi o foco do Instituto Ultra, que se mobilizou para apoiar a retomada das aulas no município nos meses seguintes às inundações. Ao todo, 55 escolas da rede pública foram impactadas pelas enchentes.

Em uma primeira frente, foi firmada uma parceria com o Conselho Regional de Engenharia e Arquitetura (CREA) do estado, que viabilizou o envio de profissionais voluntários para avaliar as unidades escolares e estabelecer os planos de reforma e restauração.

R$ 2,7 milhões arrecadados pela campanha Segunda Chamada até dezembro de 2024.

No mês de outubro, o Instituto Ultra, representando a Ultrapar e todas as empresas do portfólio, uniu-se à B3 Social e lançou a campanha Segunda Chamada. O primeiro montante arrecadado foi destinado à restauração das cozinhas de 39 instituições dos ensinos infantil e fundamental, apoio que possibilitou a retomada das aulas. Em uma etapa posterior, os valores foram destinados à recuperação de 39 bibliotecas e 19 brinquedotecas das escolas municipais e à aquisição de 420 *chromebooks* para os professores da rede estadual.

Apenas as doações do Grupo Ultra corresponderam a R$ 1,9 milhão.

Apoio às vítimas da seca

O Brasil também vivenciou uma forte estiagem nos meses de inverno, principalmente nas regiões Norte e Centro-Oeste.

Por meio da rede Ação da Cidadania, cerca de 1.100 cestas básicas foram encaminhadas a moradores de Manaus (AM) e Rondonópolis (MT). A Ipiranga mantém uma base na capital do Amazonas, enquanto a Ultracargo detém um terminal na cidade mato-grossense.

ultracargo
TQ-2903
INFLAMÁVEL
TQ-2904
INFLAMÁVEL
TQ-2901
INFLAMÁVEL

Anexos

Anexos

Transição energética

Emissões de GEE do escopo 3 por categoria (t CO_2e) - 2024 GRI 305-3	Emissões	Emissões biogênicas
Bens e serviços comprados	16.787.060	0
Bens e serviços vendidos	45.393.497	77.188.152
Emissões de escopo 3 não classificáveis nas categorias 1 a 15	109	8
Investimentos	27.347	0
Resíduos gerados nas operações	45.713	0
Transporte e distribuição (*downstream*)	58.160	12.358
Transporte e distribuição (*upstream*)	491.269	8.878
Viagens a negócios	3.315	13
Deslocamento casa-trabalho	4.827	0
Total	**62.811.296**	**77.209.410**

Gestão de talentos

Contratações e rotatividade GRI 401-1	Contratações	Taxa de contratação[1]	Demissões	Taxa de rotatividade[2]
Faixa etária				
Menos de 30 anos	1.051	59%	1.212	68%
De 30 a 50 anos	1.216	19%	1.454	23%
Mais de 50 anos	126	16%	181	23%
Gênero				
Homens	1.362	22%	1.383	22%
Mulheres	1.031	39%	1.464	55%
Região				
Centro-Oeste	157	57%	316	114%
Nordeste	145	13%	146	13%
Norte	46	17%	37	14%
Sudeste	1.795	29%	2.106	34%
Sul	250	27%	242	26%
Total	**2.393**	**27%**	**2.847**	**32%**

[1]Total de contratações em cada segmento/total de colaboradores em cada segmento.
[2]Total de demissões (voluntárias e involuntárias) em cada segmento/total de colaboradores em cada segmento.

Média de treinamentos (h) por colaborador GRI 404-1	
Gênero	
Homens	25
Mulheres	25
Categoria funcional	
Presidência e Diretoria	5
Gerência	31
Coordenação	30
Administrativo	25
Operacional	23
Total	**25**

Cultura inclusiva e diversidade

Diversidade[1] GRI 405-1	Gênero		Faixa etária				Pessoas com deficiência
	Homens	Mulheres	Menos de 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos	Não informada	
Conselho de Administração	7 | 77,8%	2 | 22,2%	0 | 0,0%	0 | 0,0%	9 | 100,0%	0 | 0,0%	0 | 0,0%
Colaboradores[2]	6.210 | 70,2%	2.636 | 29,8%	1.775 | 20,1%	6.279 | 71,0%	771 | 8,7%	21 | 0,2%	723 | 8,2%
Presidência	6 | 100%	0 | 0,0%	0 | 0,0%	2 | 33,3%	4 | 66,7%	0 | 0,0%	0 | 0,0%
Diretoria	32 | 66,7%	16 | 33,3%	0 | 0,0%	33 | 68,8%	15 | 31,3%	0 | 0,0%	0 | 0,0%
Gerência	301 | 68,9%	136 | 31,1%	9 | 2,1%	381 | 87,2%	47 | 10,8%	0 | 0,0%	3 | 0,7%
Coordenação	426 | 63,9%	241 | 36,1%	68 | 10,2%	553 | 82,9%	46 | 6,9%	0 | 0,0%	11 | 1,6%
Administrativo	2.381 | 55,6%	1.902 | 44,4%	1.134 | 26,5%	2.887 | 67,4%	241 | 5,6%	21 | 0,5%	375 | 8,8%
Operacional	3.064 | 90,0%	341 | 10,0%	564 | 16,6%	2.423 | 71,2%	418 | 12,3%	0 | 0,0%	334 | 9,8%

[1]Por conta dos arredondamentos, a soma dos percentuais pode ser ligeiramente diferente de 100% em alguns níveis funcionais.
[2]Considera colaboradores com vínculo empregatício, ativos no fechamento de 2024. Não considera colaboradores afastados.

Diversidade[1] GRI 405-1	Raça, cor, etnia					
	Pretos	Pardos	Brancos	Amarelos	Indígenas	Não declarada
Conselho de Administração	0 | 0,0%	0 | 0,0%	9 | 100,0%	0 | 0,0%	0 | 0,0%	0 | 0,0%
Colaboradores[2]	954 | 10,8%	2.803 | 31,7%	4.895 | 55,3%	143 | 1,6%	11 | 0,1%	40 | 0,5%
Presidência	0 | 0,0%	0 | 0,0%	6 | 100,0%	0 | 0,0%	0 | 0,0%	0 | 0,0%
Diretoria	0 | 0,0%	3 | 6,3%	44 | 91,7%	1 | 2,1%	0 | 0,0%	0 | 0,0%
Gerência	10 | 2,3%	60 | 13,7%	353 | 80,8%	13 | 3,0%	0 | 0,0%	1 | 0,2%
Coordenação	32 | 4,8%	160 | 24,0%	456 | 68,4%	18 | 2,7%	1 | 0,1%	0 | 0,0%
Administrativo	384 | 9,0%	1.172 | 27,4%	2.618 | 61,1%	76 | 1,8%	7 | 0,2%	26 | 0,6%
Operacional	528 | 15,5%	1.408 | 41,4%	1.418 | 41,6%	35 | 1,0%	3 | 0,1%	13 | 0,4%

[1]Por conta dos arredondamentos, a soma dos percentuais pode ser ligeiramente diferente de 100% em alguns níveis funcionais.
[2]Considera colaboradores com vínculo empregatício, ativos no fechamento de 2024. Não considera colaboradores afastados.

Cultura inclusiva e diversidade

Equidade salarial[1] GRI 405-2	Salário-base	Remuneração (salário-base + adicionais)
Diretoria	86%	84%
Gerência	96%	91%
Coordenação	97%	100%
Administrativo	90%	88%
Operacional	90%	97%

[1]Os dados refletem a razão matemática entre os valores médios recebidos por mulheres e por homens em cada categoria funcional. Um valor de 96% significa, por exemplo, que as mulheres recebem, em média, 96% do valor recebido, em média, pelos homens que têm o mesmo nível funcional. A fórmula utilizada foi: soma da razão matemática de cada empresa do Grupo Ultra em cada nível funcional (excluídos os níveis de cada empresa em que não há profissionais dos dois gêneros)/Total de empresas envolvidas no cálculo. A comparação não é possível no nível da Presidência porque todos os cargos são ocupados por homens. O cálculo não leva em conta o tempo na função, fator que impacta o resultado.

Licença-maternidade e licença-paternidade GRI 401-3	Homens	Mulheres
Colaboradores elegíveis[1,5]	158	106
Colaboradores que tiraram a licença em 2024	157	106
Colaboradores que deveriam voltar ao trabalho em 2024 após o fim da licença	153	87
Colaboradores que voltaram ao trabalho em 2024 após o fim da licença[2]	153	81
Taxa de retorno[3]	100%	93%
Colaboradores que permaneciam na empresa 12 meses após o retorno ao trabalho	155	70
Taxa de retenção[4]	62%	48%

[1]Colaboradores que se tornaram pais ou mães, por nascimento ou adoção, no período do relatório.
[2]Pode diferir (para mais ou para menos) do total de colaboradores que retornaram após licença iniciada no ano anterior e não inclui os beneficiados em 2024 que seguiam com a licença ativa em 31 de dezembro.
[3]Colaboradores que retornaram da licença em 2024/colaboradores que deveriam retornar da licença no período. Não inclui, portanto, os casos em que a licença seguia ativa em 31 de dezembro.
[4]Colaboradores que, em 2024, completaram 12 meses de permanência na empresa após terem retornado da licença/colaboradores que haviam retornado após a licença.
[5]Considera colaboradores com vínculo empregatício, ativos no fechamento de 2024. Não considera colaboradores afastados

Sumário de conteúdo da GRI e do SASB[1]

Declaração de uso: O Grupo Ultra relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024 com base nas Normas GRI.
GRI 1 utilizada: GRI 1: Fundamentos 2021
Norma Setorial da GRI aplicável: GRI 11: Setor de Petróleo e Gás 2021

Norma GRI			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	**Pacto Global[2] e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)[3]**	**Página**	**Resposta/complemento/*link* externo**
2-1 Detalhes da organização		8	A Ultrapar Participações S.A. é uma sociedade anônima de capital aberto. Tem sede em São Paulo e operações no Brasil. Por meio da Hidrovias do Brasil S.A., opera também na Argentina, Bolívia, Paraguai e Uruguai.
2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização			Em linhas gerais, o relatório segue o mesmo escopo das Demonstrações Financeiras consolidadas (Ultrapar Participações S.A. e controladas), com as seguintes exceções relacionadas aos conteúdos GRI: a Hidrovias do Brasil S.A. não foi considerada nos indicadores quantitativos e, nos qualitativos, limita-se aos conteúdos 2-1 e 2-6; a Millenium é considerada somente nos dados globais de empregados.
2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato		3	A publicação é anual. Esta edição foi publicada em março de 2025.
2-4 Reformulações de informações		53, 56	Foram revisados os indicadores 302-1, 303-4 e 303-5. As alterações não implicam em impacto financeiro à companhia.
2-5 Verificação externa		3, 86	
2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios		7, 8, 16, 18, 20, 22, 40	Segundo o Padrão Global de Classificação Industrial (GCIS, na sigla em inglês), as atividades do Grupo se concentram nos segmentos industriais 101020 - Óleo, gás e combustíveis de consumo, do setor 10 - Energia, e 203040 - Transporte terrestre, do setor 20 - Transporte.
2-7 Empregados	ODS 8, 10	59, 60	
2-9 Estrutura de governança e sua composição	ODS 5, 16	32, 33	Composição e atribuições dos órgãos de governança: clique aqui
2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança		33	Política Corporativa de Indicação de Membros do Conselho de Administração, de seus Comitês de Assessoramento e da Diretoria: clique aqui
2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	ODS 16	32	
2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos		38	Regimento Interno do Conselho de Administração: clique aqui

[1] SASB Oil & Gas – *Refining & Marketing*, versão 06/2023.
[2] Princípios do Pacto Global relacionados aos indicadores reportados, conforme mapeamento realizado internamente.
[3] Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) relacionados aos indicadores reportados. A correlação com os indicadores GRI se baseia na publicação *Linking the SDGs and the GRI Standards*, versão 2022, da GRI. As demais correlações foram identificadas a partir de análise interna.

Norma GRI			
2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade		3	O Conselho de Administração aprovou os temas materiais do Grupo e as informações deste relatório.
2-15 Conflitos de interesse	ODS 16	33	Política Corporativa de Conflito de Interesses e Transações com Partes Relacionadas. clique aqui
2-16 Comunicação de preocupações cruciais		32, 37	O Canal Aberto, gerido pela Diretoria de Riscos, Integridade e Auditoria, recebe as comunicações. Sempre que pertinente, a informação é compartilhada com o Conselho de Administração por meio do Comitê de Auditoria e Riscos.
2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança		33	CVs dos conselheiros: clique aqui
2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança		33	A avaliação é descrita em detalhes na página 9 da Política Corporativa de Indicação de Membros do Conselho de Administração, de seus Comitês de Assessoramento e da Diretoria: clique aqui
2-19 Políticas de remuneração		34	Política Corporativa de Remuneração Executiva clique aqui
2-20 Processo para determinação da remuneração		34	Política Corporativa de Remuneração Executiva: clique aqui Política Corporativa de Reparação (*clawback*): clique aqui
2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável		4	
2-23 Compromissos de política	Princípios 1, 2 ODS 16	35, 37	
2-24 Incorporação de compromissos de política		25, 28, 35	
2-25 Processos para reparar impactos negativos		37, 73	A gestão dos efeitos negativos – reais e potenciais – causados pelas atividades operacionais nas localidades do entorno é conduzida diretamente pelos negócios, tendo como premissas a responsabilidade, a transparência e a mitigação/redução dos impactos. As comunidades vizinhas às operações podem acionar canais específicos das empresas e o Canal Aberto do Grupo Ultra
2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Princípios 1, 2 ODS 16	37	
2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 10	39, 52	
2-28 Participação em associações		26, 50	As empresas do portfólio também participam de diversas entidades representativas, a exemplo do Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP) – participação da Ultragaz e Ipiranga; Associação Mundial de Gás Liquefeito (WLGA) – presidida, desde 2024, pelo presidente da Ultragaz; MoveInfra, que reúne as principais empresas do setor de infraestrutura do Brasil – participação da Ultracargo; Associação Brasileira de Terminais Portuários (ABTP) – participação da Ultracargo e Ipiranga
2-29 Abordagem para engajamento de *stakeholders*		27	
2-30 Acordos de negociação coletiva	Princípio 3 ODS 8	59, 60	
GRI 3: Temas materiais 2021			
3-1 Processo de definição de temas materiais			Este relatório se baseia na lista de temas materiais definida em 2019 e revisada em 2021. A descrição completa do processo de definição de materialidade está disponível no Relatório Integrado 2022, na página 6: clique aqui
3-2 Lista de temas materiais		3	

Norma GRI/Indicadores SASB	Conteúdo	Nº de referência da Norma Setorial	Pacto Global e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)	Página/resposta/ complemento
Tema material: Saúde e segurança				
GRI 3: Temas materiais 2021	**3-3** Gestão dos temas materiais	11.9.1	Princípios 1, 2	28, 65
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	**403-1** Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	11.9.2	Princípios 1, 2 ODS 8	65
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	11.9.3		65
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	11.9.4		68
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes à saúde e segurança do trabalho	11.9.5	Princípios 1, 2 ODS 8, 16	65
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	11.9.6	Princípios 1, 2 ODS 8	65
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	11.9.7	Princípios 1, 2 ODS 3	68
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	11.9.8	Princípios 1, 2 ODS 8	65
	403-9 Acidentes de trabalho	11.9.10	Princípios 1, 2 ODS 3, 8, 16	67
	403-10 Doenças profissionais	11.9.11		67
SASB Saúde e segurança na força de trabalho	**EM-RM-320a.2** Sistemas de gestão para integrar uma cultura de segurança	–	Princípios 1, 2 ODS 8	65
Tema material: Governança e integridade				
GRI 3: Temas materiais 2021	**3-3** Gestão dos temas materiais	–	Princípio 10	29, 31, 35
GRI 205: Combate à corrupção 2016	**205-1** Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	11.20.2	Princípio 10 ODS 16	39
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	11.20.3		36
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	11.20.4		39
GRI 206: Concorrência desleal 2016	**206-1** Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	11.9.2	ODS 16	39
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	**418-1** Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	–		39
SASB Integridade e transparência de preços	**EM-RM-520a.1** Total de perdas monetárias resultantes de processos judiciais relacionados à fixação ou manipulação de preços	–		39
Tema material: Transição energética				
GRI 3: Temas materiais 2021	**3-3** Gestão dos temas materiais	11.1.1	Princípios 7, 8, 9	29, 43
GRI 201: Desempenho econômico 2016	**201-2** Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	–	Princípios 7, 8, 9 ODS 13	47
GRI 302: Energia 2016	**302-1** Consumo de energia dentro da organização	11.1.2	Princípio 7 ODS 7, 8, 12, 13	53

Norma GRI/Indicadores SASB	Conteúdo	Nº de referência da Norma Setorial	Pacto Global e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)	Página/resposta/ complemento
GRI 305: Emissões 2016	**305-1** Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	11.1.5	Princípio 7 ODS 3, 13, 15	49, 50
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de GEE provenientes da aquisição de energia	11.1.6		49, 50
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de GEE	11.1.7		49, 50, 78
SASB Emissões de GEE	**EM-RM-110a.1** Emissões globais brutas do Escopo 1, porcentagem coberta pelos regulamentos de limitações de emissões	–	Princípio 7 ODS 3, 12, 13, 14, 15	49, 50
	EM-RM-110a.2 Estratégia ou plano de longo e curto prazos para gerenciar as emissões do Escopo 1, metas de redução de emissões e análise de desempenho frente às metas	–		49
Tema material: Operações ecoeficientes				
GRI 3: Temas materiais 2021	**3-3** Gestão dos temas materiais	11.5.1	Princípios 7, 8	29, 52
GRI 306: Resíduos 2020	**306-1** Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	11.5.2	Princípios 7, 8 ODS 3, 6, 11, 12	54
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	11.5.3		54
	306-3 Resíduos gerados	11.5.4		55
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	11.5.5	Princípios 7, 8 ODS 3, 11, 12	55
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	11.5.6	Princípios 7, 8 ODS 3, 6, 11, 12	55
SASB Gestão de materiais perigosos	**EM-RM-150a.1** Resíduos perigosos gerados e porcentagem reciclada	–	Princípio 7 ODS 3, 6, 11, 12	Do total de 9.751,4 toneladas geradas, 7.500,0 toneladas (77%) passaram por algum tipo de operação de recuperação.
SASB Gestão de riscos de incidentes críticos	**EM-RM-540a.1** Taxas de Incidentes de Segurança de Processo (PSE) para Perda de Contenção Primária (LOPC) de maior consequência (tier 1) e menor consequência (tier 2)	–	Princípio 7 ODS 3, 6, 11, 12	55
	EM-RM-540a.2 Taxa de desafios aos Sistemas de Segurança (tier 3)	–		55
Tema material: Responsabilidade com a comunidade				
GRI 3: Temas materiais 2021	**3-3** Gestão dos temas materiais	11.14.1 11.15.1	Princípios 1, 7	29, 69
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	**203-2** Impactos econômicos indiretos significativos	11.14.5	Princípio 1 ODS 1, 8	70, 71, 72
GRI 413: Comunidades locais 2016	**413-1** Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	11.15.2	Princípios 1, 7	69, 70, 72, 73
	413-2 Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	11.15.3	Princípios 1, 7	73
SASB Qualidade do ar	**EM-RM-120a.2** Total de refinarias localizadas dentro de ou próximo a áreas densamente povoadas	–	ODS 11	O Grupo não possui refinarias.

Norma GRI/Indicadores SASB	Conteúdo	Nº de referência da Norma Setorial	Pacto Global e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)	Página/resposta/ complemento
Tema material: Cadeia de valor				
GRI 3: Temas materiais 2021	**3-3** Gestão dos temas materiais	11.12.1	Princípios 1, 4, 5, 7	29, 40
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	**308-1** Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	–	Princípio 7	41
GRI 408: Trabalho infantil 2016	**408-1** Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	–	Princípio 5 ODS 5, 8	41
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	**409-1** Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	11.12.2		41
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	**414-1** Novos fornecedores que foram selecionados usando critérios sociais	11.12.3	Princípios 4, 5 ODS 5, 8	41
Tema material: Cultura inclusiva e diversidade				
GRI 3: Temas materiais 2021	**3-3** Gestão dos temas materiais	11.10.1 11.11.1	Princípios 1, 2, 6	29, 62
GRI 401: Emprego 2016	**401-1** Novas contratações e rotatividade de empregados	11.10.2	ODS 5, 8, 10	59, 78
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	11.10.4	Princípio 6 ODS 5, 8	64, 80
GRI 404: Capacitação e educação 2016	**404-1** Média anual de horas de treinamento por empregado	11.10.6	ODS 4, 5, 8, 10	61, 78
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	**405-1** Diversidade em órgãos de governança e empregados	11.11.4	Princípios 1, 2, 6 ODS 5, 8	63, 79
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos por mulheres e por homens	11.11.5	ODS 5, 8, 10	64, 80
GRI 406: Não discriminação 2016	**406-1** Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	11.11.6	Princípios 1, 2, 6 ODS 5, 8	37
Outros indicadores relatados				
GRI 303: Água e efluentes 2018	**303-1** Interações com a água como um recurso compartilhado	11.6.2	Princípios 7, 8 ODS 6, 12	56
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte da água	11.6.3	Princípios 7, 8 ODS 6	56
	303-3 Captação de água	11.6.4		56
	303-4 Descarte de água	11.6.5		56
	303-5 Consumo de água	11.6.6		56
SASB Gestão de água e efluentes	**EM-RM-140a.1** Total de água doce retirada, porcentagem reciclada, porcentagem em regiões de estresse hídrico alto ou extremamente alto	–	Princípio 7 ODS 6	56 Não há reciclagem de água.
	EM-RM-140a.2 Número de incidentes de não conformidade associados a licenças, padrões e regulamentos de qualidade da água	–		56
SASB Gestão do ambiente legal e regulatório	**EM-RM-530a.1** Posicionamento da empresa frente a regulamentos governamentais e/ou propostas de políticas relacionados a fatores ambientais e sociais que afetam o setor	–	ODS 16	13,14

Asseguração externa

GRI 2-5

Deloitte.

Deloitte Touche Tohmatsu
Av. Dr. Chucri Zaidan, 1.240 -
4º ao 12º andares - Golden Tower
04711-130 - São Paulo - SP
Brasil

Tel.: + 55 (11) 5186-1000
Fax: + 55 (11) 5181-2911
www.deloitte.com.br

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO LIMITADA DO AUDITOR INDEPENDENTE SOBRE AS INFORMAÇÕES NÃO FINANCEIRAS CONSTANTES NO RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE REFERENTE AO EXERCÍCIO FINDO EM 31 DE DEZEMBRO DE 2024

Aos Acionistas e Conselheiros da
Ultrapar Participações S.A.

Introdução

Fomos contratados pela Ultrapar Participações S.A. ("**Ultrapar**" ou "**Grupo Ultra**" ou "**Companhia**") para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes no Relatório de Sustentabilidade da Companhia, referente ao exercício findo em 31 de dezembro de 2024 ("Relatório de Sustentabilidade").

Nossa asseguração limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o Relatório de Sustentabilidade, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidades da Administração da Companhia

A **Administração** da Ultrapar é responsável por:

- Selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relatório de Sustentabilidade.
- Preparar as informações com base nos critérios e nas diretrizes da "Global Reporting Initiative - GRI" e do "Sustainability Accounting Standards Board - SASB".
- Desenhar, implementar e manter controle interno sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório de Sustentabilidade, que estão livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório de Sustentabilidade, com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CTO nº 07 - 2022 emitido pelo Conselho Federal de Contabilidade - CFC, e com base na NBC TO 3000 - Trabalhos de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão, também emitida pelo CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000 - "Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information", emitida pelo "International Auditing and Assurance Standards Board - IAASB". Essas normas requerem o cumprimento, pelo auditor, de exigências éticas, de independência e demais responsabilidades referentes a ela, inclusive quanto à aplicação da Norma Brasileira de Controle de Qualidade (NBC PA 01) e, portanto, a manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

A Deloitte refere-se a uma ou mais empresas da Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), sua rede global de firmas-membro e suas entidades relacionadas (coletivamente, a "organização Deloitte"). A DTTL (também chamada de "Deloitte Global") e cada uma de suas firmas-membro e entidades relacionadas são legalmente separadas e independentes, que não podem se obrigar ou se vincular a terceiros. A DTTL, cada firma-membro da DTTL e cada entidade relacionada são responsáveis apenas por seus próprios atos e omissões, e não entre si. A DTTL não fornece serviços para clientes. Por favor, consulte www.deloitte.com/about para saber mais.

A Deloitte fornece serviços de auditoria e asseguração, consultoria tributária, consultoria empresarial, assessoria financeira e consultoria em gestão de riscos para quase 90% das organizações da lista da Fortune Global 500® e milhares de outras empresas. Nossas pessoas proporcionam resultados mensuráveis e duradouros para ajudar a reforçar a confiança pública nos mercados de capitais e permitir aos clientes transformar e prosperar, e lideram o caminho para uma economia mais forte, uma sociedade mais equitativa e um mundo sustentável. Com base nos seus mais de 175 anos de história, a Deloitte abrange mais de 150 países e territórios. Saiba como os cerca de 457 mil profissionais da Deloitte em todo o mundo causam um impacto importante em www.deloitte.com.

© 2025. Para mais informações, contate a Deloitte Global.

Deloitte.

Adicionalmente, as referidas normas requerem que o trabalho seja planejado e executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes no Relatório de Sustentabilidade, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste, principalmente, em indagações à Administração e a outros profissionais da Ultrapar que estão envolvidos na elaboração das informações, assim como na aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir, na forma de asseguração limitada, sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguração limitada requer, também, a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações divulgadas no Relatório de Sustentabilidade, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, à materialidade e à apresentação das informações contidas no Relatório de Sustentabilidade, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório de Sustentabilidade, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

a) O planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relatório de Sustentabilidade.

b) O entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações.

c) A aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados no Relatório de Sustentabilidade.

d) Para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações financeiras e/ou os registros contábeis.

Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração da GRI e do SASB, aplicáveis na elaboração das informações constantes do Relatório de Sustentabilidade.

Acreditamos que a evidência obtida em nosso trabalho é suficiente e apropriada para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

Alcance e limitações

Os procedimentos executados em trabalho de asseguração limitada variam em termos de natureza e época e são menores em extensão do que em trabalho de asseguração razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido se tivesse sido executado um trabalho de asseguração razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguração razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes no Relatório de Sustentabilidade. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

© 2025. Para mais informações, contate a Deloitte Global.

Deloitte.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dadas a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitas a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, nem em relação a projeções futuras e metas.

A preparação e apresentação de indicadores de sustentabilidade foram elaboradas com base nos critérios da GRI e do SASB; portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões preveem, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguração deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente aos critérios selecionados (GRI e SASB).

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório, e nas evidências obtidas, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações não financeiras constantes no Relatório de Sustentabilidade para o exercício findo em 31 de dezembro de 2024 da Ultrapar Participações S.A. não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, com base nos critérios e nas diretrizes da GRI e do SASB.

São Paulo, 13 de março de 2025

Deloitte Touche Tohmatsu

DELOITTE TOUCHE TOHMATSU
Auditores Independentes Ltda.
CRC nº 2 SP 011609/O-8

Alexandre Carboni Machado
Contador
CRC nº 1 SP 293443/O-5

2025SP038599

© 2025. Para mais informações, contate a Deloitte Global.

Informações corporativas e créditos

Relações com investidores

Avenida Brigadeiro Luiz Antônio, 1.343 – 8º andar
São Paulo (SP)
CEP: 01317-910
Telefone: +55 (11) 3177-7014
E-mail: invest@ultra.com.br
www.ultra.com.br

Assessoria de imprensa

E-mail: imprensa@ultra.com.br

Auditoria das Demonstrações Financeiras e Asseguração do Relatório de Sustentabilidade

Deloitte Touche Tohmatsu Auditores Independentes Ltda.
Av. Dr. Chucri Zaidan, 1.240 – 4º ao 12º andar
São Paulo (SP)

Coordenação-Geral do Relatório

Diretoria Financeira e de Relações com Investidores
Gerência Executiva de Planejamento Financeiro e Sustentabilidade

Consultoria de indicadores ESG e texto

Conecta Conteúdo e Sustentabilidade

Projeto gráfico e design

Azul Publicidade

Fotografia

Acervo Centro de Memória Grupo Ultra
Acervo Ultragaz
Acervo Ultracargo
Acervo Ipiranga
Acervo Hidrovias do Brasil
Acervo Instituto Ultra

André Luiz Mello
Fernando Soutello
Leandro Martins
Sérgio Zacchi
Wagner Menezes

ultra

www.ultra.com.br