



ULTRA



Relatório de Sustentabilidade

2023

Sumário

SOBRE O RELATÓRIO	3
MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO	5
QUEM SOMOS	7
Empresas do portfólio	10
Modelo de negócio	16
Resultados 2023	17

SUSTENTABILIDADE CONECTADA À ESTRATÉGIA	18
Plano ESG 2030	22
Públicos de relacionamento	24
GOVERNANÇA E INTEGRIDADE	25
Referência em governança	26
Integridade como princípio norteador	29
Gestão de riscos	32
Ambiente regulatório e políticas públicas	33
COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE	34
Transição Energética	35
Operações Ecoeficientes	39

IMPACTO SOCIAL	44
Cultura Inclusiva e Diversidade	45
Saúde e Segurança	49
Responsabilidade com a Comunidade	53
Cadeia de Valor	58
CADERNO DE INDICADORES	60
SUMÁRIOS GRI, SASB E TCFD	63
ASSEGURAÇÃO EXTERNA	71
INFORMAÇÕES CORPORATIVAS E CRÉDITOS	72



Sobre o relatório

GRI 2-2, 2-3, 2-14

Como parte do compromisso com a transparência e a integridade, o Grupo Ultra apresenta o seu Relatório de Sustentabilidade 2023, que reúne os destaques do ano nas frentes financeiro-operacional e de ESG (sigla em inglês para ambiental, social e de governança).

A publicação também é uma atualização do Plano ESG 2030, conjunto de ambições e metas relacionadas aos sete temas materiais da Companhia, lançado publicamente no início de 2023.

Este relatório, elaborado com base nas Normas da Global Reporting Initiative (GRI), refere-se ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023 e abrange a Ultrapar e suas empresas controladas: Ultragaz, Ultracargo, Ipiranga, AmPm, Abastece Aí (atual KMV) e Iconic. As informações sobre o quadro de colaboradores também incluem a Millenium. O período e o escopo são os mesmos das demonstrações financeiras.

A publicação responde, ainda, aos indicadores do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para o setor de Petróleo e Gás: Refino e

Marketing e apresenta dados sobre a governança, a estratégia, a gestão de riscos e o desempenho climático da Companhia, em linha com as diretrizes da Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD).

O processo de construção do Relatório de Sustentabilidade é coordenado pela diretoria Financeira e de Relações com Investidores da Ultrapar. As gerências e diretorias responsáveis pelas informações relatadas aprovam o documento, que também passa por processo de asseguuração limitada realizada por auditor externo independente. Pelo fato de os conteúdos reportados serem tratados nas reuniões do Conselho de Administração e de a publicação passar por asseguuração de terceira parte independente, não há a revisão do relatório pelos conselheiros.

Dúvidas e sugestões

sustentabilidade@ultra.com.br

Materialidade



GRI 3-1

A matriz de materialidade da Ultrapar foi construída em 2019, como resultado de um processo dividido em três grandes etapas:

- ▶ Análise de estudos ligados à agenda de sustentabilidade; publicações da imprensa; posicionamentos divulgados por investidores, órgãos governamentais e entidades nacionais e internacionais; legislações e normas aplicáveis, além de uma avaliação da realidade dos negócios e de seus setores de atuação.
- ▶ Consulta aos principais *stakeholders*: diretoria executiva; acionistas e investidores; colaboradores; órgãos reguladores e fiscalizadores; entidades setoriais; organizações da sociedade civil; e imprensa.
- ▶ Validação pelo Conselho de Administração.

A matriz foi revisada em 2021 e apresenta sete temas materiais. Para cada um, o Plano ESG estabeleceu uma ambição e algumas metas que deverão ser alcançadas até 2030 [saiba mais na página 22].

Temas materiais

GRI 3-2

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

Mensagem da Administração

GRI 2-22

2023 foi mais um ano de evoluções relevantes para a Ultrapar. Apesar da volatilidade e incertezas, nossos três principais negócios, Ipiranga, Ultragas e Ultracargo, atingiram resultados recordes, com destaque para a continuidade do crescimento da Ultragas e da Ultracargo e para a expressiva recuperação de rentabilidade da Ipiranga, por meio do refinamento da precificação, maior engajamento com a rede de revendedores, evolução em suprimentos, logística e *trading* e depuração de postos com baixo potencial.

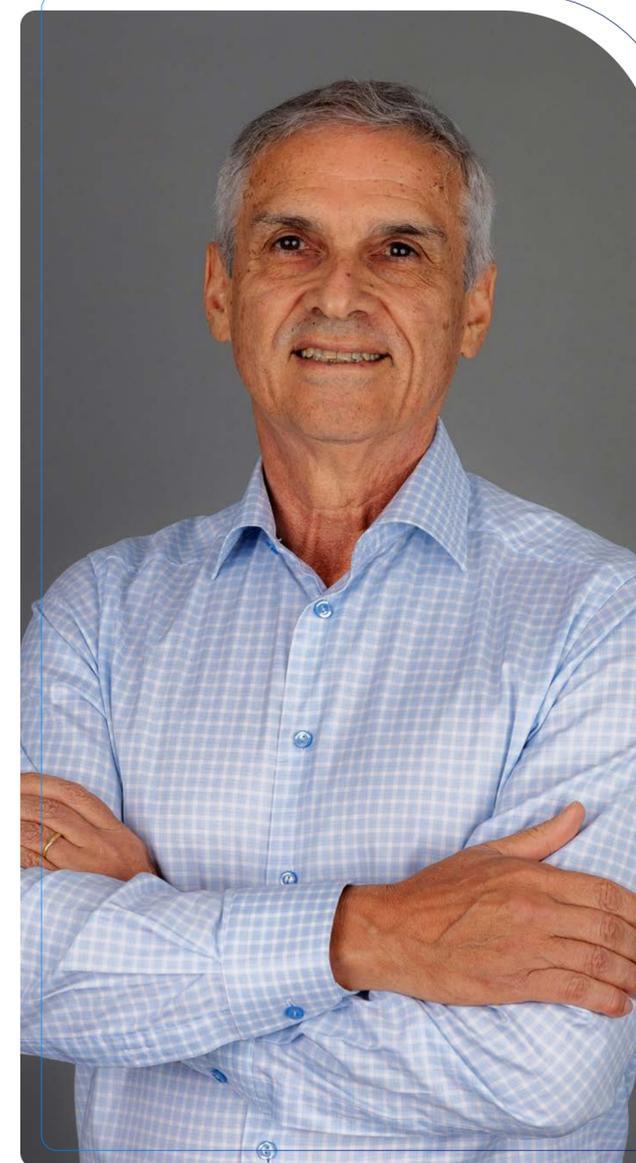
A forte geração operacional de caixa permitiu à Companhia alcançar o menor índice de alavancagem financeira dos últimos 15 anos e recuperar a classificação de grau de investimento (*investment grade*) pela agência de classificação de risco Standard & Poors.

Investimos R\$ 1,9 bilhão na expansão e manutenção de nossos negócios. Concluímos as aquisições da Stella Energia e NEOgás, que marcaram a entrada da Ultragas nos segmentos de energia elétrica renovável e de gás natural comprimido, ampliando as opções de

Alcançamos o menor índice de alavancagem financeira dos últimos 15 anos e recuperamos a classificação de grau de investimento (*investment grade*) pela agência de classificação de risco Standard & Poors.

oferta de soluções energéticas e potencializando sua capilaridade, força comercial e marca. Concluímos também as aquisições de 50% de participação na Opla, terminal para etanol em Paulínia (SP), e da base da Ipiranga em Rondonópolis (MT), além de anunciar a construção do primeiro terminal de granéis líquidos em Tocantins, marcando a expansão da Ultracargo para o interior e posicionando a empresa como prestadora de soluções logísticas integradas.

Dando continuidade à nossa agenda de transformação, realizamos em abril uma renovação importante do Conselho de Administração, para o mandato de 2023 a 2025, combinando membros que já atuavam na Administração, preservando o conhecimento dos negócios e da Ultrapar, com novos membros que trouxe-



Jorge M. T. Camargo
Presidente do Conselho de Administração

Evoluímos na jornada ESG, assumindo compromissos públicos para com as metas de 2030, parte intrínseca do Planejamento Estratégico da Companhia.

ram experiências relevantes e complementares para a construção do futuro da Companhia.

Além disso, evoluímos na jornada ESG, assumindo compromissos públicos para com as metas de 2030, parte intrínseca do Planejamento Estratégico da Companhia.

Encerramos 2023 com uma receita líquida de R\$ 126 bilhões e EBITDA Ajustado recorrente de R\$ 5,6 bilhões, 41% superior ao de 2022, fruto de resultados recordes nos nossos três principais negócios, mesmo após a desconsolidação da Oxiteno e da Extrafarma. O lucro líquido da Companhia foi de R\$ 2,5 bilhões, patamar recorde, dos quais R\$ 713 milhões serão distribuídos sob a forma de dividendos aos acionistas.

Como já destacamos, a redução da nossa alavancagem financeira, que passou de 1,7x em dezembro de 2022 para 1,1x em dezembro de 2023, torna a Companhia ainda mais

capaz de perseguir oportunidades de investimentos com bons retornos e alinhadas ao planejamento estratégico. Ressaltamos que existem recebíveis relacionados aos desinvestimentos realizados que totalizam aproximadamente R\$ 0,9 bilhão, e que não estão considerados nesse cálculo.

Anunciamos também nosso plano de investimentos para 2024, que totaliza R\$ 2,7 bilhões e supera em 37% o montante investido em 2023, com cerca de 55% do valor destinado a projetos de expansão na Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo, em adição à sustentação e segurança das unidades operacionais.

Agradecemos aos nossos clientes, fornecedores, acionistas e demais *stakeholders* pela confiança e parceria para a 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

SUMÁRIO

SOBRE O
RELATÓRIO

MENSAGEM DA
ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE
CONECTADA
À ESTRATÉGIA

GOVERNANÇA
E INTEGRIDADE

COMPROMISSO COM
O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE
INDICADORES

SUMÁRIOS GRI,
SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES
CORPORATIVAS
E CRÉDITOS



A ESSÊNCIA ULTRA COMO ALAVANCA PARA A CONSTRUÇÃO DO FUTURO

GRI 2-6

Com 86 anos de história e uma trajetória marcada pelo pioneirismo e pela paixão e compromisso com o desenvolvimento do Brasil, o Grupo Ultra atua nas verticais de energia, infraestrutura logística e mobilidade por meio da Ultragaz, Ultracargo e Ipiranga.

A Ultrapar é responsável pela alocação de capital e maximização da geração de valor de seus negócios, que, por sua vez, atuam com autonomia operacional, seguindo parâmetros empresariais e de cultura organizacional.

Em 2023, o Grupo Ultra conduziu um amplo trabalho de resgate de sua essência e história e de identificação dos grandes temas e desafios do mundo contemporâneo, para construir o seu posicionamento de futuro.

O processo colocou luz sobre atributos marcantes da Companhia, presentes desde o início, em 1937, quando o imigrante austríaco Ernesto Igel fundou a Empresa Brasileira de Gaz a Domicílio Ltda. São eles:

Capacidade de tornar real

Conjugar o ímpeto empreendedor e a habilidade de visualizar e criar aquilo que ainda não existe, com o talento para estruturar, organizar e implementar grandes ideias e projetos.

Coragem, ousadia e criatividade

Capacidade de atrair e valorizar pessoas que acreditam no esforço, no trabalho, na criatividade e na integridade de caráter como ferramentas principais para a construção de suas histórias individuais, da empresa e da sociedade.

Compromisso genuíno com um Brasil mais digno e mais justo

Desde os primeiros tempos, as atividades desenvolvidas têm papel relevante na modernização do País, com uma visão acurada e ousada de futuro, muita disposição para implementar essa visão e com retidão ética irretocável.

Além desses atributos, o resgate da essência foi sintetizado na frase **Paixão pela Energia do Brasil**, reforçando a vocação e a capacidade da Companhia de imaginar e realizar, melhorando a vida das pessoas ao fornecer energia em todas as formas que ela possa assumir.

PRINCIPAIS RECONHECIMENTOS

Sétima maior empresa do País no *ranking* Valor 1000, do jornal **Valor Econômico**.

Retorno ao *rating* equivalente ao do **grau de investimento** (*investment grade*) pela **S&P Global**.

Retorno à carteira do **Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)**, da **B3**.

Presença no *ranking* **Melhores e Maiores 2023**, da revista **Exame**.

CEO da Ultrapar, **Marcos Lutz**, eleito uma das **500 pessoas mais influentes** da América Latina, segundo a **Bloomberg Línea**.

Presente na vida de milhões de brasileiros de Norte a Sul do País

GRI 2-1, 2-6



Sede

São Paulo [SP]



Centro de Soluções Compartilhadas (CSC)

Campinas [SP]



39 bases de produção e engarrafamento e bases satélite de estocagem e distribuição

Juazeiro, São Francisco do Conde - Mataripe, Salvador - Pirajá [BA], Caucaia, Mucuripe [CE], Aracruz, Barra de São Francisco [ES], Senador Canedo [GO], Betim, Betim - Imbiruçu, Pouso Alegre [MG], Miramar [PA], João Pessoa [PB], Ipojuca - Suape [PE], Araucária, Cascavel, Londrina, Ponta Grossa [PR], Duque de Caxias [RJ], Canoas, Caxias do Sul [RS], Chapecó, Florianópolis, Joinville [SC], Aracaju [SE] e Araçatuba, Araraquara, Barueri, Bauru, Mauá, Mauá - Capuava, Paulínia - duas bases, Ribeirão Preto, Santos, São José do Rio Preto, São José dos Campos - duas bases, Sorocaba [SP].



37 bases próprias e pools¹ de distribuição de combustíveis

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



8 terminais de armazenagem de graneis líquidos

Vila do Conde [PA], Itaqui [MA], Suape [PE], Aratu [BA], Rio de Janeiro [RJ], Santos, Paulínia² [SP] e Rondonópolis [MT].

1. Pools são bases logísticas de combustíveis operadas de modo compartilhado entre distribuidores.

2. Joint-venture com a BP.



Empresas do portfólio

ultragaz

GRI 2-6

Em 2023, a Ultragaz se consolidou como uma marca de soluções em energia, indo além do fornecimento de gás liquefeito de petróleo (GLP).

Usando de sua capilaridade, da força da marca e do relacionamento sólido com os clientes, a empresa avançou na oferta de **energia elétrica renovável** via geração distribuída por meio da **Ultragaz Energia Inteligente** (antiga Stella Energia) e de **gás natural comprimido (GNC)** e **biometano** com a **NEOgás**.

Especificamente em GLP, segmento em que foi pioneira no País, deu sequência à sua estratégia de eficiência operacional e formalizou um consórcio com a SHV/Supergasbras para o compartilhamento de parte de suas operações e infraestrutura de bases de armazenamento e envase de GLP, proporcionando maior segurança de abastecimento nas regiões atendidas e melhores níveis de serviço, com impactos positivos para clientes e revendedores. O movimento também possibilitará à Ultragaz capturar eficiências operacionais, como redução de movimentação de produto e de emissões de gases de efeito estufa (GEE), e otimizar investimentos, sem qualquer alteração e ingerência na operação comercial das empresas.

No mercado domiciliar de GLP, a empresa seguiu investindo na digitalização do relacionamento. Além do aplicativo próprio, em 2023 os produtos Ultragaz passaram a ser comercializados na plataforma abastece aí [agora KMV], do ecossistema da Ipiranga. No segmento empresarial, oferece soluções exclusivas e inovadoras para a indústria, comércio, serviços e agronegócio, que ainda contribuem para o desempenho ambiental dos clientes, otimizando o consumo de energia e gerando menos emissões.



ULTRA

SUMÁRIO

SOBRE O
RELATÓRIO

MENSAGEM DA
ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE
CONECTADA
À ESTRATÉGIA

GOVERNANÇA
E INTEGRIDADE

COMPROMISSO COM
O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE
INDICADORES

SUMÁRIOS GRI,
SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES
CORPORATIVAS
E CRÉDITOS

ultragaz

DESTAQUES DO ANO



1,7 milhão

de toneladas de GLP comercializadas
2% a mais que em 2022.



11 milhões

de domicílios
atendidos por mês.



60 mil

clientes empresariais;
11 mil clientes com
novas soluções.



Superada a marca
de **6 mil revendas**,
em mais de **3 mil**
municípios, de
23 estados.



10%

das vendas do
mercado domiciliar
via canais digitais.

+ de 41 mil

clientes de energia elétrica na
Ultragaz Energia Inteligente.

Expansão do Ultragaz 24h

Máquina de
autoatendimento para
a compra de botijão
P-13, com mais de
60 unidades em
operação.

Saiba mais em
www.ultragaz.com.br





GRI 2-6

Empresa de soluções logísticas integradas e a maior empresa independente de armazenagem de grãos líquidos do País, a Ultracargo tem avançado em sua estratégia de crescimento e interiorização para se transformar em uma plataforma de soluções logísticas integradas, ampliando a proposta de valor para os clientes.

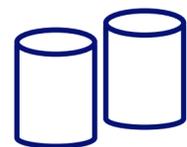
Para se manter mais próxima do agronegócio e do mercado de biocombustíveis, a empresa chegou ao Centro-Oeste e ao interior de São Paulo em 2023, ampliando sua atuação, até então concentrada na costa brasileira.

Em 2023, adquiriu um terminal em Rondonópolis (MT), ponto estratégico para o abastecimento de derivados e para o escoamento de etanol no estado que é o berço do agronegócio. O terminal se conecta via modal ferroviário à Opla Logística Avançada, maior terminal de etanol do Brasil, localizado em Paulínia (SP), no qual a Ultracargo também passou a ter 50% de participação em 2023. A cidade de Paulínia é o principal hub de produção e distribuição de biocombustíveis do País - a empresa atua agora para interligá-lo, via ferrovia, ao terminal de Santos (SP). Em 2024, terá início também a construção do terminal de líquidos no município de Palmeirante (TO), que estará conectado via ferrovia ao terminal de Itaqui (MA).

Em paralelo, a Ultracargo manteve importantes investimentos em tecnologia e modernização de ativos para aumentar a produtividade, a ecoeficiência e a segurança de seus terminais.



DESTAQUES DO ANO



1 milhão
de m³ de capacidade
estática total
**6% a mais que em
2022.**

15,7 milhões
de m³ movimentados
**16% a mais que
em 2022.**

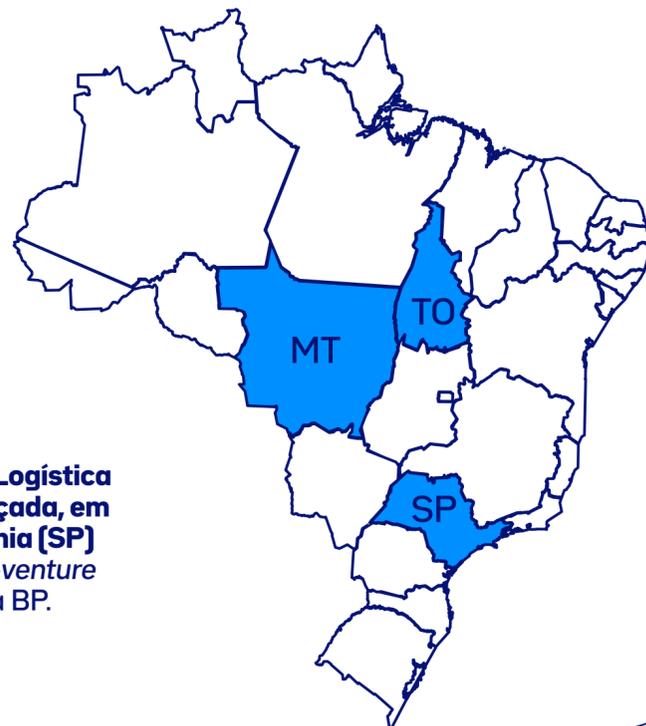
Crescimento sustentado por carteira diversificada de clientes e contratos de longo prazo.

Novas geografias

Terminal em Rondonópolis (MT)
Expansão programada para 2024 dobrará a capacidade estática da unidade.

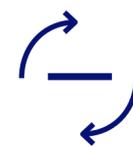
Terminal em Palmeirante (TO)
Início da construção programada para 2024.

Opla Logística Avançada, em Paulínia (SP)
Joint-venture com a BP.

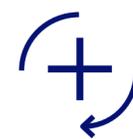


Investimentos em inovação e tecnologia = mais eficiência e segurança e menos custos

Redução de **19%** nos custos por m³ faturado ^{1 2}.



Redução de **22%** no tempo médio [em minutos] de carregamento rodoviário ^{1 2}.



Aumento de **23%** na produtividade [tonelada movimentada por operador] ^{1 2}.

1. 2023 versus 2020.
2. Terminais de Aratu, Itaqui, Santos, Suape, Rio de Janeiro e Vila do Conde.

Saiba mais em www.ultracargo.com.br

SUMÁRIO

SOBRE O RELATÓRIO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE CONECTADA À ESTRATÉGIA

GOVERNANÇA E INTEGRIDADE

COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE INDICADORES

SUMÁRIOS GRI, SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS E CRÉDITOS



GRI 2-6

A Ipiranga é uma empresa que apoia a jornada de mobilidade dos brasileiros. Com uma oferta completa, comercializa combustíveis de qualidade e excelência nos mais de 5,9 mil postos da rede. Atua no varejo de conveniência com a rede AmPm, oferece serviços automotivos nas unidades Jet Oil e detém a plataforma de pagamento digital abastece aí, conectada ao Km de Vantagens, um dos maiores programas de fidelidade do Brasil. O abastece aí e o Km de Vantagens somaram esforços e passaram a ser um só a partir de 2024, o KMV, aplicativo para abastecer nos postos Ipiranga, ganhar pontos no programa de fidelidade e se conectar ao ecossistema de parceiros.

Com a Ipiranga Empresas, atua no mercado B2B, suprindo com os produtos do portfólio negócios de distintos setores, além de prover soluções de infraestrutura, de gestão de abastecimento e de gestão de frotas com o Pró-Frotas.

Em 2023, a Ipiranga revitalizou sua marca e lançou seu novo posicionamento – abastecer a vida em movimento –, em linha com a estratégia da empresa de estar cada vez mais presente e facilitar a jornada de mobilidade de milhões de brasileiros.

Também estão sendo revitalizados os postos da rede com o novo layout, incluindo soluções que reduzem o uso de energia e de materiais e melhoram a segurança e a acessibilidade. A empresa ainda concluiu o processo de revisão do legado de postos e depuração da rede, focando em postos com maior galonagem e produtividade.

No segmento B2B, ampliou sua atuação no mercado marítimo, com operações de abastecimento no Rio de Janeiro (RJ) e em Rio Grande (RS).

A empresa também está implementando um novo modelo de gestão para as suas bases

operacionais, com foco no aumento da produtividade, segurança e nível de serviço e na otimização de custos. O projeto-piloto ocorreu em Paulínia (SP).



DESTAQUES DO ANO



Índice de satisfação dos revendedores: **57 pontos** [versus 49 em 2022].



Market share na rede bandeirada: **16,4%**.

Nova linha de aditivados Ipimax: + performance e eficiência ambiental.

Ipiranga Empresas

 **6,8 mil** clientes B2B.

 **5,1 bilhões** de litros comercializados.



23,1 milhões de litros de diesel, gasolina, etanol e outros produtos comercializados – em linha com o resultado de 2022.



1.540 lojas e 795 padarias AmPm.

 **1.145** unidades Jet Oil.

kmv + de **38 milhões** de participantes no Km de Vantagens.



5,9 mil postos em todo o Brasil; foco nos postos de maior galonagem.

Saiba mais em <https://portal.ipiranga>

SUMÁRIO

SOBRE O RELATÓRIO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE CONECTADA À ESTRATÉGIA

GOVERNANÇA E INTEGRIDADE

COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE INDICADORES

SUMÁRIOS GRI, SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS E CRÉDITOS

Modelo de negócio

CAPITAIS

Recursos que a Ultrapar e as empresas do portfólio acessam para gerar valor



FINANCEIRO

Valor de mercado: **R\$ 30 bilhões**
 Plano de investimentos (executado em 2023): **R\$ 1,9 bilhão**
 Alavancagem financeira: **1,1X**



INTELLECTUAL

544 mil horas de treinamento
Plataformas de gestão e relacionamento com revendedores [Meu Aplicativo Parceiro/MAP - Ultragaz e sistema Conecta - Ipiranga] e consumidores [apps Ultragaz e KMV]



SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

Credibilidade diante de investidores, comunidades, parceiros de negócio, entidades setoriais e órgãos governamentais
12 mil vendas levam as marcas Ultragaz e Ipiranga aos consumidores finais
+ de 67 mil clientes B2B nos três negócios



MANUFATURADO

8 terminais de armazenagem de grãos líquidos
39 bases de produção e engarrafamento e bases satélite de estocagem e distribuição
37 bases próprias e *pools* de distribuição de combustíveis



HUMANO

+ de 9 mil colaboradores

A representação a seguir, que usa como base os princípios do Relato Integrado, da International Financial Reporting Standards Foundation, demonstra como as atividades da Ultrapar e de seu portfólio geram valor aos *stakeholders* e ao meio ambiente.

COMO GERAMOS VALOR

Energia

ultragaz

Infraestrutura logística

ultracargo

Mobilidade

Ipiranga

- 1 Disciplina na alocação de capital** em setores-chave para o desenvolvimento do País
- 2 Estímulo e desafios aos negócios**, fomentando o desenvolvimento de estratégias e melhorias contínuas
- 3 Aceleração de tendências** por meio de aquisições e *venture capital*
- 4 Estrutura de governança robusta**, cultura de alinhamento, transparência, ética e visão de longo prazo
- 5 Capacidade** de atração e retenção de talentos

IMPACTOS E RESULTADOS

Entregues pela Companhia em 2023

- ▶ Receita líquida: **R\$ 126 bilhões**
- ▶ EBITDA Ajustado: **R\$ 6,3 bilhões**
- ▶ EBITDA Ajustado recorrente: **R\$ 5,6 bilhões**
- ▶ Lucro líquido: **R\$ 2,5 bilhões**
- ▶ **94%** dos colaboradores treinados em ética e integridade
- ▶ Clima organizacional **83 pontos de favorabilidade**
- ▶ **42% de equidade** de gênero e etnia na liderança
- ▶ **+ de R\$ 25 milhões** aportados para as comunidades do entorno e ações emergenciais [investimentos diretos e incentivados]
- ▶ **88,7 mil empregos** indiretos (Ultragaz e Ipiranga)
- ▶ Emissões neutralizadas: **29% escopo 1 e 100% escopo 2**
- ▶ **39% dos resíduos** enviados a aterro

SUMÁRIO

SOBRE O RELATÓRIO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE CONECTADA À ESTRATÉGIA

GOVERNANÇA E INTEGRIDADE

COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE INDICADORES

SUMÁRIOS GRI, SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS E CRÉDITOS

Resultados 2023

Os resultados financeiros de 2023 demonstram a resiliência e a robustez do Grupo Ultra. O crescimento do EBITDA Ajustado recorrente e do lucro líquido alcançou, respectivamente, 41% e 37% em relação a 2022. Merece destaque também a redução da alavancagem financeira, com consequente geração de caixa e redução da dívida líquida.

O plano de investimentos executado em 2023 correspondeu a R\$ 1,9 bilhão. Para 2024, o total projetado é de R\$ 2,7 bilhões.

Recordes históricos de EBITDA e lucro líquido.

R\$ 30 bilhões

em valor de mercado
110% a mais que em 2022.

Receita Líquida



EBITDA Ajustado recorrente



Lucro Líquido



Redução da **alavancagem**, atingindo o menor nível dos últimos 15 anos.

Dívida Líquida/EBITDA Ajustado LTM



Desempenho financeiro por negócio

	ULTRAGAZ	ULTRACARGO	IPIRANGA
Receita Líquida	R\$ 10,7 bilhões	R\$ 1,0 bilhão	R\$ 114,4 bilhões
Δ 2023 X 2022	- 7%	+ 17%	- 13%
EBITDA Ajustado recorrente	R\$ 1,6 bilhão	R\$ 631 milhões	R\$ 3,6 bilhões
Δ 2023 X 2022	+ 41%	+ 24%	+ 68%

Mais informações sobre o desempenho financeiro da Companhia estão no Relatório de Administração 2023, disponível nas demonstrações financeiras.

SUMÁRIO

SOBRE O RELATÓRIO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE CONECTADA À ESTRATÉGIA

GOVERNANÇA E INTEGRIDADE

COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE INDICADORES

SUMÁRIOS GRI, SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS E CRÉDITOS

Sustentabilidade conectada à estratégia

SUMÁRIO

SOBRE O
RELATÓRIO

MENSAGEM DA
ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

**SUSTENTABILIDADE
CONECTADA
À ESTRATÉGIA**

GOVERNANÇA
E INTEGRIDADE

COMPROMISSO COM
O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE
INDICADORES

SUMÁRIOS GRI,
SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES
CORPORATIVAS
E CRÉDITOS



GRI 2-24

O ano de 2023 foi significativo para a jornada de sustentabilidade do Grupo Ultra. Em março, foi lançado para investidores e demais *stakeholders* externos o Plano ESG 2030, com as ambições e metas para cada um dos sete temas prioritários de sustentabilidade.

O Plano ESG 2030 é resultado de um trabalho iniciado em 2019, quando ocorreu o processo de construção da matriz de materialidade. Entre 2020 e 2021, líderes e colaboradores da Ultrapar e dos negócios se reuniram em grupos de trabalho para aprofundar o entendimento sobre os temas materiais, como a Companhia era impactada ou impactava cada um deles e quais deveriam ser as aspirações de médio prazo. Este foi um processo cuidadoso, que buscou assegurar a consistência dos compromissos, em linha com o histórico de atuação da Ultrapar e do seu portfólio.

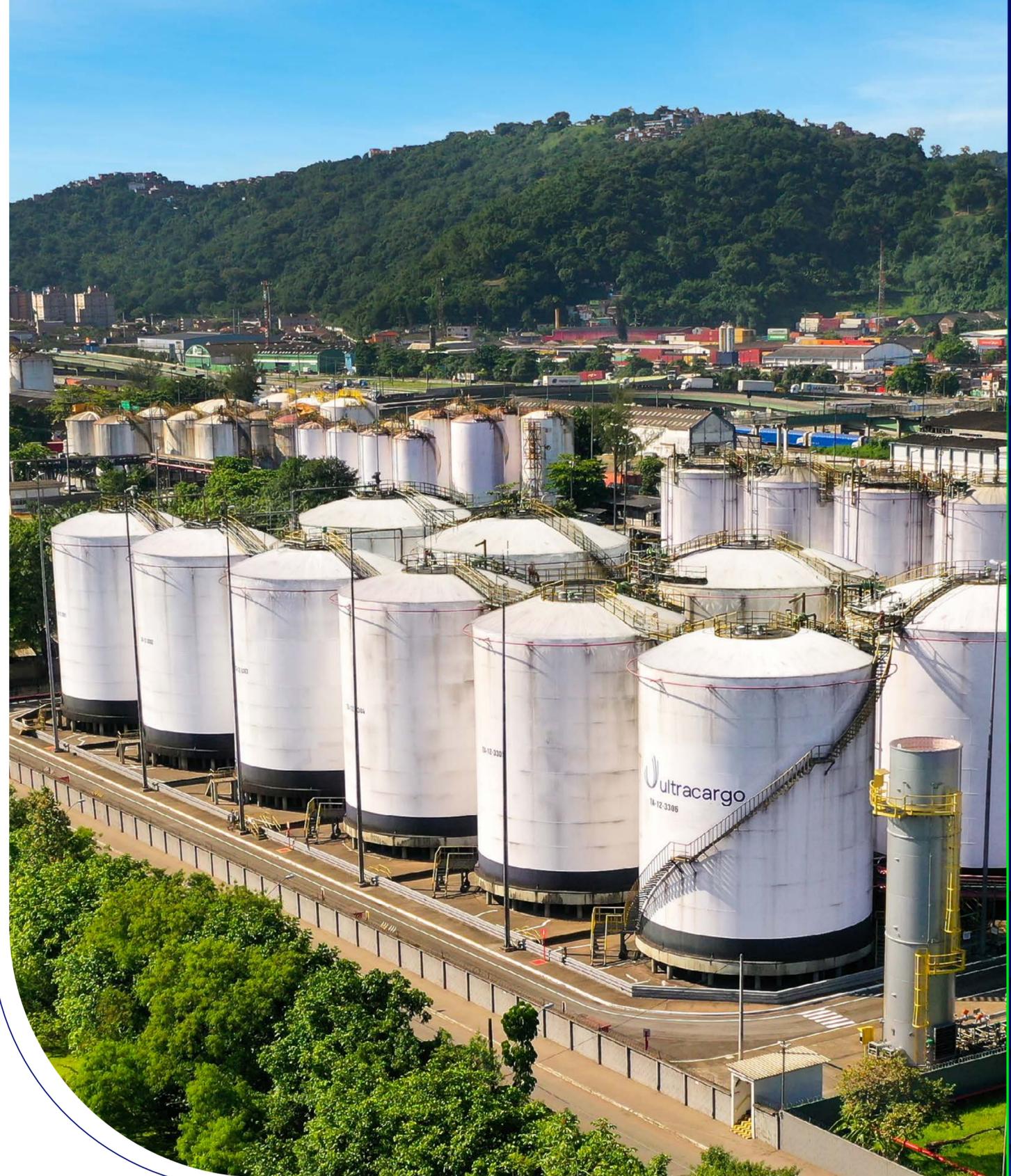
Toda essa jornada, que segue em permanente evolução, consolidou a sustentabilidade como elemento relevante do planejamento estraté-



Desempenho ESG e remuneração

Desde 2022, parte da remuneração variável individual de toda a liderança da Ultrapar e dos negócios está atrelada ao desempenho dos temas ESG.

gico, contribuindo para o crescimento com geração de valor e para a perenidade da Companhia em um mundo que passa por rápidas e intensas transformações. Na Ultrapar, a perspectiva da sustentabilidade e as metas 2030 foram integradas a diferentes processos, como a definição dos planos de investimento anuais para os negócios, a gestão de riscos e as análises e decisões sobre potenciais fusões e aquisições.



GESTÃO DO PLANO ESG 2030 GRI 2-24

Como controladora, cabe à Ultrapar dar as diretrizes e acompanhar com seus negócios a implementação das iniciativas necessárias para o atingimento das metas ESG, além de monitorar e consolidar os resultados parciais. Anualmente, a evolução do Plano ESG 2030 é apresentada ao Conselho de Administração.

Os três principais negócios têm seus modelos de governança e gestão da sustentabilidade estabelecidos. Eles também reportam os resultados específicos nos próprios relatórios (Ultragaz e Ipiranga) ou na central de indicadores hospedada no *site* institucional (Ultracargo).

Para a Companhia, não basta assegurar que a sustentabilidade seja sempre considerada nas tomadas de decisão da liderança, ela também deve influenciar as atitudes e os comportamentos cotidianos de todo o time. Para consolidar uma cultura de sustentabilidade forte, a Ultrapar e seus negócios apostam em diferentes ferramentas e soluções para manter a agenda ESG presente no dia a dia dos colaboradores.

Desde 2022, ações de comunicação interna apoiam a divulgação e o engajamento dos colaboradores com o Plano ESG 2030. Em agosto de 2023, foi realizado o primeiro Mês de Sustentabilidade da Ultrapar, com o lançamento do Guia ESG (documento com os principais termos da agenda ESG para ser consultado pelos colaboradores sempre que necessário) e ações de engajamento e de voluntariado. Mais de 900 profissionais da Ultrapar e de suas empresas participaram.

A Ultragaz estreou um *podcast* para o público interno em 2023. A cada episódio, representantes de diversas áreas detalham exemplos reais de boas práticas ESG que já acontecem na empresa e alavancam os resultados do negócio.

Os temas de sustentabilidade também são assuntos recorrentes nos canais de comunica-

ção da Ultracargo, além das campanhas em datas-chave e de treinamentos específicos. A empresa ainda mantém o seu Comitê de Sustentabilidade, que reúne o presidente e os demais líderes a cada trimestre para apresentação e discussão da evolução das metas ESG e das iniciativas em andamento.

A Ipiranga, além de manter dois atributos de sua cultura organizacional relacionados à sustentabilidade, disponibiliza uma trilha sobre ESG em sua universidade corporativa e aborda com frequência o tema nos canais de comunicação e em eventos específicos, como a Semana da Sustentabilidade.



Transparência

O *site* de Relações com Investidores disponibiliza uma planilha com as metas 2030 e os resultados anuais consolidados. A divulgação trimestral de resultados também inclui as iniciativas ESG mais relevantes do período.

SUMÁRIO

SOBRE O RELATÓRIO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE CONECTADA À ESTRATÉGIA

GOVERNANÇA E INTEGRIDADE

COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE INDICADORES

SUMÁRIOS GRI, SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS E CRÉDITOS

RATINGS E ÍNDICES

A permanência e o ingresso da Ultrapar em diferentes *ratings* e índices ESG respaldam a sua estratégia e o seu modelo de gestão da sustentabilidade e os avanços obtidos.

Em 2023, a Companhia foi selecionada para integrar a 19ª carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), que reúne as empresas com ações negociadas na B3 com reconhecido compromisso com a agenda ESG.

Outros *ratings* e índices são apresentados no quadro ao lado:



ISE B3

A Ultrapar é uma das empresas a integrar a 19ª carteira do índice, em vigor a partir de janeiro de 2024.



MSCI ESG Ratings
Nota AA desde novembro de 2022.



IGPTW B3 (Índice Great Place to Work)
Presença na carteira criada em 2023, composta por empresas certificadas pela GPTW como melhores ambientes para se trabalhar.



FTSE4Good Index Series
Nota média 3,3 [escala de 0 a 5] em 2023. Presença nos índices FTSE4Good Emerging Index e FTSE4Good Emerging Latin America Index.



ICO2 B3 (Índice de Carbono Eficiente)
Presença na carteira da B3 desde 2012.



CDP
Score B no questionário sobre mudanças climáticas de 2023 (nota C em 2021 e nota B em 2022).



IGC (Índice de Governança Corporativa Diferenciada) e ITAG (Índice de Tag Along Diferenciado)
Presença nas carteiras da B3 desde 2011.

COMPROMISSOS

GRI 2-28

Em 2023, a Ultrapar aderiu ao programa Compromisso com o Clima, coordenado pelo Instituto Ekos para apoiar empresas de distintos setores na alavancagem de suas estratégias climáticas, especialmente as ações de neutralização de emissões. A Ipiranga também ingressou no movimento, que já contava com a participação da Ultragaz desde 2022.

Outro destaque foi o ingresso da Ultrapar e das três principais empresas do portfólio ao Center for Chemical Process Safety (CCSP), organização que é referência global em segurança de processos. Ao se juntar a essa rede, a Companhia estará ainda mais próxima dos principais debates, tendências e práticas de excelência neste que é um de seus temas materiais.

Elas são, ainda, signatárias do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), mantendo o comprometimento com o cumprimento e a disseminação de seus dez princípios e com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Desde 2022, a Ultrapar também é integrante do Instituto Amazônia+21, iniciativa da Confederação Nacional da Indústria (CNI) para impulsionar os negócios sustentáveis na região. Vale destacar que, individualmente, as empresas do portfólio fazem parte de outras iniciativas e associações (saiba mais na página 65).

Plano ESG 2030

GRI 2-29

A Ultrapar apresenta o progresso de cada uma das metas do Plano ESG 2030. Os principais destaques do ano nos sete temas materiais, bem como os indicadores relacionados, são detalhados nos próximos capítulos.

1. Metas aplicáveis apenas à Ultrapar, Ultragaz, Ultracargo e Ipiranga

2. Lost-time Injury Frequency (LTIF): número de acidentes com afastamento X 1.000.000/horas trabalhadas. Redução do LTIF de 0,96 em 2020 para 0,5 em 2030.

3. Process Safety Event (PSE): número de ocorrências X 1.000.000/horas trabalhadas. Redução do PSE de 1,55 em 2020 para 0,5 em 2030.

4. Matriz Hearts & Minds.

TEMA MATERIAL	METAS ¹	RESULTADOS 2023
Saúde e Segurança	1 Reduzir em 50% a taxa de acidentes com afastamento ²	0,78 [-37% versus 2022 e -19% versus 2020]
	2 Reduzir em 70% a taxa de acidentes de processo ³	0,73 [-29% versus 2022 e -53% versus 2020]
	3 Garantir que colaboradores sejam atendidos em programas de saúde e qualidade de vida	Programas em definição
Governança e Integridade	1 Atingir o mais alto nível de cultura de integridade ⁴	Manutenção do nível Proativo no diagnóstico de 2023
	2 Garantir boas práticas de governança corporativa	Manutenção do <i>rating</i> AA no MSCI Ingresso na carteira do ISE B3, com nota 83 (escala de 0 a 100) na dimensão Governança Corporativa
Transição Energética	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	Emissões escopo 1: 29% neutralizado (em linha com 2022) Emissões escopo 2 100% neutralizado (em linha com 2022)

Plano ESG 2030

TEMA MATERIAL	METAS	RESULTADOS 2023
Operações Ecoeficientes	1 Manter o uso de 100% de energia elétrica renovável e certificada	100% renovável e certificada
	2 Zerar os vazamentos com risco de contaminação de solo e água	0 eventos [<i>versus 1 em 2022</i>]
	3 Aterro zero: não destinar resíduos perigosos e não perigosos para aterro, por meio de soluções mais sustentáveis	39% destinados a aterro [-30 p.p. <i>versus 2022</i>]
Responsabilidade com a Comunidade	1 Investir em iniciativas e parcerias que promovam educação de qualidade e geração de emprego e renda em comunidades do entorno das operações ¹	R\$ 25 milhões investidos [+21% <i>versus 2022</i>]
Cadeia de Valor	1 Garantir 100% dos fornecedores críticos com práticas de excelência em ESG	Escopo de fornecedores críticos revisado em cada negócio. Avanços na estruturação de práticas de excelência para implementação a partir de 2024.
	2 Garantir 100% dos revendedores selecionados com práticas ou compromissos ESG	Treinamentos ESG para revendedores
Cultura Inclusiva e Diversidade	1 Atingir 33% de equidade de gênero e etnia no Conselho de Administração	22% [+2 p.p. <i>versus 2022</i>]
	2 Atingir 50% de equidade de gênero e etnia na liderança ²	42% [+4 p.p. <i>versus 2022</i>]
	3 Garantir um ambiente inclusivo que seja reconhecido em pesquisas internas	83% de favorabilidade sobre ambiente inclusivo [+7 p.p. <i>versus 2022</i>]

1. Considera recursos próprios, incentivados e de apoio a ações emergenciais.

2. Considera posições de gerência e acima.

Públicos de relacionamento

GRI 2-29

Os **stakeholders mais relevantes** para a Ultrapar e seus negócios, que impactam ou são impactados pela Companhia, foram mapeados durante a elaboração da **matriz de materialidade** em 2019 e revalidados durante a atualização da matriz em 2021.

Para cada grupo estratégico, há objetivos e ferramentas específicas de diálogo e engajamento.

As interações são baseadas em premissas de ética e transparência e visam a criação de valor compartilhado.





SUMÁRIO

SOBRE O
RELATÓRIO

MENSAGEM DA
ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE
CONECTADA
À ESTRATÉGIA

**GOVERNANÇA
E INTEGRIDADE**

COMPROMISSO COM
O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE
INDICADORES

SUMÁRIOS GRI,
SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES
CORPORATIVAS
E CRÉDITOS

Governança e Integridade

Referência em governança



GRI 2-1, 3-3

Ao longo de sua história, o Grupo Ultra tem sido reconhecido como referência em práticas de governança e integridade. Sociedade de capital aberto desde 1999, com ações negociadas na B3, de São Paulo, e na NYSE (Bolsa de Valores de Nova Iorque), o seu protagonismo no tema é evidenciado por fatores como o compromisso com a transparência na divulgação de informações ao mercado e o tratamento equitativo garantido a acionistas minoritários.

As práticas consistentes repercutem positivamente entre os investidores; nas relações comerciais com fornecedores, revendedores e clientes; no posicionamento das marcas da Companhia em seus setores de atuação; no relacionamento com entes públicos; e no processo de atração e retenção de talentos. Na visão da Companhia, é sempre possível evoluir, e este é o objetivo explicitado no Plano ESG 2030.

GRI 2-9, 2-10, 2-15

O mais alto órgão da estrutura de governança é o Conselho de Administração, assessorado por três comitês estatutários – Pessoas; Auditoria e Riscos; e Estratégia – e pelo Comitê de Conduta. Todos eles reportam periodicamente os temas pertinentes para a avaliação e o acompanhamento do Conselho de Administração. A estrutura de governança também inclui o Conselho Fiscal e a Diretoria Executiva da Ultrapar.

A seleção e a nomeação dos integrantes de todos os órgãos de governança seguem os critérios estabelecidos na Política Corporativa de Indicação de Membros do Conselho de Administração, de seus Comitês e da Diretoria. Também há processos estruturados para prevenir a ocorrência de conflitos de interesses, em linha com a Política Corporativa de Conflito de Interesses e Transações com Partes Relacionadas e outros documentos.

O organograma da Companhia e as atribuições dos órgãos de governança podem ser consultados no site de [Relações com Investidores](#).

RENOVAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-11, 2-17, 2-18

Uma nova composição do Conselho de Administração foi eleita na Assembleia de Acionistas de abril de 2023, com mandato até agosto de 2025. Os candidatos são escolhidos conjuntamente, sendo considerada vencedora a chapa que obtém a maioria absoluta de votos.

O órgão passou a contar com nove membros (eram 11 anteriormente), dos quais quatro assumiram pela primeira vez a função (44%), sete são independentes (78%) e dois são mulheres (22%). Uma das metas do Plano ESG 2030 é alcançar 33% de equidade de gênero e de etnia no conselho.

O presidente eleito é um dos membros independentes e não ocupa cargo executivo na Companhia. O vice-presidente do órgão é também Diretor-Presidente da Ultrapar, função para a qual foi reeleito em fevereiro de 2023 (o mandato tem duração de dois anos). A participação acionária dos membros do Conselho de Administração não faz nenhuma distinção entre membros executivos e não executivos.

Os integrantes do Conselho de Administração apresentam amplo conhecimento sobre

78%
dos membros do Conselho de Administração são independentes.

a Ultrapar e seus negócios, além de competências e experiência em segmentos e temas-chave para a estratégia da Companhia, como transição energética, gestão de portfólio, pessoas, sustentabilidade e fusões e aquisições. Entre as boas práticas de governança adotadas pela Ultrapar estão as capacitações periódicas organizadas para os conselheiros – em 2023, o principal treinamento abordou o tema de ética e transparência – e as avaliações de desempenho (individual e do colegiado) realizadas ao menos uma vez por mandato. A avaliação cobre diferentes critérios, como funcionamento e efetividade dos órgãos e as competências e o nível de dedicação de seus membros. Os resultados são levados em consideração nas propostas de reeleição dos integrantes.



Da esquerda para a direita: Fabio Venturelli, José Maurício Pereira Coelho, Marcos Marinho Lutz, Marcelo Faria de Lima, Ana Paula Vitali Janes Vescovi, Jorge Marques de Toledo Camargo, Flávia Buarque de Almeida, Peter Paul Lorenço Estermann e Francisco de Sá Neto.

COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Jorge Marques de Toledo Camargo
Presidente independente

Marcos Marinho Lutz
Vice-presidente não independente

Ana Paula Vitali Janes Vescovi
Conselheira independente

José Maurício Pereira Coelho
Conselheiro independente

Fabio Venturelli
Conselheiro independente

Marcelo Faria de Lima
Conselheiro independente

Flávia Buarque de Almeida
Conselheira independente

Peter Paul Lorenço Estermann
Conselheiro não independente

Francisco de Sá Neto
Conselheiro independente

REMUNERAÇÃO

GRI 2-19, 2-20

A remuneração de administradores e executivos segue as diretrizes da Política Corporativa de Remuneração Executiva, atualizada em fevereiro de 2024. A principal alteração foi no modelo de remuneração do Conselho de Administração, que passou a contar com plano de ações para o equivalente a 40% da remuneração total projetada para o mandato. As ações só podem ser negociadas dois anos após o *vesting* (transferência da propriedade, que ocorre apenas no fim do mandato), fortalecendo o compromisso de longo prazo dos conselheiros com a Companhia.

A remuneração dos executivos é composta de salário-base, incentivos de curto prazo (atrelados ao desempenho financeiro e ao atingimento de metas individuais) e de longo prazo (atrelados às ações da Companhia). Buscando manter e implementar boas práticas de mercado, a Ultrapar adotou diversas iniciativas, como atrelar um terço das metas individuais da liderança às ambições e metas ESG. Em novembro de 2023, instituiu a sua Política Corporativa de Reparação (Clawback), que prevê a devolução de valores pagos a administradores e executivos caso haja correção de demonstrações financeiras anteriormente divulgadas. O meca-

nismo, exigência da Securities and Exchange Commission (SEC) dos Estados Unidos, protege a Companhia e seus acionistas com a potencial recuperação de remuneração paga erroneamente. Os contratos de incentivo de longo prazo também contêm cláusula de *malus*, que estabelece a retenção das ações não transferidas (*unvested*) caso sejam constatadas irregularidades que tenham beneficiado o executivo indevidamente.

A partir de 2024, a Ultrapar incorporou a prática de Stock Ownership Guidelines (SOG), que determina que uma parcela da remuneração dos executivos seja mantida em ações durante o período em que ele atuar na organização.

Para garantir que a remuneração esteja alinhada às melhores práticas, o Comitê de Pessoas, com o apoio de consultorias externas especializadas, realiza pesquisas anuais de mercado, avaliando empresas de porte e modelos operacionais similares aos da Ultrapar e de seus negócios e que tenham práticas reconhecidas de gestão de pessoas. As revisões anuais são aprovadas pelo Conselho de Administração. Uma das competências do Comitê de Pessoas é monitorar e contribuir para a efetividade do

plano sucessório da Companhia, particularmente dos cargos de alta liderança, e da estratégia de atração e retenção de talentos.

Vale destacar que os demais colaboradores da Ultrapar são elegíveis à remuneração variável, que considera metas gerais da Companhia e metas individuais, apuradas anualmente. Os negócios têm regras específicas de elegibilidade.

As políticas
que contêm os direcionadores da estrutura de governança da Ultrapar estão na seção [Estatutos, Códigos e Políticas do site de RI](#).

▶▶ PLANO ESG 2030

META 2030

Garantir boas práticas de governança corporativa

RESULTADOS 2023

- ▶ **Manutenção do rating AA no MSCI**
- ▶ **Nota 83 na dimensão Governança Corporativa do ISE B3**

Integridade como princípio norteador



GRI 2-16, 2-23, 2-24, 2-27, 3-3, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 418-1

| SASB EM-RM-520a.1

Mais do que assegurar o cumprimento das regras de conduta e a eficácia dos mecanismos de controle em seu ambiente interno, que alcança também os seus negócios, a Companhia atua para influenciar positivamente seus fornecedores e revendedores, clientes, pares do setor e o ambiente empresarial como um todo.

As diretrizes de integridade estão reunidas no Código de Ética e em um conjunto de políticas corporativas, como as políticas Anticorrupção e de Relacionamento com o Setor Público e Privado; Concorrencial; de Conflito de Interesses e Transações com Partes Relacionadas; e de Privacidade e Proteção de Dados. Todos os documentos foram aprovados pelo Conselho de Administração e ficam disponíveis no site de [Relações com Investidores](#).

Para garantir que os preceitos de ética sejam internalizados por todos, a Companhia mantém ativo o Programa de Integridade, por meio do qual são realizados os treinamentos e campanhas de conscientização periódicos. O programa é gerenciado pela Diretoria de Riscos, Integridade e Auditoria, em colaboração com as áreas de Integridade dos negócios. Cabe ao Comitê de Conduta, ligado ao Conselho de Administração, aprovar o seu planejamento anual e acompanhar a sua execução.

Para o público interno, o Programa de Integridade priorizou, em 2023, as chamadas rodas de conversa – capacitações presenciais com grupos menores – e os temas de combate à corrupção e conflitos de relacionamento, este último incluindo os tópicos de discriminação e assédios moral e sexual. Houve, ainda, um treinamento específico para os membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva.

No ano, 94% dos colaboradores foram treinados em práticas anticorrupção – em 2022, o índice foi de 81%. Todos os profissionais que ingressam na Companhia devem concluir a trilha de integridade, que inclui o tema. Há também treinamentos periódicos, segundo planejamento do Programa de Integridade.

Para a cadeia de valor, além das trilhas formativas ESG para os revendedores da Ultragas e da Ipiranga, tiveram destaque os treinamentos para os times comerciais e de marketing das duas empresas, que interagem cotidianamente com esses parceiros e podem disseminar boas práticas e identificar proativamente potenciais desvios. A Ultrapar e os negócios realizam pesquisas reputacionais antes de firmar parceria com revendedores e fornecedores e formalizar doações e patrocínios. Todos os contratos com esses públicos contêm cláusulas anticorrupção.

Em 2023, as análises para identificar riscos de corrupção cobriram 100% das operações da Companhia. Nenhum caso de corrupção foi confirmado e não foram registradas multas significativas ou sanções não monetárias por inconformidade com leis e regulamentos e queixas comprovadas ligadas à violação de privacidade e perda de dados de clientes.

Também não houve novas ações judiciais por concorrência desleal ou práticas de *truste* e monopólio nem perdas monetárias relacionadas. Existem dois processos envolvendo a Ultragas e cinco a Ipiranga ainda pendentes de decisão. No ano, um processo que citava a Ultragas foi julgado improcedente e arquivado definitivamente.

Prestação de contas

Todas as ações e resultados do Programa de Integridade são compartilhados com todos os colaboradores. O relatório passou a ter periodicidade semestral em 2023 – até então, havia uma edição ao ano.

Comunicação e treinamentos em temas anticorrupção – 2023 GRI 205-2	Colaboradores comunicados		Colaboradores treinados	
	Total	%	Total	%
Conselho de Administração	9	100%	9	100%
Colaboradores	9.099	96%	8.908	94%
Presidência	7	100%	7	100%
Diretoria	45	98%	45	98%
Gerência	402	98%	396	97%
Coordenação	701	98%	692	97%
Administrativo	4.153	98%	4.063	96%
Operacional	3.791	94%	3.705	91%

CANAL ABERTO

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

Os colaboradores e demais públicos de relacionamento da Ultrapar e seus negócios têm à disposição o Canal Aberto para reportar eventuais desvios ao Código de Ética, às políticas corporativas e às legislações pertinentes. O mecanismo também fornece orientações sobre os temas relacionados.

O canal é gerenciado por empresa independente, que encaminha os relatos à Diretoria de Riscos, Integridade e Auditoria. As apurações são realizadas de forma sigilosa e independente. A Companhia proíbe qualquer tipo de intimidação ou retaliação às pessoas que utilizam o canal.

Os casos apurados geram medidas de consequências: ações de cultura, incluindo novos comunicados e treinamentos, ajustes de processos e de normas internas e, por fim, suspensões, advertências e desligamentos de colaboradores, quando necessário.

Em 2023, houve aumento de 34% dos registros classificados como qualificados, aqueles que apresentam informações robustas e que facilitam o processo de investigação e análise. A Companhia recebeu 679 relatos no ano, relacionados a conflito de relacionamento, descumpri-

mento de políticas e normas internas, desvio de conduta, entre outros exemplos. Até dezembro, as análises de 529 relatos (78% do total) já haviam sido concluídas.

Também cresceu o número de contatos para o esclarecimento de dúvidas, atitude bastante estimulada nos treinamentos e sensibilizações do Programa de Integridade. Foram 62 pedidos de aconselhamento sobre recebimento de brindes e presentes, interação com fornecedores e clientes, conflitos de relacionamento com colegas, entre outros temas. Todos eles haviam sido respondidos e encerrados no fim do ano.

Canal Aberto

Site: canalabertoultra.com.br
Telefone: 0800 701 7172

Disponível 24h, em português e inglês e com ferramentas de acessibilidade.

SUMÁRIO

SOBRE O RELATÓRIO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE CONECTADA À ESTRATÉGIA

GOVERNANÇA E INTEGRIDADE

COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE INDICADORES

SUMÁRIOS GRI, SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS E CRÉDITOS

INTEGRIDADE

A agenda permanente de treinamentos e campanhas de comunicação visa consolidar a cultura de integridade entre todos os colaboradores. Esta é uma das metas do Plano ESG 2030: posicionar a Companhia no mais alto nível de cultura de integridade em diagnóstico específico, que mensura o quanto a cultura de integridade está incorporada no dia a dia das empresas e é colocada em prática por seus profissionais.

Em 2023, foi realizado o terceiro diagnóstico, quando mais de 700 líderes da Ultrapar e dos negócios responderam a uma pesquisa quantitativa. O resultado manteve a Companhia no nível Proativo, o que demonstra forte adesão à cultura de integridade.

O diagnóstico também incluiu entrevistas e grupos focais para o aprofundamento de alguns pontos identificados no levantamento quantitativo.

Endossam essa sólida cultura os resultados obtidos pela Companhia nos principais índices que medem aspectos relacionados à governança e integridade, como a manutenção da nota AA no MSCI e o resultado de 82,69 pontos na dimensão Governança Corporativa do ISE B3.

DIREITOS HUMANOS E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

GRI 2-23, 406-1

O respeito aos direitos humanos e a promoção de um ambiente de trabalho diverso e inclusivo estão explicitados no Código de Ética e no Programa de Integridade, que proíbem qualquer tipo de discriminação em razão de raça, gênero, religião, faixa etária, estado civil, orientação sexual, local de nascimento, convicção política, classe social ou deficiência.

Tanto a Ultrapar quanto seus negócios contam com programas estruturados para alavancar a diversidade de suas equipes e assegurar um ambiente organizacional inclusivo e seguro para todos os colaboradores (saiba mais na página 47).

Em 2023, a Companhia recebeu 11 relatos de discriminação – oito considerados procedentes. Independentemente do resultado das apurações para os temas relacionados, a área de Integridade recomenda e monitora ações de cultura para manter o ambiente de trabalho seguro e respeitoso.



▶▶▶ PLANO ESG 2030

META 2030

Atingir o mais alto nível¹
de cultura de integridade

1. Nível Generativo – matriz Heart & Minds.

RESULTADO 2023

Nível
Proativo
[o segundo mais alto]
no diagnóstico 2023

Gestão de riscos

GRI 2-13, 205-1

A gestão integrada de riscos segue as diretrizes da Política Corporativa de Gestão de Riscos, cuja última versão foi aprovada pelo Conselho de Administração em 2021. Esse documento estabelece os principais aspectos a serem monitorados e os instrumentos de mitigação, bem como os papéis e as responsabilidades dos envolvidos. O trabalho é coordenado pela Gerência de Riscos, que integra a Diretoria de Riscos, Integridade e Auditoria, com reporte direto ao Diretor-Presidente da Ultrapar.

Os riscos são classificados em cinco famílias (confira o quadro nesta página) e dão origem a uma matriz. Cada negócio detém a sua própria matriz de riscos, que reflete as especificidades da empresa e de seu setor de atuação. Os riscos são posicionados na matriz de acordo com o seu impacto potencial e o nível de vulnerabilidade da Companhia. Os planos de ação para eliminar ou diminuir a exposição da Ultrapar e de seus negócios aos riscos são acompanhados periodicamente.

A Gerência de Riscos da Ultrapar interage de forma contínua com as respectivas equipes dos negócios e com as áreas conhecidas como donas dos riscos. Cada vez mais, a gerência tem buscado estar presente nas reuniões periódicas de instâncias específicas, como os comitês de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA), de Segurança da Informação e de Relações Institucionais e Governamentais, assegurando que a perspectiva de riscos e oportunidades seja considerada nas discussões e deliberações. O objetivo é garantir que todas as áreas da Ultrapar e das suas empresas se apropriem do tema e contribuam para o seu gerenciamento.

Em 2023, também tiveram sequência os esforços iniciados no ano anterior para aperfeiçoar a mensuração e a gestão dos riscos climáticos na Companhia, em linha com as recomendações da Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD). Mais detalhes estão disponíveis na página 37.

A gestão de riscos retroalimenta o trabalho da área de Auditoria Interna, responsável por verificar os procedimentos e controles internos dos negócios, identificando oportunidades de melhorias no processo de gestão de riscos que contribuem para as atualizações

do mapa de riscos e do Programa de Integridade. A área também executa auditorias financeiras e operacionais internas segundo planejamento aprovado anualmente pelo Comitê de Auditoria e Riscos, e realiza os testes de efetividade dos controles internos como parte do processo de certificação da Lei Sarbanes-Oxley (SOX), exigido para as demonstrações financeiras apresentadas ao mercado norte-americano.

FAMÍLIA DE RISCOS

▶ **Estratégicos e de Sustentabilidade**

Temas monitorados: fatores externos políticos, econômicos e regulatórios; impactos ambientais, climáticos e sociais; mudanças tecnológicas disruptivas; novos hábitos de consumo; concorrência e novos entrantes; processo de atração, retenção e sucessão de talentos, entre outros.

▶ **Operacionais**

Temas monitorados: procedimentos de segurança, ambientais e de qualidade das atividades operacionais; relações com clientes e fornecedores, entre outros.

▶ **Financeiros e de Mercado de Capitais**

Temas monitorados: relacionamento com acionistas e investidores; nível de endividamento; investimentos; gestão orçamentária, entre outros.

▶ **Integridade**

Temas monitorados: desvios de conduta e práticas empresariais ilegais capazes de gerar sanções, perdas financeiras, consequências administrativas, civis ou penais e prejuízos reputacionais.

▶ **Cibernéticos**

Temas monitorados: falhas nos sistemas de tecnologia da informação; ataques *hackers*; descumprimentos de legislações ligadas a tratamento, armazenamento e proteção de dados, entre outros.

Ambiente regulatório e políticas públicas



GRI 203-2 | SASB EM-RM 530a.1

O time de Relações Institucionais e Governamentais é responsável por acompanhar as legislações e políticas públicas que afetam a Ultrapar e as empresas do portfólio. O diálogo acontece diretamente e também via entidades representativas, seguindo as diretrizes do Código de Ética e da Política Anticorrupção.

Os principais temas monitorados são transição energética, biocombustíveis, mercado irregular de combustíveis, simplificação tributária e infraestrutura logística. A Companhia é favorável, por exemplo, à abertura do mercado de biocombustíveis para livre importação, entendendo esse movimento como fundamental para ampliar a oferta e reduzir os custos dos combustíveis renováveis, acelerando a transição energética no País e favorecendo o protagonismo brasileiro em âmbito mundial.

Também defende a simplificação tributária para o setor de combustíveis, imprescindível para diminuir as irregularidades desse mercado, como a sonegação de impostos, a adulteração de produtos e as fraudes volumétricas,

que geram perdas relevantes de receita para o governo (menor volume de impostos arrecadados) e para distribuidores e revendedores devidamente regularizados, além de causar prejuízos aos consumidores finais que adquirem produtos fora de especificação.

Em infraestrutura logística, entende que os gargalos atuais (dependência do modal rodoviário, alto custo operacional e a falta de integração entre modais) são entraves para o desenvolvimento e a competitividade do País e devem ser endereçados com prioridade.

Biocombustíveis, mercado irregular de combustíveis e simplificação tributária são algumas agendas acompanhadas pela Ultrapar.



Compromisso com o meio ambiente

Transição Energética



GRI 3-3

O aumento da frequência e da intensidade de fenômenos climáticos extremos relacionados ao aquecimento global tem feito com que empresas dos mais variados setores se comprometam com a redução sustentada de suas emissões de GEE. Na Ultrapar, considerando os setores de atuação das empresas do portfólio, o monitoramento e a gestão do tema ganham ainda mais relevância, com oportunidades e pontos de atenção.

As principais decisões ligadas à transição energética passam pelo Conselho de Administração e pela Diretoria Executiva. O gerenciamento dos riscos climáticos, por sua vez, é coordenado pela Diretoria de Riscos, Integridade e Auditoria, em colaboração com a Gerência Executiva de Planejamento e ESG da Ultrapar e as áreas de Sustentabilidade dos negócios.

Especificamente em relação à meta de reduzir as emissões do Plano ESG 2030, que objetiva alcançar a neutralidade de carbono a partir de 2025, o modelo de governança estabelecido prevê que os negócios liderem a identificação e a implementação de projetos de redução de suas pegadas de carbono, enquanto a Ultrapar se responsabiliza pela estratégia de neutralização das emissões que não poderão ser evitadas.

ESTRATÉGIA CLIMÁTICA

A estratégia climática da Companhia é baseada em três grandes eixos. No primeiro, de *Performance*, está o compromisso com a redução e a compensação das emissões nas operações.

No segundo eixo, de Produto, o foco está em desenvolver e disponibilizar aos clientes produtos e serviços de menor pegada de carbono. Além do GLP, a Ultragas já oferece energias renováveis – energia elétrica de fonte solar e biometano (gás natural de origem renovável); a Ultracargo conta com terminais multipropósito, aptos a armazenar biocombustíveis, e recentemente avançou suas operações para o Centro-Oeste, com o objetivo de facilitar o escoamento via ferrovia do etanol produzido na região para os principais centros consumidores do País; e a Ipiranga comercializa biocombustíveis e mantém em seu portfólio opções de produtos de melhor rendimento.

No terceiro e último pilar, de Portfólio, está a busca por oportunidades de entrada em novos negócios que possam ser complementares e sinérgicos ao portfólio existente, incluindo a atuação com outras formas de energia a partir da capilaridade, força de marca e *expertise* da Companhia e seus negócios atuais.

NA PRÁTICA

Transações recentes executadas pela Companhia ilustram a integração da visão sobre transição energética e a estratégia dos negócios da Ultrapar:

- ▶ A Ultragas Energia Inteligente, solução que conecta geradores de energia elétrica renovável a consumidores, passou de 19 mil clientes em dezembro de 2022 para 41 mil no fim de 2023. A NEOgás, outra empresa adquirida pela Ultragas e pioneira no mercado brasileiro de distribuição de gás natural comprimido (GNC), tem centrado esforços para alavancar o segmento de biometano no País e firmou os primeiros contratos para a distribuição desse biogás ainda em 2023.
- ▶ Como parte de sua consolidação como uma empresa de soluções logísticas integradas, a Ultracargo está executando um plano de expansão e interiorização. Em 2023, foram adquiridos um terminal em Rondonópolis (MT) e 50% da Opla em Paulínia (SP), o terminal com maior capacidade de armazenagem de etanol do Brasil. Para 2024, estão previstas a

construção de outro terminal, em Palmeirante (TO), e a expansão da base de Rondonópolis.

- ▶ Como uma empresa que apoia a jornada de mobilidade das pessoas, a Ipiranga se prepara para continuar disponibilizando a energia que os consumidores demandarem. Em abril, foi lançada a nova linha Ipimax, que une a qualidade reconhecida da Ipiranga a uma nova tecnologia de aditivos (tecnologia MAX) e é composta de gasolina, diesel e etanol aditivados. Os veículos abastecidos com a linha Ipimax percorrem mais quilômetros que aqueles que usam combustíveis tradicionais (o rendimento é de 3% a 6% mais alto). No segundo semestre, a Ipiranga passou a comercializar o diesel R5, que, além da mistura obrigatória de 12% de biodiesel, tem outros 5% de diesel verde de origem vegetal, o que reduz a pegada de carbono do produto. Foi lançada, ainda, a versão aditivada: Ipimax R5.



De forma complementar, a Companhia integra fóruns externos e busca participar das principais discussões sobre o tema, incluindo as relacionadas ao ambiente regulatório e ao desenvolvimento de novas tecnologias. Em 2023, a Ultrapar marcou presença na Semana do Clima de Nova Iorque, no painel *Green Transition: Challenges and Opportunities in Brazil*, promovido pela AYA Earth Partners. A Ipiranga participou da 28ª Conferência do Clima da ONU (COP28), nos Emirados Árabes Unidos. A empresa também integra o Comitê de Transição Energética, do Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP).

Matriz de riscos climáticos

GRI 201-2

Para gerenciar e mitigar os riscos climáticos, a Ultrapar concluiu, em 2023, seu inventário de riscos climáticos, que considerou as diretrizes da Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD). O processo incluiu, obrigatoriamente, um exercício interno de quantificação dos impactos financeiros de cada risco climático classificado como prioritário (risco alto e muito alto) na matriz e outros compreendidos como de maior vulnerabilidade.

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 do Grupo Ultra mantiveram seus esforços para aumentar a eficiência de seus processos e capturar oportunidades de projetos para redução de 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 à oscilação dos preços por um período e garantindo a neutralização a partir de 2025.
Precificação do crédito de carbono no mercado regulado	Risco de transição – Regulatório	Como integrante dos setores de energia, infraestrutura logística e mobilidade, a Companhia deverá ser incluída no futuro Mercado Regulado de Carbono do Brasil, mas as emissões das empresas atuais do portfólio não devem ultrapassar o limite previsto no atual projeto de lei em tramitação (25 mil tCO ₂ e/ano).	Por meio das associações setoriais, a Companhia fez contribuições técnicas ao texto do projeto de lei e acompanha a sua tramitação. A perspectiva de impacto financeiro atual é, sobretudo, indireta. A implementação do Mercado Regulado de Carbono pode provocar o aumento dos custos de aquisição de matéria-prima para a Ipiranga, por exemplo.
Substituição de produtos do portfólio por alternativas com menor pegada de carbono	Risco de transição – Mercado e Tecnológico	O desenvolvimento de novas tecnologias e sua adoção em larga escala e mudanças no comportamento de clientes e consumidores podem afetar a demanda pelos produtos e serviços do portfólio atual.	A estratégia climática inclui o desenvolvimento e a oferta de soluções com menor pegada de carbono e a participação da Companhia no movimento de transição energética. Os detalhes são apresentados na página anterior.
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 2023, foram despendidos R\$ 740 milhões para a aquisição de CBIOs. O valor varia ano a ano em função do crescimento da empresa e do preço dos certificados.
Condições climáticas adversas em função do aumento da temperatura média da Terra	Riscos físicos	Os riscos podem impactar as operações das empresas. 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 localizados em regiões litorâneas e portuárias.	Em 2023, houve a classificação da probabilidade e horizonte de tempo para todos os riscos físicos mapeados. Para aqueles com probabilidade alta e muito alta, foram estimados possíveis impactos financeiros. O trabalho de quantificação será aprimorado em 2024.

SUMÁRIO

SOBRE O RELATÓRIO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE CONECTADA À ESTRATÉGIA

GOVERNANÇA E INTEGRIDADE

COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE INDICADORES

SUMÁRIOS GRI, SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS E CRÉDITOS

DESEMPENHO EM EMISSÕES

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

A Companhia registrou aumento de 29% em suas emissões diretas, reflexo do aumento do escopo reportado em 2023, que incluiu as empresas AmPm, Iconic e abastece aí. Considerando apenas as emissões da Ultrapar e dos três principais negócios, o crescimento de 2022 para 2023 foi de 10%.

As emissões relacionadas à aquisição de energia caíram 12% e, pelo terceiro ano consecutivo, foram neutralizadas por meio da aquisição de energia do mercado livre com certificado de rastreabilidade.

Para as emissões do escopo 3 (outras emissões indiretas), houve uma evolução importante em 2023, com a ampliação das categorias reportadas no inventário anual. Em 2022, foram reportadas seis categorias do escopo 3: transporte e distribuição *upstream*, transporte e distribuição *downstream*, bens e serviços comprados (parcialmente), resíduos gerados nas operações, viagens a negócios e deslocamento de colaboradores casa-trabalho. Em 2023, foi reportada a categoria de bens e serviços comprados de forma completa e adicionadas as categorias de bens e serviços vendidos e investimentos, totalizando oito categorias. As categorias incluídas em 2023 são as mais representativas para o escopo 3 do Grupo Ultra.

Emissões de GEE [t CO ₂ e] ^{1,2} GRI 305-1, 305-2, 305-3 SASB EM-RM-110a.1	2021	2022 ³	2023 ⁴	Δ 2023/2022
Escopo 1 – emissões diretas	471.123,5	33.673,1	43.432,8	29%
Escopo 2 – emissões indiretas relacionadas à aquisição de energia	159.562,8	2.431,5	2.134,8	-12%
Escopo 3 – outras emissões indiretas	870.815,0	800.340,7	64.387.420,7	NA
Emissões biogênicas do escopo 1	5.572,0	17.620,9	7.736,0	-56%
Emissões biogênicas do escopo 3	58.592,4	43.990,9	10.075.073,3	NA

NA: não se aplica. A comparabilidade não é aplicável devido ao acréscimo de categorias do escopo 3 em 2023.

- Os dados dos inventários de gases de efeito estufa referentes aos escopos 1, 2 e 3 da Ultragas, Ultracargo e Ipiranga são assegurados por outros auditores externos independentes, pois cada um dos negócios conduz o processo de forma individual.
- Gases incluídos: CO₂, CH₄, N₂O, R404a e R410A. O cálculo se baseia no Potencial de Aquecimento Global (PAG) definido pelo Programa Brasileiro GHG Protocol e consolida as emissões das diferentes unidades sob controle operacional do Grupo Ultra. Para o escopo 2, utilizou-se o fator de emissão do Sistema Interligado Nacional (SIN) e foi aplicada a abordagem de localização.
- As principais variações de 2021 para 2022 se justificam pela mudança no portfólio de negócios, que deixou de incluir Oxiteno e Extrafarma.
- Inclui as empresas Ultragas Energia Inteligente e NEOgás, adquiridas pela Ultragas, além das emissões de Iconic, AmPm e abastece aí, que passaram a compor o número em 2023.

No inventário de 2023, a Companhia passou a reportar as categorias mais representativas do escopo 3.

▶▶▶ PLANO ESG 2030

META 2030

Implementar medidas de redução e mitigação de emissões de GEE nas operações, **garantindo a neutralidade de carbono a partir de 2025**

RESULTADOS 2023

29%
das emissões diretas (escopo 1) e

100%
das indiretas (escopo 2) neutralizadas

Operações Ecoeficientes



GRI 2-27, 3-3

Buscar cada vez mais eficiência no uso de recursos em suas operações é parte do jeito de atuar da Ultrapar e garante, concomitantemente, o aumento da segurança para colaboradores, parceiros de negócio e comunidades do entorno, a redução de custos operacionais, a menor exposição a riscos regulatórios e legais e produtos e serviços com ainda mais qualidade. Contribui, ainda, para estimular a inovação, já que os desafios ambientais impulsionam a busca por soluções de ecoeficiência internamente ou via parcerias externas.

Os impactos ambientais se materializam, especialmente, nos negócios do portfólio, que contam com políticas e sistemas de gestão específicos, estruturados segundo normativas internacionais. Os sistemas garantem o monitoramento contínuo de indicadores-chave relacionados a consumo de energia, água e outros recursos, geração de resíduos e de emissões de GEE e prevenção à contaminação do solo e da água. Mesmo sem impactos significativos, a Ultrapar também adota as melhores práticas em seus escritórios de São Paulo e Campinas [SP]. As unidades contam com equipes técnicas dedicadas, e o desempenho ambiental é acompanhado de perto pela liderança.

Não houve multas ou sanções não monetárias por inconformidade com leis e regulamentos ambientais em 2023.

ENERGIA

GRI 302-1

Em seu Plano ESG 2030, a Companhia se comprometeu a utilizar 100% de energia elétrica renovável e certificada por meio da aquisição de certificados internacionais de energia renovável e de energia do mercado livre com certificado de rastreabilidade, compromisso mais uma vez cumprido em 2023.

O aumento de 86% no consumo total de energia (904.644 GJ em 2023 e 485.905 GJ em 2022) se deve ao maior número de empresas que passaram a responder o indicador em 2023: AmPm, Iconic e abastece aí. Vale destacar o crescimento de 82% no consumo de energia renovável de um ano para o outro.

Consumo total de energia (GJ)



Consumo de energia dentro da organização ¹ [GJ]				
GRI 302-1	2021	2022 ²	2023	Δ 2023/2022
Combustíveis de fontes não renováveis³	5.831.262,1	244.435,7	268.429,9	10%
Combustíveis de fontes renováveis⁴	115.232,6	58.252,9	106.276,3	82%
Eletricidade adquirida⁵	2.994.423,0	183.216,2	529.937,5	189%
Total	8.940.917,7	485.904,8	904.643,7	86%

- Os dados foram compilados, principalmente, a partir dos controles internos de consumo de combustível da frota e de equipamentos e faturas de energia elétrica; em alguns casos, incluem estimativas de consumo diário de eletricidade por colaborador.
- A redução no consumo total se deu, principalmente, pela mudança no escopo do indicador quando as empresas Oxite-no e Extrafarma deixaram de fazer parte do Grupo Ultra.
- 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 na Ipiranga; à geração de energia elétrica e ao abastecimento da frota própria e equipamentos como bomba de incêndio e queimadores na Ultracargo;
- Etanol hidratado, etanol anidro e biodiesel.
- 96% da aquisição foi feita no Mercado Livre de Energia em 2023.

PLANO ESG 2030

META 2030

Manter o uso de

100%

de energia elétrica renovável e certificada

RESULTADO 2023

100%

de energia elétrica renovável e certificada



SUMÁRIO

SOBRE O RELATÓRIO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE CONECTADA À ESTRATÉGIA

GOVERNANÇA E INTEGRIDADE

COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE INDICADORES

SUMÁRIOS GRI, SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS E CRÉDITOS

RESÍDUOS

GRI 306-1, 306-2

Uma das metas do Plano ESG da Companhia é eliminar o envio de resíduos perigosos e não perigosos a aterros, por meio de soluções mais sustentáveis. Liderando pelo exemplo, a sede da Ultrapar, em São Paulo (SP), se tornou aterro zero em outubro de 2023. A marca foi alcançada após um diagnóstico realizado no ano anterior, que mapeou os principais tipos de resíduo gerados (em sua maioria, papel, copos plásticos e orgânicos, além de resíduos provenientes de obras e manutenções, gerados pontualmente) e suas formas de coleta e destinação. O levantamento subsidiou a revisão de alguns processos e da base de fornecedores e ações de engajamento dos colaboradores.

Nos negócios, os resíduos perigosos se concentram nas bases operacionais da Ultragaz e da Ipiranga e nos terminais da Ultracargo. Todas as empresas mantêm processos de gestão estruturados e, em 2023, intensificaram os esforços para viabilizar o atingimento da meta de aterro zero, implementando diversas ações, como:

- ▶ Mapeamento de oportunidades para reduzir o uso de descartáveis;
- ▶ Melhoria do processo de segregação de resíduos;

- ▶ Atualização de procedimentos internos para aumentar o percentual de resíduos enviados à reciclagem e compostagem e para aprimorar a contabilização dos volumes;
- ▶ Investimentos em tecnologia, como máquinas recicladoras;
- ▶ Qualificação de fornecedores que fazem a destinação dos volumes;
- ▶ Estruturação de parcerias para viabilizar o reaproveitamento de resíduos por outras indústrias; e
- ▶ Campanhas de sensibilização dos colaboradores.

A Ipiranga, por exemplo, conduziu um diagnóstico em 17 unidades, incluindo o escritório da matriz, no Rio de Janeiro (SP), onde fica o maior contingente de colaboradores, e estruturou o Plano Diretor de Resíduos para aprimorar a gestão do tema e alcançar a redução gradual e sustentada dos volumes enviados a aterro. Atualmente, 14 bases da Ultragaz e dois terminais da Ultracargo – Vila do Conde (PA) e Suape (PE) – são aterro zero. Em 2023, o total destinado a aterros foi de pouco mais de 4 mil toneladas (a imensa maioria resíduos não perigosos), o que correspondeu a 39% do total. Houve queda de 30 pontos percentuais em relação ao total encaminhado a aterros no ano anterior.

Vale destacar que a destinação dos resíduos é realizada por fornecedores especializados e devidamente homologados. Todo o processo é monitorado pelas equipes responsáveis, incluindo a análise e o arquivamento das

documentações relativas ao transporte e dos certificados de destinação final, registros exigidos pela legislação pertinente e que são apresentadas periodicamente pelos parceiros.

Gestão de resíduos ¹ (t) – 2023	Perigosos	Não perigosos	Total
Resíduos gerados GRI 306-3	3.655,4	8.080,3	11.735,6²
Resíduos não destinados à disposição final GRI 306-4	2.255,4	3.528,9	5.784,3
Preparação para reutilização	285,1	442,2	727,3
Reciclagem	151,2	2.852,5	3.003,7
Outras operações de recuperação	1.819,2	234,2	2.053,4
Resíduos destinados à disposição final GRI 306-5	1.150,2	5.241,1	6.391,4
Incineração (com recuperação de energia)	1.057,4	347,5	1.405,0
Incineração (sem recuperação de energia)	65,6	71,2	136,8
Confinamento em aterro	26,9	4.052,4	4.079,3
Outras operações de disposição final	0,3	770,0	770,3

1. Todas as operações de destinação são realizadas fora da organização. A diferença entre o total gerado e a soma do destinado e não destinado à disposição final se justifica pelo próprio fluxo da destinação, em que uma parte do volume gerado no final do ano é destinado só no ano seguinte.

2. Inclui 66.678,7 toneladas de efluentes não classificados entre perigosos e não perigosos.

PLANO ESG 2030

META 2030

Aterro zero

não destinar resíduos perigosos e não perigosos para aterro, por meio de soluções mais sustentáveis

RESULTADO 2023

39%

destinados a aterro

VAZAMENTOS SIGNIFICATIVOS

GRI 3-3

Todos os negócios contam com sistemas protecionais para garantir a segurança de processos e evitar a ocorrência de vazamentos. Os sistemas de gestão ambiental e de saúde e segurança em vigor monitoram a efetividade e a integridade das barreiras e sistemas de proteção existentes.

Há, ainda, vistorias periódicas às instalações, capacitação e engajamento dos times e investimentos contínuos em novas tecnologias de proteção e para a melhoria dos processos internos.

Em 2023, a Companhia não registrou nenhum vazamento com perda de contenção secundária e risco de contaminação de água e solo, o que garantiu o atingimento da meta ESG 2030 relacionada.



PLANO ESG 2030

META 2030

Zerar

os vazamentos com risco de contaminação de solo e água

RESULTADO 2023

Zero

vazamentos

ÁGUA E EFLUENTES

GRI 303-1, 303-2

Na Ultrapar e nas matrizes administrativas dos negócios, a água é destinada ao consumo humano e às atividades de limpeza. Tanto a captação quanto o descarte são feitos por companhias de abastecimento público.

Nas operações dos três principais negócios, a água é considerada um insumo necessário para o combate a emergências, enquanto os processos operacionais não são diretamente dependentes desse recurso. Portanto, seu uso é majoritariamente para consumo humano e atividades de limpeza e de manutenção.

Os negócios utilizam água proveniente das redes locais de abastecimento, mas também realizam captação direta (subterrânea, superficial e água da chuva), e, em situações eventuais, são abastecidos por caminhões-pipa.

A captação e o descarte de água são monitorados pelos sistemas de gestão ambiental das três empresas, e há o compromisso permanente em identificar oportunidades de otimização.

Quanto ao descarte, as empresas seguem o que estabelecem as legislações pertinentes a cada uma de suas unidades em âmbito federal,

SUMÁRIO

SOBRE O RELATÓRIO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE CONECTADA À ESTRATÉGIA

GOVERNANÇA E INTEGRIDADE

COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE INDICADORES

SUMÁRIOS GRI, SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS E CRÉDITOS

estadual e municipal e o previsto nas licenças de operação. Os efluentes gerados nas operações da Ultragaz e da Ultracargo que não são recirculados são descartados por empresas especializadas. Na Ultracargo, apenas a água da chuva utilizada é descartada diretamente pela empresa. A Ipiranga realiza o monitoramento periódico das condições dos efluentes e, quando alguma não conformidade é identificada, atua de maneira imediata para corrigi-la.



Com diversas medidas para otimizar o consumo de água, o total captado em 2023 caiu 10%.

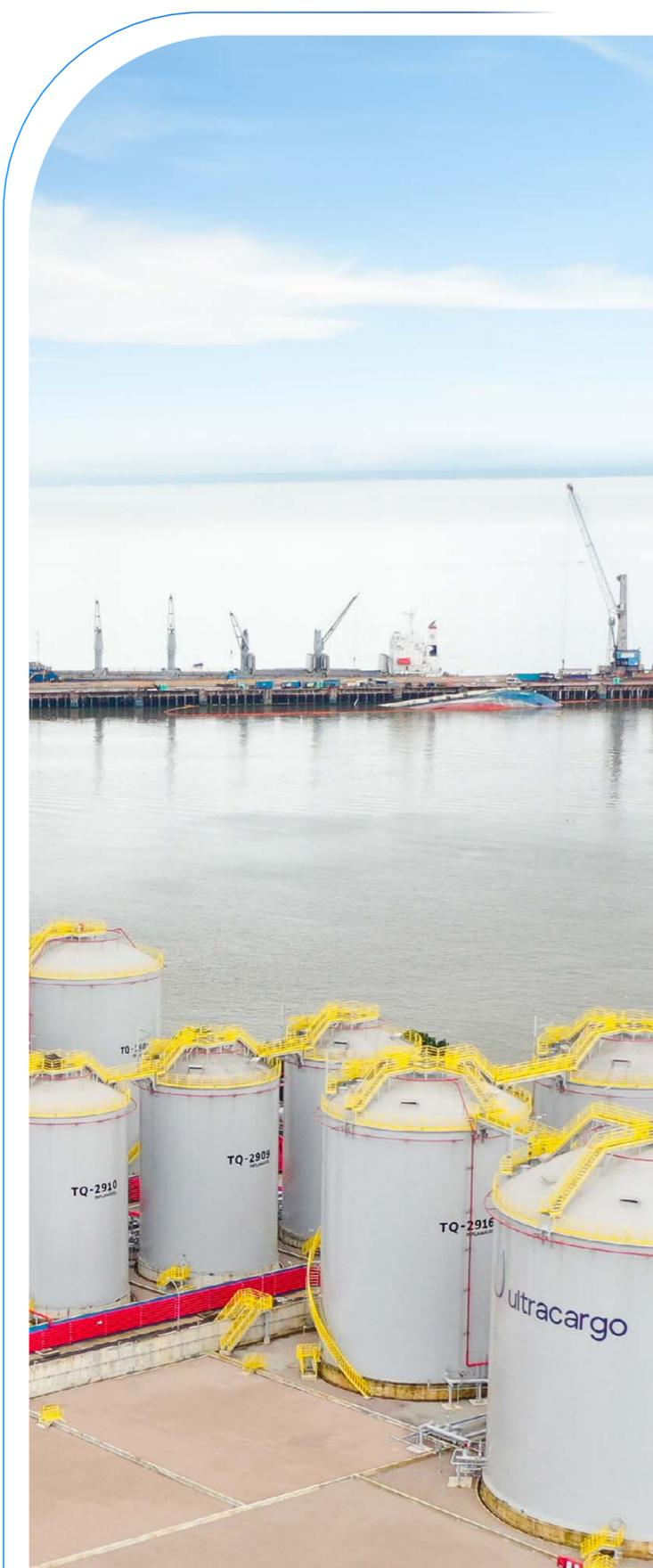
Água [m ³] ¹	2021	2022	2023 ²	Δ 2023/2022
Captação GRI 303-3 SASB EM-RM-110a.1				
Água de superfície [corpos d'água, águas pluviais]	37.275,0	8.355,8	4.489,5	-46%
Água subterrânea (poços nas unidades)	55.433,7	56.771,7	58.305,0	3%
Água de terceiros (empresas de saneamento, caminhão-pipa)	242.969,5	216.395,7	189.743,7	-12%
Captação total	335.678,2	281.523,2	252.538,2	-10%
Descarte GRI 303-4				
Em superfície	ND	16.617,8	27.496,0	65%
Subterrâneo	ND	22.115,7	26.465,9	20%
Para terceiros (empresas de saneamento)	ND	98.382,8	110.271,7	12%
Descarte total	173.494,0	137.116,3	164.233,6	20%
Consumo³ GRI 303-5	162.184,2	144.406,9	88.304,6	-39%

ND: informação não disponível.

1. Todos os volumes se referem à água doce [total de sólidos dissolvidos até 1.000 mg/ml]. Não há captação nem descarte em zonas classificadas como de estresse hídrico segundo o Aqueduct Water Risk Atlas, do World Resources Institute (WRI).

2. Inclui a empresa NEOgás, da Ultragaz.

3. Equivale ao volume captado menos o volume descartado.





Impacto social

Cultura Inclusiva e Diversidade



Com metas específicas em seu Plano ESG 2030, a Companhia pretende ampliar o **valor positivo** que gera a seus **stakeholders** e, conseqüentemente, a toda a sociedade.

Mais do que gerar empregos diretos e indiretos, garantindo vida digna a milhares de brasileiros e suas famílias e impulsionando a economia das regiões onde estão as operações, o Grupo Ultra está comprometido com o desenvolvimento pleno de seus colaboradores, parceiros de negócio e pessoas que vivem nas comunidades do entorno.

GRI 3-3

Não há dúvidas de que o êxito da Ultrapar e de seus negócios ao longo dos anos se deve à excelência e ao engajamento da equipe, que, em 2023, totalizava mais de 9 mil colaboradores.

Com uma estratégia de gestão de pessoas moderna, cujas práticas asseguram oportunidades de desenvolvimento e progressão de carreira

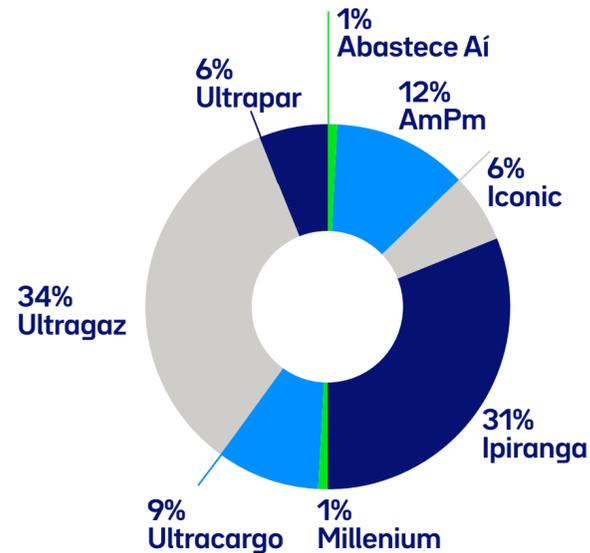
a todos, e ciente das assimetrias históricas do País relacionadas, especialmente, a gênero e raça, a Companhia firmou o compromisso de evoluir ainda mais na agenda da diversidade e inclusão como parte de sua ambição ESG.

As metas 2030 buscam aumentar a diversidade de gênero e raça nos cargos de liderança (diretoria, gerência executiva e gerência) e no Conselho de Administração e implementar

ações relacionadas à acessibilidade, respeito e representatividade que garantam um ambiente de trabalho ainda mais inclusivo e diverso.

A maior pluralidade de visões na Companhia impulsiona a troca de perspectivas nas tomadas de decisão e a inovação, além de influenciar positivamente o clima organizacional e a capacidade de atrair e reter talentos.

Colaboradores por empresa 2023



Colaboradores ¹ 2023 GRI 2-7	Permanentes	Temporários	Total
Por gênero			
Homens	6.327	7	6.334
Mulheres	3.124	9	3.133
Pessoas não binárias	1	0	1
Por região			
Centro-Oeste	514	1	515
Nordeste	1.181	0	1.181
Norte	221	0	221
Sudeste	6.507	15	6.522
Sul	1.029	0	1.029
Total	9.452	16	9.468

1. Com base no total de colaboradores ativos e membros do Conselho de Administração em 31 de dezembro de 2023. Não há colaboradores sem carga horária definida.



+ de 9 mil
colaboradores,
considerando todos
os negócios.

Diversidade por gênero 2023 GRI 405-1

Conselho de Administração



Liderança¹



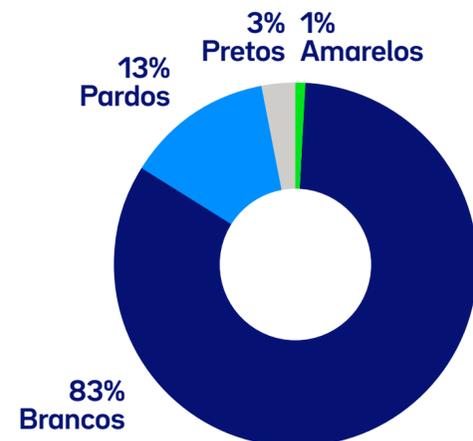
Outros colaboradores²



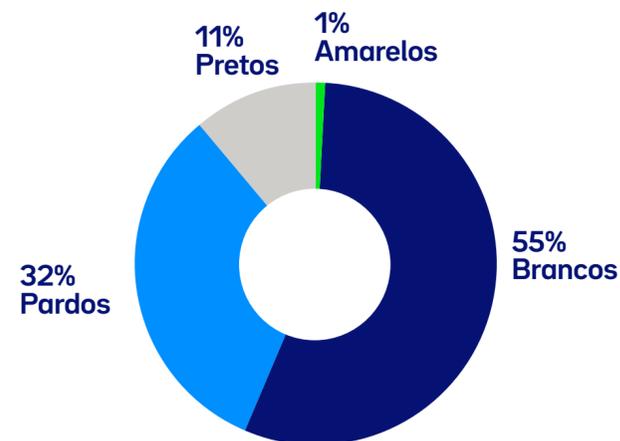
■ Homens ■ Mulheres

Diversidade por cor/raça/etnia¹ 2023 GRI 405-1

Liderança²



Outros colaboradores^{3,4}



Os dados completos
de diversidade estão
na página 61.

1. Todos os conselheiros são brancos.
2. Liderança: Presidência, Diretoria e Gerência.
3. Outros colaboradores: Coordenação, Administrativo e Operacional.
4. Por conta dos arredondamentos, a soma dos percentuais pode ser ligeiramente diferente de 100% em alguns níveis funcionais.

SUMÁRIO

SOBRE O
RELATÓRIO

MENSAGEM DA
ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE
CONECTADA
À ESTRATÉGIA

GOVERNANÇA
E INTEGRIDADE

COMPROMISSO COM
O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE
INDICADORES

SUMÁRIOS GRI,
SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES
CORPORATIVAS
E CRÉDITOS



IMPULSO À DIVERSIDADE

GRI 3-3

Com as metas traçadas para 2030, a Ultrapar e as empresas do portfólio desenharam suas estratégias, que incluem a implementação de novos projetos e a evolução de iniciativas já existentes. As ações vão desde a sensibilização e o letramento até programas de atração, formação e aceleração de carreira de grupos sub-representados. A seguir, são apresentados alguns destaques de 2023:

- ▶ **Ultrapar:** liderado pelo Comitê de Diversidade, foi organizada, no mês de junho, a primeira Semana de Diversidade, com diversas pales-

tras e ações de sensibilização para chamar a atenção dos colaboradores para a importância do tema. A programação incluiu o lançamento de uma cartilha de diversidade e de novos cursos relacionados. Houve, ainda, dois módulos dedicados ao tema para a liderança, como parte do Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL), e a definição dos indicadores de diversidade que serão monitorados pela Ultrapar a partir de agora.

- ▶ **Ultragaz:** trabalhando as frentes de gênero, raça, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIA+, o Programa de Diversidade conta com o apoio dos semeadores, colaboradores voluntários que disseminam as pautas de diversidade e inclusão com os colegas. Diversas rodas de conversa aconteceram em 2023 e houve a divulgação sistemática de conteúdos nos canais internos de comunicação.
- ▶ **Ultracargo:** a empresa aumentou a frequência com que a pauta de diversidade e inclusão é abordada com os colaboradores e líderes, apostando principalmente em rodas de conversa e palestras. Para aumentar o número de mulheres na operação, lançou o seu banco de talentos afirmativo. Também estruturou um programa de estágio exclusivo para mulheres (cis, trans e travestis), que ofereceu 17 vagas. Outro destaque veio do Programa

de Formação Operacional, que capacita pessoas das comunidades do entorno para atuar no segmento de armazenagem de grãos líquidos e passou a priorizar a seleção de mulheres [saiba mais na página 57].

- ▶ **Ipiranga:** a empresa realizou a sexta edição do programa de estágio Ipiranga Talent, que destina 50% das vagas a pessoas negras e pardas (a contratação alcançou 56%), e o programa Inclusão Tech, que ofereceu formação em tecnologia a 300 pessoas com deficiência [23 se tornaram colaboradores Ipiranga]. Houve também mais uma turma do programa de mentoria Women Speed, cujo foco é acelerar a carreira de lideranças femininas, com a participação de 20 colaboradoras. Do ponto de vista institucional, a empresa formalizou sua adesão ao Fórum Empresarial LGBTI+ e ao Movimento Empresarial Mulher 360. Os quatro grupos de afinidade (LGBTQIA+, equidade de gênero, racial e pessoas com deficiência) do Programa de Diversidade também seguiram ativos.

LICENÇA ESTENDIDA E RETORNO AO TRABALHO GRI 401-3

A Ultrapar e as empresas do portfólio também integram o Programa Empresa Cidadã, do Governo Federal, e disponibilizam aos colaboradores licença-maternidade de seis meses e licença-paternidade de 20 dias.

Em 2023, a taxa de retorno foi de 98,5% entre os homens e de 98,4% entre as mulheres. A taxa de retenção, que abrange os colaboradores que ainda permanecem na empresa 12 meses após terem retornado da licença, correspondeu a 92,6% entre os homens e a 67,9% entre as mulheres. O indicador completo pode ser consultado na página 62.

Entre as iniciativas, destaque para as que buscam fomentar o número de **mulheres na liderança e na operação.**

REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

GRI 2-30, 401-1, 405-2

Como parte de seu compromisso com a valorização e o respeito aos colaboradores, a Ultrapar e seus negócios oferecem remuneração competitiva, que busca superar a média do mercado e reconhecer o comprometimento de seus profissionais, além de um pacote de benefícios, que inclui assistência médica e odontológica, auxílios creche e *home office*, convênios e parcerias com instituições educacionais e de cultura e o programa de previdência privada Ultraprev, para o qual todos os colaboradores do Grupo Ultra são elegíveis. Com o programa, a Companhia incentiva o investimento de longo prazo e apoia o planejamento de futuro dos profissionais.

Considerando apenas o salário-base, a maior diferença entre os valores médios pagos a homens e mulheres foi verificada nos cargos operacionais em 2023. Quando se somam os benefícios ao salário-base, a diferença mais significativa foi registrada no nível administrativo.

Não houve nenhuma demissão em massa em 2023. A taxa de rotatividade consolidada correspondeu a 27%, mesmo patamar do ano anterior.

No ano, 98,7% dos colaboradores estavam cobertos por acordos de negociação coletiva, que são renovados anualmente. Para os profissio-

nais não cobertos, as mesmas condições de trabalho estabelecidas nos acordos coletivos são garantidas.

EQUIDADE SALARIAL ¹ 2023 GRI 405-2	Salário-base	Remuneração [salário-base + benefícios]
Diretoria	96%	95%
Gerência	96%	96%
Coordenação	94%	94%
Administrativo	84%	81%
Operacional	89%	89%

1. Os dados refletem a razão matemática entre os valores médios recebidos por mulheres e por homens em cada categoria funcional. Um valor de 95% significa, por exemplo, que as mulheres recebem, em média, 95% 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.

PLANO ESG 2030

METAS 2030

Atingir **33%** de equidade de gênero e etnia no Conselho de Administração

Atingir **50%** de equidade de gênero e etnia na liderança

Garantir ambiente inclusivo reconhecido em pesquisas internas

RESULTADOS 2023

22% de equidade no Conselho de Administração

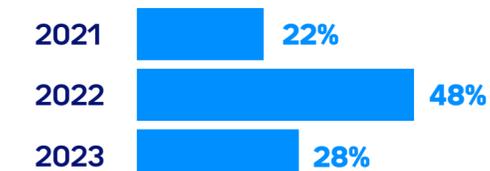
42% de equidade na liderança

83% de favorabilidade para o aspecto ambiente inclusivo na pesquisa de clima 2023

Desenvolvimento do time GRI 404-1

Os colaboradores realizaram, em média, 58 horas de treinamento em 2023.

Taxa de contratação GRI 401-1



Taxa de rotatividade GRI 401-1



Os indicadores completos de treinamento, contratação e rotatividade estão na página 62.

SUMÁRIO

SOBRE O RELATÓRIO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE CONECTADA À ESTRATÉGIA

GOVERNANÇA E INTEGRIDADE

COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE INDICADORES

SUMÁRIOS GRI, SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS E CRÉDITOS

Saúde e Segurança



GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-7 |

SASB EM-RM-320a.2

Assegurar a saúde e a segurança de colaboradores, profissionais terceirizados e moradores das comunidades vizinhas às operações sempre foi prioridade para o Grupo Ultra. Além da responsabilidade para com as pessoas e o meio ambiente, deter os mais altos níveis de segurança é imprescindível para manter a estabilidade e a produtividade da operação, otimizar custos e garantir a qualidade dos produtos e serviços essenciais do portfólio.

As atividades operacionais dos negócios são as que concentram os riscos químicos, físicos, biológicos e ergonômicos mais significativos. Para identificá-los, avaliá-los, preveni-los e mitigá-los adequadamente, a Companhia estruturou um robusto modelo de governança e gestão. A mais alta instância é o Comitê de Segurança, formado por todos os negócios, que se reúne a cada dois meses e cuja liderança é alternada anualmente entre os presidentes da Ultragaz, Ultracargo e Ipiranga. Cabe ao comitê reportar a evolução do tema ao Conselho de Administração.

A Ultrapar e seus negócios possuem seus próprios comitês, com a presença da alta liderança das empresas, e há fóruns específicos nas bases operacionais e terminais, com a participação dos gerentes e diretores das unidades.

Também contam com Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) instaladas, que garantem a participação de outros colaboradores nas deliberações sobre o tema.

Os sistemas de gestão de saúde e segurança, que cobrem todos os colaboradores próprios e os terceiros que atuam nas unidades da Companhia, foram implementados em conformidade com as normas regulamentadoras (NR) vigentes e levam em conta padrões de excelência reconhecidos internacionalmente. Um conjunto de indicadores-chave é monitorado de forma contínua (acidentes, doenças ocupacionais, afastamentos, entre outros), e profissionais especializados em saúde e segurança trabalham na identificação, classificação e tratamento dos perigos e riscos ocupacionais e de processos.

Todos os incidentes e acidentes são investigados para que seja mapeada sua causa-raiz e geram planos de ação para evitar que os episódios se repitam. Os planos podem incluir o aperfeiçoamento dos sistemas de gestão, mudanças no ambiente de trabalho e o fortalecimento de ações de prevenção, entre outros exemplos.

PROMOÇÃO DA SAÚDE

GRI 403-5, 403-6

Especialmente em relação à saúde, os colaboradores realizam exames periódicos, contam com plano de saúde como parte do pacote de benefícios e são conscientizados de forma recorrente por meio de campanhas em datas específicas. Vale destacar o respeito às leis sobre privacidade de dados – apenas as equipes de Saúde e Segurança têm acesso às informações de saúde dos colaboradores e todas as determinações sobre arquivamento e descarte correto dos dados são cumpridas.

Uma das metas ESG 2030 está focada na promoção da saúde e na cultura da prevenção. Os temas definidos como prioritários são doenças crônicas, como diabetes e hipertensão, saúde mental e acompanhamento de gestantes. O objetivo é que, até 2030, 80% dos colaboradores elegíveis sejam atendidos pelos programas de saúde e qualidade de vida oferecidos.

A Ultrapar e os três principais negócios do portfólio já contam com programas de promoção da saúde, que incentivam a prática regular de atividade física e a alimentação saudável e oferecem monitoramento de condições crônicas e apoio psicológico. Na Ultrapar, há também uma iniciativa específica de acompanhamento das gestantes.

CONSCIENTIZAÇÃO

GRI 403-5, 403-7

Com o Plano ESG 2030, a Companhia se comprometeu a elevar ainda mais o nível de segurança de todas as operações e alcançar uma sólida cultura de saúde e segurança, que resulte na diminuição sustentada dos acidentes e em programas abrangentes de promoção à saúde e à qualidade de vida dos colaboradores.

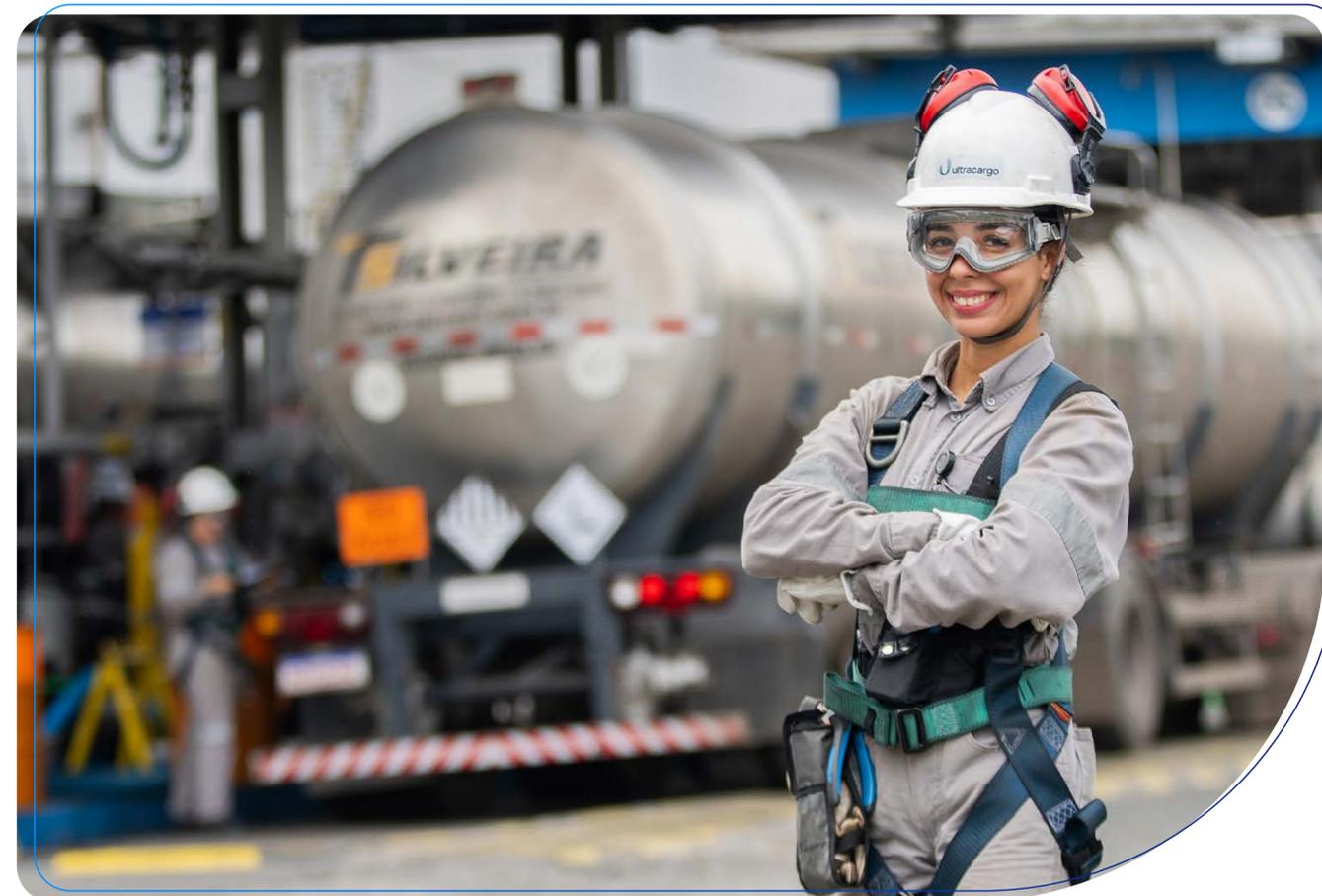
A Ultrapar e seus negócios investem em diversas ações para manter o tema vivo no dia a dia dos times. Os recém-contratados realizam treinamentos de segurança logo após a admissão, durante o Programa de *Onboarding*. Periodicamente, são lançadas novas formações e atualizações para os colaboradores. Os conteúdos dos treinamentos são definidos com base nas análises de riscos e perigos realizadas nas unidades e nas especificidades de cada cargo.

Anualmente, também são organizadas as Semanas Internas de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT), com palestras e outras ações de engajamento, e campanhas de comunicação ligadas a movimentos como Maio Amarelo (segurança viária), Abril Verde (prevenção de acidentes no trabalho), Outubro Rosa e Novembro Azul (prevenção aos cânceres de mama e de próstata).

SEGURANÇA EM EVOLUÇÃO NOS NEGÓCIOS

As empresas do portfólio vêm investindo de maneira consistente em modernização das unidades e revisões de processos, com reflexos positivos nos índices de segurança e de eficiência, e cumprindo uma agenda robusta de capacitações e sensibilizações, visando mudanças comportamentais.

Em 2023, a Ultragaz estruturou a campanha interna *Pense, Sinta e Aja* para os colaboradores e terceiros que atuam nas unidades da empresa, com treinamentos e comunicações para reforçar a mensagem de que a segurança deve ser tratada por todos não como uma obrigação, mas como um valor.



SUMÁRIO

SOBRE O RELATÓRIO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE CONECTADA À ESTRATÉGIA

GOVERNANÇA E INTEGRIDADE

COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE INDICADORES

SUMÁRIOS GRI, SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS E CRÉDITOS

Os terminais da Ultracargo empregam diversas soluções inovadoras, como sensores que detectam antecipadamente a possibilidade de derramamento de substâncias inflamáveis e drones que inspecionam os tanques, evitando que os colaboradores realizem atividades em altura. Com as obras de expansão (Rondonópolis/MT) e construção (Palmeirante/TO) programadas para 2024, a empresa redobrará a atenção para garantir a segurança dos profissionais terceirizados temporários.

A Ipiranga priorizou a implementação de tecnologias de proteção para reduzir a ocorrência de derramamentos nas suas bases, onde acontecem, em média, 5 mil operações de carga e descarga de combustível por dia. No âmbito do Programa Mover (saiba mais na página 59), a empresa está utilizando tecnologia embarcada nos caminhões de parte das transportadoras parceiras para prevenir comportamentos de risco dos motoristas. A Ipiranga ainda lançou suas Diretrizes de Segurança e promoveu na sequência uma capacitação presencial da liderança, com turmas organizadas em diversos estados e adesão de 98% dos líderes. Também foi desenvolvido um treinamento similar *online* para os demais colaboradores.

DESEMPENHO

Em 2023, a taxa de acidentes com afastamento da Companhia correspondeu a 0,78 *versus* 1,24 em 2022. A taxa de acidentes com e sem afastamento ficou em 2,13 em 2023 ante 2,04 no ano anterior. Os dados de 2022 não incluem as empresas AmPm e Iconic. A taxa de acidentes de processo foi de 0,73 ante 1,03 em 2022.

As metas 2030 se referem apenas às taxas de acidentes com afastamento e de processo, e o compromisso é chegar a 0,5 nos dois indicadores.

Em 2023, com pesar, a Ipiranga registrou um óbito envolvendo um profissional terceirizado em decorrência de um tombamento na operação de trans-

porte de combustível. Sensibilizada, usando as ferramentas de investigação disponíveis em seu sistema de gestão, a empresa dedicou esforços para identificar as causas e implementar as lições aprendidas, visando a melhoria de processos internos e nos transportadores parceiros para a mitigação de riscos e a máxima segurança das operações.

Saúde e segurança do trabalho 2023	Colaboradores	Terceiros ¹
Acidentes de trabalho <small>GRI 403-9</small>		
Óbitos relacionados a acidentes de trabalho (total taxa²)	0 0,00	1 0,04
Acidentes de trabalho com consequência grave³ (total taxa²)	7 0,38	23 0,98
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória⁴ (total taxa²)	28 1,52	39 1,67
Quase acidentes (<i>near miss</i>) de trabalho⁵	1.570	5
Incidentes de alto potencial⁶	40	35
Horas trabalhadas	18.441.368,3	23.379.713,6
Doenças profissionais <small>GRI 403-10</small>		
Óbitos resultantes de doença profissional	0	0
Casos de doença profissional de comunicação obrigatória⁴	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 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, transferência de função ou morte.

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.

SUMÁRIO

SOBRE O RELATÓRIO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE CONECTADA À ESTRATÉGIA

GOVERNANÇA E INTEGRIDADE

COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE INDICADORES

SUMÁRIOS GRI, SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS E CRÉDITOS

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

ND: informação não disponível.

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).



▶▶ PLANO ESG 2030

METAS 2030

Reduzir em **50%** a taxa de acidentes com afastamento

Reduzir em **70%** a taxa de acidentes de processo

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

RESULTADOS 2023

Taxa de acidentes com afastamento de **0,78**

Taxa de acidentes de processo de **0,73**

A Ultrapar e seus três principais negócios seguem atuando para definição e reestruturação dos programas de saúde e qualidade de vida.

SUMÁRIO

SOBRE O RELATÓRIO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE CONECTADA À ESTRATÉGIA

GOVERNANÇA E INTEGRIDADE

COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE INDICADORES

SUMÁRIOS GRI, SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS E CRÉDITOS

Responsabilidade com a Comunidade



GRI 2-25, 3-3, 203-2, 413-1, 413-2

Ciente dos impactos que uma organização pode causar às comunidades que vivem no entorno de suas unidades, o Grupo Ultra atua para minimizar os riscos e impactos negativos das operações do seu portfólio e potencializar os efeitos positivos, colaborando para o desenvolvimento dessas regiões e a prosperidade socioeconômica de suas populações.

Em linha com o modelo de gestão adotado, que garante a autonomia de seus negócios, Ultragas, Ultracargo e Ipiranga gerenciam diretamente os eventuais impactos negativos de suas atividades, como vazamentos capazes de prejudicar a qualidade do solo e da água, incêndios e o tráfego de veículos pesados que pode aumentar a poluição sonora e atmosférica e causar acidentes e danos às vias públicas, entre outros exemplos. As três empresas realizam avaliações de risco e contam com programas de gestão de impactos e de desenvolvimento das comunidades. Dada a natureza de suas atividades, a Ultrapar não possui processo sistemático de avaliação de impactos. Em 2023, 64% das unidades operacionais dos negócios realizaram atividades de engajamento ou mantiveram programas de desenvolvimento local. Há, ainda, processos estruturados de diálogo, que ajudam os negócios a identificar com as-

sertividade as principais demandas das localidades e a incorporá-las em suas estratégias de responsabilidade social. Os membros das comunidades vizinhas também têm à disposição o Canal Aberto para esclarecer dúvidas e relatar potenciais desvios (mais informações sobre o canal estão na página 30).

Após realizar um amplo processo de escuta em seis territórios considerados prioritários e mapear as principais demandas das localidades, a Companhia estabeleceu duas grandes causas sociais para atuar – educação e geração de emprego e renda –, que, em sua avaliação, são capazes de gerar transformações estruturais na sociedade.

Em paralelo, o Instituto Ultra foi revitalizado para coordenar, sempre em parceria com os negócios, o trabalho nas duas frentes nos seis territórios prioritários: Santos/Cubatão (SP), Canoas (RS), Betim (MG), Ipojuca (PE), São Luís (MA) e Barcarena (PA). Em 2022, foi estruturado o Conselho Consultivo do órgão e, em 2023, instituído o cargo de Diretor-Presidente e contratado profissional especializado para exercer a função. Outro marco de 2023 foi a aprovação do planejamento estratégico do Instituto até 2030.

Total investido em 2023 (R\$ milhões)



Total de R\$ 25 milhões

Total de projetos em 2023, por categoria



Valor investido por ano (R\$ milhões)



O Conselho Consultivo do Instituto Ultra é formado por representantes dos negócios e por membros externos. Há reuniões bimestrais de trabalho.

PLANO ESG 2030

META 2030

Investir em iniciativas e parcerias que **promovam educação de qualidade e geração de emprego e renda** em comunidades do entorno das operações

RESULTADO 2023

R\$ 25 milhões investidos (recursos próprios e incentivados)

SUMÁRIO

SOBRE O RELATÓRIO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE CONECTADA À ESTRATÉGIA

GOVERNANÇA E INTEGRIDADE

COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE INDICADORES

SUMÁRIOS GRI, SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS E CRÉDITOS

EDUCAÇÃO

GRI 413-1, 203-2

Considerando a abrangência da temática educacional, em 2023 o Instituto Ultra direcionou esforços em um estudo para verificar a viabilidade de replicação do modelo educacional do Colégio Mão Amiga, que oferece formação de excelência a crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade socioeconômica, e em iniciativas para recomposição e aceleração da aprendizagem em língua portuguesa e matemática dos estudantes do sexto ao nono anos do ensino fundamental.

Para o primeiro projeto-piloto na frente de recomposição e aceleração de aprendizagem, o Instituto Ultra definiu o município de Santos (SP) e contará com o apoio da ONG Parceiros da Educação, que atua há 20 anos na educação pública do estado de São Paulo. O cerne do pro-



A atuação em Santos com a Parceiros da Educação alcançará 38 escolas municipais e estaduais e 17 mil estudantes.

jetivo será a capacitação das equipes técnicas da Secretaria Municipal de Educação e da Diretoria Estadual de Ensino e de diretores, coordenadores e professores das escolas da rede pública do município, para alcançar quatro objetivos estratégicos: alfabetização de todos os alunos na idade certa; alunos aprendendo na idade/série adequada; alunos mantendo a frequência escolar, evitando a evasão e o abandono; e rede com equidade entre alunos e escolas.

A mensuração será feita por meio de avaliações trimestrais com os estudantes e pelas notas obtidas no Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb), que avalia os estudantes a cada dois anos e cujo resultado é parte do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb).

A atuação em Santos também incluirá a construção de uma unidade do colégio Mão Amiga, cuja primeira escola está localizada em Itapeperica da Serra (SP) e atende cerca de 700 estudantes. A expectativa é que o colégio Mão Amiga de Santos seja inaugurado em 2025.

Outro avanço do período foi a revisão dos critérios para a seleção dos projetos incentivados. O objetivo de agora em diante será privilegiar programas que ajudem, ainda que de maneira indireta, a transformar o cenário educacional do País. No caso dos Fundos da Infância, pretende-se investir em projetos de complementação

escolar para a aprendizagem em língua portuguesa e matemática nos anos finais do ensino fundamental. Por meio das Leis de Incentivo à Cultura, a intenção é apoiar iniciativas de incentivo à leitura e voltadas ao ensino da música. No esporte, serão priorizados projetos capazes de fortalecer a performance, a frequência e a relação dos alunos com o ambiente escolar, por meio do futebol feminino e voleibol, além do automobilismo, com projetos de formação profissional conectados às iniciativas das marcas.

GERAÇÃO DE RENDA E EMPREENDEDORISMO

GRI 413-1

Nessa frente, a Companhia optou por atuar, prioritariamente, com o gênero feminino, tendo em vista o crescente número de famílias chefiadas por mulheres no Brasil. O principal destaque de 2023 foi o Programa de Capacitação de Mulheres, fruto de uma parceria entre o Instituto Ultra e o Instituto Rede Mulher Empreendedora.

Ao todo, 2.975 mulheres dos territórios prioritários de Barcarena (PA), São Luís-Itaquí (MA), Candeias-Aratu (BA) e Santos-Cubatão (SP) foram capacitadas em empreendedorismo e empregabilidade.

O Programa de Capacitação de Mulheres ainda ofereceu mentoria a 80 participantes; 42 delas receberam também aporte financeiro para escalar seus negócios.



O envolvimento ativo das empresas do portfólio na iniciativa e a complementaridade com outros projetos de formação profissional realizados pelos negócios subsidiaram a decisão de transferir a liderança dessa causa do Instituto para as empresas, que começa a valer a partir de 2024.

SUMÁRIO

SOBRE O RELATÓRIO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE CONECTADA À ESTRATÉGIA

GOVERNANÇA E INTEGRIDADE

COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE INDICADORES

SUMÁRIOS GRI, SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS E CRÉDITOS

AÇÕES EMERGENCIAIS

Um eixo de atuação complementar do Instituto Ultra é o de apoio a situações de emergência. Atualmente, 20% do orçamento anual do Instituto é reservado a esse tipo de ação. Há também um fluxo consolidado que garante a aquisição dos itens a serem doados, como alimentos e objetos de higiene pessoal, com a máxima agilidade. As doações são sempre encaminhadas para as organizações mapeadas pela rede de mobilização social Ação da Cidadania, seguindo as diretrizes do Código de Ética e da Política Anticorrupção.

Em 2023, os apoios foram direcionados, prioritariamente, às regiões atingidas por eventos climáticos e meteorológicos extremos, como as fortes chuvas ocorridas em São Sebastião (SP) e em diversas cidades do Rio Grande do Sul e a estiagem na região Norte do Brasil.

+ de 4 mil
cestas básicas (incluindo água potável) e
10,5 mil
cestas de limpeza e higiene pessoal doadas.

PROGRAMA DE ACELERAÇÃO SOCIAL 2023

Outra frente capitaneada pelo Instituto Ultra é o Programa de Aceleração Social, iniciativa de voluntariado que conecta colaboradores da Ultrapar e de seus negócios a organizações não governamentais (ONGs) para que, juntos, desenvolvam soluções que endereçam os principais desafios de gestão dessas organizações.

Na etapa seguinte, as ONGs têm o suporte do Instituto para implementar as soluções desenvolvidas.

Em sua segunda edição, o programa registrou:



126
colaboradores
participantes.



18
ONGs de São
Paulo, Campinas
(SP) e Rio de
Janeiro (RJ).



+ de 40
soluções
desenvolvidas.



SUMÁRIO

SOBRE O
RELATÓRIO

MENSAGEM DA
ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE
CONECTADA
À ESTRATÉGIA

GOVERNANÇA
E INTEGRIDADE

COMPROMISSO COM
O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE
INDICADORES

SUMÁRIOS GRI,
SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES
CORPORATIVAS
E CRÉDITOS

OUTROS PROJETOS

GRI 203-2, 413-1

Em 2023, por meio da Lei de Incentivo à Cultura, foi formalizada uma parceria com o Museu Cavatento, dedicado à ciência e à tecnologia e localizado na capital paulista. A exposição *150 anos de Santos Dumont – Entre máquinas e sonhos*, que estreou no museu no segundo semestre, também contou com o patrocínio da Ultrapar e das três principais empresas do portfólio.

Individualmente, os negócios realizaram e apoiaram outras iniciativas de responsabilidade social, impactando a vida de milhares de pessoas:

► **Ultragaz:** a empresa seguiu participando do programa da Petrobras de distribuição do vale-gás a famílias de baixa renda, contribuindo para a segurança alimentar de crianças e adultos e assegurando o uso de uma energia mais limpa (GLP) em comparação a outras fontes, como a lenha. Selecionadas por ONGs parceiras, cerca de 300 mil famílias receberam o benefício entre 2022 e 2023. Por meio de seu vale-gás digital e explorando a sua capilaridade, a Ultragaz viabilizou a entrega dos botijões de GLP aos beneficiados em todo o Brasil e garantiu a rastreabilidade do processo. A empresa também iniciou um projeto-piloto voltado a mulheres empreendedoras do

ramo gastronômico e pequenos empreendedores da sua rede de revendas. Os 50 selecionados participaram de uma formação focada em empreendedorismo.

► **Ultracargo:** em 2023, o Programa de Formação Operacional chegou a outros territórios e direcionou suas vagas a mulheres sem emprego ou atuando no mercado de trabalho informal. Foram realizadas três turmas, em São Luís-Itaqui (MA), Cabo de Santo Agostinho-Suape (PE) e Santos (SP), que qualificaram 30 mulheres a trabalhar no setor de armazenagem de grânéis líquidos. O ano também foi o último ciclo do programa em parceria com o Instituto Ayrton Senna, focado no desenvolvimento de competências socioemocionais em estudantes do ensino fundamental II. Entre 2022 e 2023, o programa capacitou quase 100 coordenadores pedagógicos e 20 psicólogos, fonoaudiólogos e terapeutas ocupacionais da rede municipal de ensino, impactando em torno de 12 mil alunos. A Secretaria Municipal de Educação também institucionalizou tanto a formação de professores nas chamadas *soft skills* quanto sua inserção no currículo escolar do município.

► **Ipiranga:** a empresa vem ampliando o número de projetos próprios e incentivados [24 em 2023 versus 15 em 2022]. A terceira edição do Programa Operação Mulher, que capacita mulheres do entorno das operações para inserção no setor de óleo e gás, selecionou mais de 90 mulheres de cinco localidades: Cubatão (SP), Duque de Caxias (RJ), Betim (MG), Canoas (RS) e Belém (PA),

formando 79 delas. Foi estruturada, ainda, a versão do programa para formar motoristas mulheres – o piloto ofereceu 16 vagas para moradoras da região de Paulínia (SP) e, após a formação, quatro já foram contratadas. Os dois programas oferecem bolsa-auxílio, diferencial que contribui para a permanência das participantes durante o curso.



Cadeia de valor

Overview da cadeia de valor - 2023 GRI 2-6, 203-2



20 mil
fornecedores



R\$ 134 bilhões
em volume de compras,
5% a mais que em 2022.

GRI 3-3, 2-6, 308-1, 408-1, 409-1, 414-1

O Grupo Ultra só consegue cumprir o seu objetivo de entregar produtos e serviços com excelência e qualidade de Norte a Sul do País porque conta com uma robusta cadeia de valor. De um lado, estão os fornecedores, cerca de 20 mil em 2023; na outra ponta, os milhares de parceiros de negócio à frente das revendas Ultragaz e dos postos Ipiranga, responsáveis pela conexão direta das duas marcas com os consumidores finais.

Para 2030, a Companhia se comprometeu a engajar 100% dos fornecedores críticos e dos revendedores estratégicos em práticas ESG. Impulsionar o crescimento sustentável e a conscien-

tização desses parceiros de negócio é contribuir para o desenvolvimento de diversos setores produtivos e para o dinamismo econômico do País, além de ampliar o impacto positivo da Companhia na sociedade e minimizar os riscos capazes de comprometer a continuidade das operações e a reputação da Ultrapar e de seus negócios. Trata-se, no entanto, de um dos compromissos mais desafiadores, justamente pela amplitude da cadeia de valor e por sua diversidade.

No modelo de gestão em vigor, Ultragaz, Ultracargo e Ipiranga gerenciam seus fornecedores e parceiros de negócio diretamente, seguindo as diretrizes de ética e integridade válidas para todos. Dessa forma, cabe à cada empresa definir e implementar as práticas ESG

com os dois públicos, sempre contando com o suporte e o direcionamento da Ultrapar.

A Ultrapar e os negócios realizam análises reputacionais antes de formalizar parcerias com revendedores e contratar fornecedores. O processo inclui consulta a processos judiciais, listas restritivas nacionais e internacionais e outras fontes públicas, em especial Ibama e Trabalho Escravo. Em 2023, não foram identificados fornecedores com risco de trabalho escravo ou infantil e todos os novos fornecedores contratados passaram por avaliação que incluiu aspectos ambientais e sociais.

6 mil revendas Ultragaz e
5,9 mil postos Ipiranga,
que geraram **88,7 mil**
empregos em 2023:



36,7 mil
na Ultragaz



52 mil
na Ipiranga

AVANÇOS DO ANO

GRI 203-2

Em 2023, tiveram destaque as pesquisas que a Ultragas realizou para medir os níveis de conhecimento e de adesão de fornecedores e revendedores às temáticas socioambiental e de governança. Com esses retratos atualizados, a empresa lançou treinamentos ESG para os revendedores, disponibilizados no *app* Meu Aplicativo Parceiro (MAP).

A Ultracargo está estudando formas de ampliar a contratação de fornecedores locais, medida que repercutirá também no desenvolvimento das comunidades do entorno dos terminais. Em 2023, a empresa realizou uma pesquisa inédita com seus clientes para conhecer o estágio de maturidade em sustentabilidade de cada empresa e mapear futuras oportunidades de atuação conjunta.

A Ipiranga iniciou o segundo ciclo do Programa Mover, exclusivo para as transportadoras, um dos grupos classificados como fornecedores críticos em ESG para a empresa em mapeamento concluído em 2022. O foco do Mover é apoiar o desenvolvimento desses parceiros em aspectos ligados à segurança (nesse ponto, também estão cobertos riscos ambientais), qualidade do serviço prestado e

eficiência. Para os revendedores, foi disponibilizada uma trilha formativa ESG na plataforma Escola de Varejo, com dicas e orientações sobre como implementar boas práticas nos postos Ipiranga, que havia impactado, no fim de 2023, 21% dos revendedores do Programa Parceiro Ipiranga (PPI).

PLATAFORMA ECOVADIS

Em 2023, os três principais negócios participaram da avaliação de sustentabilidade da plataforma EcoVadis, que analisa empresas dos mais variados perfis e segmentos nas dimensões de meio ambiente, ética, práticas trabalhistas, direitos humanos e compras sustentáveis. A Ultragas e a Ipiranga conquistaram a medalha de bronze, e a Ultracargo foi reconhecida com o selo prata, o que posiciona as três empresas entre as mais bem avaliadas pela plataforma.

Além de ser um importante reconhecimento perante investidores e clientes – as três empresas atuam (parcial ou totalmente) no mercado B2B, como fornecedoras de outras companhias –, participar do processo permite aos negócios identificar oportunidades de melhoria e comparar seu desempenho ao de outros *players*.



PLANO ESG 2030

METAS 2030

Garantir **100%** dos fornecedores críticos com práticas de excelência em ESG

Garantir **100%** dos revendedores selecionados com práticas ou compromissos ESG

RESULTADOS 2023

Escopo de fornecedores críticos revisado e práticas de excelência em definição

Treinamentos ESG para revendedores

Caderno de indicadores



SUMÁRIO

SOBRE O
RELATÓRIO

MENSAGEM DA
ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE
CONECTADA
À ESTRATÉGIA

GOVERNANÇA
E INTEGRIDADE

COMPROMISSO COM
O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

**CADERNO DE
INDICADORES**

SUMÁRIOS GRI,
SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES
CORPORATIVAS
E CRÉDITOS

CULTURA INCLUSIVA E DIVERSIDADE

Diversidade - 2023 ¹ GRI 405-1	Gênero ²		Faixa etária			Pessoas com deficiência
	Homens	Mulheres	Menos de 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos	
Conselho de Administração	77,8%	22,2%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Colaboradores	66,9%	33,1%	24,3%	67,4%	8,4%	8,0%
Presidência	100,0%	0,0%	0,0%	42,9%	57,1%	0,0%
Diretoria	67,4%	32,6%	0,0%	65,2%	34,8%	0,0%
Gerência	70,2%	29,8%	1,2%	86,8%	12,0%	1,0%
Coordenação	62,3%	37,7%	9,4%	83,5%	7,1%	3,4%
Administrativo	56,5%	43,4%	27,7%	66,6%	5,7%	9,6%
Operacional	78,1%	21,9%	26,0%	63,4%	10,6%	8,0%

1. Por conta dos arredondamentos, a soma dos percentuais pode ser ligeiramente diferente de 100% em alguns níveis funcionais.

2. A equipe também conta com uma pessoa que se declara como não binária no nível funcional Administrativo.

Diversidade - 2023 ¹ GRI 405-1	Raça, cor, etnia						Total
	Pretos	Pardos	Brancos	Amarelos	Indígenas	Não declarada	
Conselho de Administração	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9
Colaboradores	10,6%	31,4%	56,0%	1,5%	0,1%	0,4%	9.459
Presidência	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7
Diretoria	0,0%	6,5%	91,3%	2,2%	0,0%	0,0%	46
Gerência	2,9%	14,1%	81,5%	1,2%	0,0%	0,2%	410
Coordenação	4,8%	18,9%	73,5%	2,7%	0,1%	0,0%	714
Administrativo	8,1%	26,2%	63,6%	1,7%	0,1%	0,3%	4.229
Operacional	15,2%	41,1%	41,8%	1,0%	0,2%	0,7%	4.053

1. Por conta dos arredondamentos, a soma dos percentuais pode ser ligeiramente diferente de 100% em alguns níveis funcionais.

SUMÁRIO

SOBRE O RELATÓRIO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE CONECTADA À ESTRATÉGIA

GOVERNANÇA E INTEGRIDADE

COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE INDICADORES

SUMÁRIOS GRI, SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS E CRÉDITOS

Licença-maternidade e licença-paternidade – 2023 GRI 401-3	Homens	Mulheres
Colaboradores elegíveis¹	195	127
Colaboradores que tiraram a licença	195	127
Colaboradores que voltaram ao trabalho após o fim da licença²	192	121
Taxa de retorno³	98,5%	98,4%
Colaboradores que permaneciam na empresa 12 meses após o retorno ao trabalho²	137	72
Taxa de retenção⁴	92,6%	67,9%

1. Colaboradores que se tornaram pais ou mães, por nascimento ou adoção, no período do relatório.

2. Não estão incluídos os casos em que, em 31 de dezembro, o colaborador permanecia em licença ou ainda não havia completado 12 meses após o retorno pós-licença.

3. Colaboradores que retornaram da licença/colaboradores que deveriam retornar da licença no período do relatório.

4. Colaboradores que permaneciam na empresa 12 meses após terem retornado da licença/colaboradores que haviam retornado após a licença.

Média de treinamentos [h] por colaborador – 2023 GRI 404-1

Gênero	
Homens	67
Mulheres	39
Pessoas não binárias	13
Categoria funcional	
Presidência e Diretoria	5
Gerência	93
Coordenação	114
Administrativo	32
Operacional	71
Total	58

Contratações e rotatividade – 2023 GRI 401-1	Contratações	Taxa de contratação ¹	Demissões	Taxa de rotatividade ²
Faixa etária				
Menos de 30 anos	1.275	56%	994	43%
De 30 a 50 anos	1.314	21%	1.369	22%
Mais de 50 anos	73	9%	169	20%
Gênero				
Homens	1.282	20%	1.255	19%
Mulheres	1.379	44%	1.277	41%
Pessoas não binárias	1	100%	0	0%
Região				
Centro-Oeste	302	59%	335	65%
Nordeste	130	11%	160	14%
Norte	50	23%	29	13%
Sudeste	1.866	29%	1.740	27%
Sul	314	31%	268	26%
Total	2.662	28%	2.532	27%

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.

SUMÁRIO

SOBRE O RELATÓRIO

MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE CONECTADA À ESTRATÉGIA

GOVERNANÇA E INTEGRIDADE

COMPROMISSO COM O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE INDICADORES

SUMÁRIOS GRI, SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS E CRÉDITOS

Sumários GRI, SASB¹ e TCFD²

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 2023 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

GRI 2: Conteúdos gerais 2021	Pacto Global ¹ e ODS ²	Página	Resposta/complemento/link externo
2-1 Detalhes da organização	—	6, 26	Ultrapar Participações S.A.
2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	—	3	A publicação é anual. Esta edição foi publicada em março de 2024.
2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	—	3	Publicação anual.
2-4 Reformulações de informações	—	—	Foram corrigidos os dados referentes à recuperação de resíduos de Ipiranga em 2021.
2-5 Verificação externa	—	71	
2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	—	8, 9-15, 58	Segundo o Padrão Global de Classificação Industrial (GCIS, na sigla em inglês), as atividades do Grupo Ultra se concentram nos setores 10-Energia/indústria 101020 - Óleo, gás e combustíveis de consumo, e no setor 20-Transporte/indústria 203040 - Transporte terrestre.
2-7 Empregados	ODS 8, 10	46	
2-9 Estrutura de governança e sua composição	ODS 5, 16	26	Composição e atribuições dos órgãos de governança: https://bit.ly/4bA9riE

1. SASB Oil & Gas – Refining & Marketing, versão 06/2023.

2. Recomendações da Força-Tarefa para Divulgações Financeiras Relacionadas às Mudanças Climáticas. Apesar de a Força-Tarefa ter sido dissolvida como organização, o Grupo Ultra optou por manter o relato das informações normalmente.

3. Princípios do Pacto Global relacionados aos indicadores reportados, conforme mapeamento realizado internamente.

4. Objetivos de 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.

GRI 2: Conteúdos gerais 2021	Pacto Global e ODS	Página	Resposta/complemento/link externo
2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	ODS 5, 16	26	Política Corporativa de Indicação de Membros do Conselho de Administração, de seus Comitês e da Diretoria: https://bit.ly/49SQm9Z
2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	ODS 16	27	
2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	—	32	Regimento Interno do Conselho de Administração: https://bit.ly/49AA4LL
2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	—	3	
2-15 Conflitos de interesse	ODS 16	26	Política Corporativa de Conflito de Interesses e Transações com Partes Relacionadas: https://bit.ly/42I5QeA
2-16 Comunicação de preocupações cruciais	—	29, 30	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	—	27	https://bit.ly/49cDdbK
2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	—	27	A avaliação é descrita em detalhes na Política Corporativa de Indicação de Membros do Conselho de Administração, de seus Comitês de Assessoramento e da Diretoria: https://abre.ai/iTYK
2-19 Políticas de remuneração	—	28	Política Corporativa de Remuneração Executiva: https://abre.ai/iTYM
2-20 Processo para determinação da remuneração	—	28	Política Corporativa de Remuneração Executiva: https://abre.ai/iTYM Política Corporativa de Reparação (clawback): https://abre.ai/iTZc
2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	—	5	
2-23 Compromissos de política	Princípios 1, 2 ODS 16	29, 31	
2-24 Incorporação de compromissos de política	—	19, 20, 29	
2-25 Processos para reparar impactos negativos	—	30, 53	
2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Princípios 1, 2 ODS 16	30	
2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 10	29, 39	

SUMÁRIO

SOBRE O
RELATÓRIOMENSAGEM DA
ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE
CONECTADA
À ESTRATÉGIAGOVERNANÇA
E INTEGRIDADECOMPROMISSO COM
O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE
INDICADORESSUMÁRIOS GRI,
SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES
CORPORATIVAS
E CRÉDITOS

GRI 2: Conteúdos gerais 2021		Pacto Global e ODS	Página	Resposta/complemento/link externo
2-28 Participação em associações	—		21	Os negócios ainda participam das entidades: Associação Brasileira do Biogás (Abiogás) - Ultragaz; Associação Ibero-Americana de GLP (AIGLP) - Ultragaz; Associação Mundial de GL (WLGA) - Ultragaz; Aya Earth Partners - Ultrapar; Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS) - Ipiranga; Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP) - Ultragaz e Ipiranga; +Mulher360 - Ultragaz e Ultracargo; Pacto Empresarial contra a Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes nas Rodovias Brasileiras (Childhood Brasil) - Ultragaz, Ultracargo e Ipiranga; Princípios de Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres e Pacto Global) - Ipiranga; e Selo Sim à Igualdade Racial (Instituto Identidades Brasil) - Ipiranga.
2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	—		22-24	
2-30 Acordos de negociação coletiva	Princípio 3 ODS 8		48	
GRI 3: Temas materiais 2021				
3-1 Processo de definição de temas materiais	—		4	
3-2 Lista de temas materiais	—		4	

SUMÁRIO

SOBRE O
RELATÓRIO

MENSAGEM DA
ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE
CONECTADA
À ESTRATÉGIA

GOVERNANÇA
E INTEGRIDADE

COMPROMISSO COM
O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE
INDICADORES

**SUMÁRIOS GRI,
SASB E TCFD**

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES
CORPORATIVAS
E CRÉDITOS

Norma GRI/ Indicadores SASB/ Recomendações TCFD	Conteúdo	No. de referência da Norma Setorial	Pacto Global e 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	49
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	11.9.2		49
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	11.9.3	Princípios 1, 2 ODS 8	49
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	11.9.4		49
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	11.9.5	Princípios 1, 2 ODS 8, 16	49
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	11.9.6	Princípios 1, 2 ODS 8	50
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	11.9.7	Princípios 1, 2 ODS 3	50
	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	49, 50
	403-9 Acidentes de trabalho	11.9.10	Princípios 1, 2 ODS 3, 8, 16	51
	403-10 Doenças profissionais	11.9.11		51
	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
Tema material: Governança e integridade				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	-	Princípio 10	26, 29
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	11.20.2		29, 30, 32
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	11.20.3	Princípio 10 ODS 16	29, 30
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	11.20.4		29,30
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	11.9.2		29, 30
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	-	ODS 16	29, 30
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	-		29, 30

SUMÁRIO

SOBRE O
RELATÓRIOMENSAGEM DA
ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE
CONECTADA
À ESTRATÉGIAGOVERNANÇA
E INTEGRIDADECOMPROMISSO COM
O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE
INDICADORES**SUMÁRIOS GRI,
SASB E TCFD**

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES
CORPORATIVAS
E CRÉDITOS

Norma GRI/ Indicadores SASB/ Recomendações TCFD	Conteúdo	No. de referência da Norma Setorial	Pacto Global e ODS	Página/ resposta/complemento
Tema material: Transição energética				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	11.1.1	Princípios 7, 8, 9	35
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	-	Princípios 7, 8, 9 ODS 13	37
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	11.1.2	Princípio 7 ODS 7, 8, 12, 13	40
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	11.1.5		38
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de GEE provenientes da aquisição de energia	11.1.6	Princípio 7 ODS 3, 13, 15	38
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de GEE	11.1.7		38
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	38
	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	-		Nenhuma parcela é coberta por esse tipo de regulamento.
TCFD - Governança	1-a Como o Conselho supervisiona os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas	-	Princípio 7	32, 35, 37
	1-b Papel do Conselho na avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas	-		32, 35, 37
TCFD - Estratégia	2-a Riscos e oportunidades de curto, médio e longo prazos relacionados às mudanças climáticas que a organização identificou	-		37
	2-b Impactos dos riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização	-	Princípios 7, 8, 9 ODS 7, 13	37
	2-c Resiliência da estratégia da organização, considerando diferentes cenários de mudanças climáticas, incluindo um cenário de 2°C ou menos	-		37

SUMÁRIO

SOBRE O
RELATÓRIOMENSAGEM DA
ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE
CONECTADA
À ESTRATÉGIAGOVERNANÇA
E INTEGRIDADECOMPROMISSO COM
O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE
INDICADORES**SUMÁRIOS GRI,
SASB E TCFD**

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES
CORPORATIVAS
E CRÉDITOS

Norma GRI/ Indicadores SASB/ Recomendações TCFD	Conteúdo	No. de referência da Norma Setorial	Pacto Global e ODS	Página/ resposta/complemento
Tema material: Transição energética				
TCFD - Gestão de riscos	3-a Processos utilizados pela organização para identificar e avaliar os riscos relacionados às mudanças climáticas	-		32, 35, 36, 37
	3-b Processos utilizados pela organização para gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas	-	Princípios 7, 8, 9 ODS 7, 13	32, 35, 36, 37
	3-c Como os processos utilizados pela organização para identificar, avaliar e gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas são integrados à gestão geral de riscos da organização	-		32, 35, 36, 37
TCFD - Métricas e metas	4-a Métricas utilizadas pela organização para avaliar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas de acordo com sua estratégia e seu processo de gestão de riscos	-		37, 38
	4-b Emissões de gases de efeito estufa de Escopo 1, Escopo 2 e, se for o caso, Escopo 3, e os riscos relacionados a elas	-	Princípio 7 ODS 3, 12, 13, 14, 15	38
	4-c Metas utilizadas pela organização para gerenciar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas, e o desempenho com relação às metas	-		22, 38
Tema material: Operações ecoeficientes				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	11.5.1	Princípios 7, 8	39, 42
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	11.5.2		41
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	11.5.3	Princípios 7, 8 ODS 3, 6, 11, 12	41
	306-3 Resíduos gerados	11.5.4		41
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	11.5.5	Princípios 7, 8 ODS 3, 11, 12	41
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	11.5.6	Princípios 7, 8 ODS 3, 6, 11, 12	41
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	52
	EM-RM-540a.2 Taxa de desafios aos Sistemas de Segurança (tier 3)	-		52

SUMÁRIO

SOBRE O
RELATÓRIOMENSAGEM DA
ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE
CONECTADA
À ESTRATÉGIAGOVERNANÇA
E INTEGRIDADECOMPROMISSO COM
O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE
INDICADORES**SUMÁRIOS GRI,
SASB E TCFD**

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES
CORPORATIVAS
E CRÉDITOS

Norma GRI/ Indicadores SASB/ Recomendações TCFD	Conteúdo	No. de referência da Norma Setorial	Pacto Global e ODS	Página/ resposta/complemento
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	53
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	11.14.5	Princípio 1 ODS 1, 8	33, 53, 55, 57, 59
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	53, 55, 57
	413-2 Operações com impactos negativos significativos - reais e potenciais - nas comunidades locais	11.15.3	Princípios 1, 7	53
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.
Tema material: Cadeia de valor				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	11.12.1	Princípios 1, 4, 5, 7	58
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	-	Princípio 7	58
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	-	Princípio 5 ODS 5, 8	58
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	Princípio 5 ODS 5, 8	58
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	58
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	45, 47
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	11.10.2	ODS 5, 8, 10	48, 62
	401-3 Licença maternidade/paternidade	11.10.4	Princípio 6 ODS 5, 8	47, 62
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média anual de horas de treinamento por empregado	11.10.6	ODS 4, 5, 8, 10	48, 62
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	46, 61
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos por mulheres e por homens	11.11.5	ODS 5, 8, 10	48
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	11.11.6	Princípios 1, 2, 6 ODS 5, 8	31

SUMÁRIO

SOBRE O
RELATÓRIOMENSAGEM DA
ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE
CONECTADA
À ESTRATÉGIAGOVERNANÇA
E INTEGRIDADECOMPROMISSO COM
O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE
INDICADORES**SUMÁRIOS GRI,
SASB E TCFD**

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES
CORPORATIVAS
E CRÉDITOS

Norma GRI/ Indicadores SASB/ Recomendações TCFD	Conteúdo	No. de referência da Norma Setorial	Pacto Global e ODS	Página/ resposta/complemento
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	42
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte da água	11.6.3		42
	303-3 Captação de água	11.6.4	Princípios 7, 8 ODS 6	43
	303-4 Descarte de água	11.6.5		43
	303-5 Consumo de água	11.6.6		43
SASB Gestão de água e efluentes	EM-RM-140a.1 Total de água doce retirada, porcentagem reciclada, porcentagem em regiões estresse hídrico alto ou extremamente alto	_	Princípio 7 ODS 6	43. 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	_		Não houve nenhum.
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	33

SUMÁRIO

SOBRE O
RELATÓRIOMENSAGEM DA
ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE
CONECTADA
À ESTRATÉGIAGOVERNANÇA
E INTEGRIDADECOMPROMISSO COM
O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE
INDICADORES**SUMÁRIOS GRI,
SASB E TCFD**

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES
CORPORATIVAS
E CRÉDITOS

Asseguração externa

GRI 2-5

Deloitte.

Deloitte Touche Tohmatsu
Av. Dr. Churci 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 2023

Aos Acionistas e Conselheiros e Administradores 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 2023 ("Relatório de Sustentabilidade 2023").

Nossa asseguração limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o Relatório de Sustentabilidade 2023, 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 2023.
- Preparar as informações com base nos critérios e as 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 2023, 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 2023, 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 norma brasileira 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, 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") é 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.

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 liderar 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.

© 2024. 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 2023, 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 pela 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 2023 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 2023, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório de Sustentabilidade 2023, 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 2023.
- 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 2023.
- 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 registros contábeis.

Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração da GRI e SASB, aplicáveis na elaboração das informações constantes do Relatório de Sustentabilidade 2023.

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 2023. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

© 2024. Para mais informações, contate a Deloitte Global.

2

Deloitte.

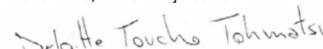
Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitas a pressupostos 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 foi elaborado com base nos critérios da GRI e 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 2023 para o exercício findo em 31 de dezembro de 2023 da Ultrapar Participações S.A. não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, com base nos critérios e diretrizes da GRI e SASB.

São Paulo, 12 de março de 2024


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


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

2024SP029370

© 2024. Para mais informações, contate a Deloitte Global.

3

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

Diretoria Financeira e de Relações com Investidores

Times de Sustentabilidade e Comunicação Externa

CONSULTORIA DE INDICADORES ESG, TEXTO E DESIGN

Conecta Conteúdo e Sustentabilidade

FOTOGRAFIA

Acervo Centro de Memória Grupo Ultra

Acervo Ultragaz

Acervo Ultracargo

Acervo Ipiranga

Alexandre Maciel

André Luiz Mello

Fabiano Feijó

Fernando Soutello

Leandro Martins

Uchoa Silva

Wagner Menezes



www.ultra.com.br



SUMÁRIO

SOBRE O
RELATÓRIO

MENSAGEM DA
ADMINISTRAÇÃO

QUEM SOMOS

SUSTENTABILIDADE
CONECTADA
À ESTRATÉGIA

GOVERNANÇA
E INTEGRIDADE

COMPROMISSO COM
O MEIO AMBIENTE

IMPACTO SOCIAL

CADERNO DE
INDICADORES

SUMÁRIOS GRI,
SASB E TCFD

ASSEGURAÇÃO EXTERNA

INFORMAÇÕES
CORPORATIVAS
E CRÉDITOS