



Relatório de Sustentabilidade 2025

Sumário

3 Sobre o relatório

4 Mensagem da Administração

5 Quem somos

Nosso portfólio

16 Modelo Ultra de Gestão e estrutura de governança

Disciplina na alocação de capital 19

Governança corporativa 20

22 Sustentabilidade integrada à estratégia

Plano de Sustentabilidade 203025

29 Nossos resultados

Desempenho financeiro.....30

Compromisso com a integridade31

Segurança como valor inegociável37

Densidade de talentos40

Clientes no centro48

Responsabilidade com a comunidade49

Transição energética e mudanças climáticas53

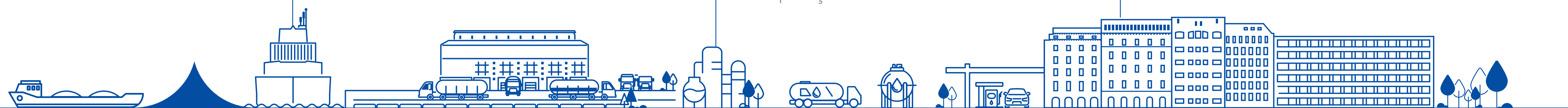
Operações ecoeficientes58

62 Anexos

64 Sumário GRI e SASB

72 Asseguração externa

73 Informações corporativas e créditos



Sobre o relatório

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

Apresentamos o Relatório de Sustentabilidade 2025 do Grupo Ultra, que traz os principais destaques do ano e o desempenho nos aspectos financeiro, operacional, de governança e socioambiental.

Este documento foi elaborado com base nas Normas da *Global Reporting Initiative* (GRI) e também responde aos indicadores do *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) para o setor de Petróleo e Gás – Refino e Marketing.

Os indicadores reportados se referem ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025 e consideram a *holding* Ultrapar e seus negócios: Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo. Especificamente para a Hidrovias do Brasil, os dados são contabilizados a partir da aquisição, no mês de maio, para a maior parte dos indicadores, exceto quando indicados de outra forma. O período e o escopo são os mesmos das demonstrações financeiras. Outras limitações de escopo pontuais são apontadas em cada indicador.

A publicação é elaborada pela Diretoria Financeira e de Relações com Investidores da Ultrapar, com a participação das demais áreas da *holding* e dos negócios, e é revisada

pelo Comitê de Pessoas e Sustentabilidade e aprovada pelo Conselho de Administração.

Temas prioritários de sustentabilidade

GRI 2-14, 3-3

Em 2025, realizamos um estudo de dupla materialidade para atualizar nossos temas prioritários de sustentabilidade. O processo foi seguido da revisão do Plano de Sustentabilidade 2030, com a incorporação de metas mais aderentes ao planejamento estratégico da Companhia. O resultado da materialidade e a atualização do Plano 2030 foram discutidos no Comitê de Pessoas e Sustentabilidade e aprovados pelo Conselho de Administração. Os detalhes dos dois processos são apresentados na página 23.

Nossos atuais tópicos prioritários de sustentabilidade são:

- Disciplina e eficiência na alocação de capital
- Ética, integridade e governança corporativa
- Saúde, segurança e bem-estar
- Densidade de talentos alinhados à cultura
- Relacionamento e satisfação dos clientes
- Responsabilidade com a comunidade
- Transição energética e mudanças climáticas
- Operações ecoeficientes

Glossário

- Grupo Ultra se refere à Ultrapar, aos quatro principais negócios (Ipiranga, Ultragaz, Ultracargo e Hidrovias do Brasil) e demais subsidiárias.
- Quando usado, o termo Companhia se refere a todo o Grupo Ultra.
- A Ultrapar também é tratada no relatório como *holding*.
- As empresas Ipiranga, Ultragaz, Ultracargo e Hidrovias do Brasil também são tratadas no relatório como negócios ou subsidiárias.

Mensagem da Administração 2025

GRI 2-22

O ano de 2025 foi marcado pela evolução relevante da Ultrapar, com clareza estratégica e resultados sólidos. Nossos principais negócios apresentaram bons resultados operacionais mesmo em um cenário de volatilidade e incertezas.

A Ultragaz manteve seu crescimento, e a Ipiranga registrou forte expansão, principalmente pela retomada do mercado após as medidas de combate às irregularidades no setor durante o segundo semestre. A Ultracargo também foi impactada por esse ambiente de irregularidades no primeiro semestre e teve um ano de expansões recordes e maiores custos pré-operacionais, o que resultou em uma contração pontual de resultados.

Assumimos o controle acionário da Hidrovias em 2025, aprofundando a integração e acelerando a implementação do Modelo Ultra de gestão e estrutura de governança, baseado em disciplina na alocação de capital, governança ágil e robusta e eficiência operacional. Concluímos também a venda da operação de cabotagem, fortalecendo a estrutura financeira da Hidrovias e direcionando o foco para negócios com maior sinergia e potencial de geração de valor. A Hidrovias apresentou resultados recordes em 2025, em volume, EBITDA recorrente e fluxo de caixa das operações.

A geração de caixa operacional atingiu R\$ 5,5 bilhões, um patamar recorde para a Ultrapar. Esse desempenho permitiu manter uma alavancagem financeira confortável, mesmo após

investimentos orgânicos recordes, a aquisição do controle da Hidrovias e a distribuição de R\$ 1,1 bilhão em dividendos extraordinários em dezembro. Encerramos o ano com receita líquida de R\$ 142,5 bilhões, EBITDA recorrente recorde de R\$ 6,2 bilhões e lucro líquido de R\$ 2,5 bilhões, demonstrando a resiliência do portfólio e a disciplina financeira e estratégica da Companhia.

Concluímos a transição planejada da liderança para os cargos de Diretor Presidente e de Diretor Financeiro e de Relações com Investidores e implementamos Conselhos de Administração nos negócios, fortalecendo agilidade, autonomia e responsabilização. Estas ações reafirmam e consolidam a estratégia da Ultrapar como acionista e alocadora de capital focada na geração de valor de longo prazo, com sólida governança. Com isso, o Conselho da Ultrapar passa a concentrar sua atuação em alocação de capital, gestão do portfólio e desenvolvimento de talentos alinhados à nossa cultura.

Como parte da revisão estratégica da Ultrapar como holding orientada à geração de valor no longo prazo, revisamos também os temas materiais e atualizamos o Plano de Sustentabilidade 2030, alinhando-o às questões mais relevantes para o crescimento e a perenidade dos nossos negócios.

Anunciamos nosso plano de investimentos para 2026, no valor de até R\$ 2,6 bilhões. Deste total, R\$ 1,1 bilhão será destinado a projetos de expansão em todos os negócios, e o restante será

direcionado à manutenção e modernização dos ativos, com foco em eficiência e segurança, além de investimentos nas plataformas de tecnologia na Ipiranga, Ultragaz e Hidrovias. Iniciamos 2026 com um cenário global desafiador, marcado por tensões geopolíticas e volatilidade econômica. Estamos preparados para enfrentar este contexto e aproveitar as oportunidades, com um time engajado, negócios fortalecidos e foco constante em eficiência operacional, disciplina financeira, inovação e crescimento sustentado. Seguiremos nossa jornada de crescimento e criação de valor.

Agradecemos a confiança de nossos clientes, fornecedores, acionistas e parceiros. Agradecemos, em especial, a dedicação e o comprometimento de todos os colaboradores ao longo do ano.



Marcos Marinho Lutz
Presidente do Conselho
de Administração



**Rodrigo de
Almeida Pizzinatto**
Diretor Presidente



Quem somos

GRI 2-6



Quem somos

GRI 2-6

O Grupo Ultra é um dos maiores conglomerados empresariais do Brasil, com 88 anos de história e atuação nas verticais de mobilidade, energia e infraestrutura logística. Seu portfólio atual é composto pelas empresas Ipiranga, Ultragas, Ultracargo e Hidrovias do Brasil.

A Ultrapar, *holding* do Grupo Ultra, é responsável pela alocação de capital e pela gestão do portfólio de negócios, com a definição da governança geral e implementação de um modelo comum de gestão, guiada pela geração de valor de longo prazo.



Desde 1999, temos ações negociadas na B3 e na New York Stock Exchange (NYSE).

Visão geral

GRI 2-6



Setor de atuação	Mobilidade	Energia	Infraestrutura logística	Infraestrutura logística	Centro de Serviços Compartilhados (CSC)
Presença geográfica	Brasil	Brasil	Brasil	Brasil, Paraguai e Uruguai	Brasil
Unidades operacionais	36 bases e <i>pools</i> ¹ próprios de distribuição de combustíveis, 17 <i>pools</i> geridos por outras distribuidoras e 37 terminais de abastecimento	51 bases de GLP e 6 bases de GNC ² e 2 parques solares	9 terminais de armazenagem de granéis líquidos ³	31 empurradores, 484 barcaças, 4 terminais e 1 estação de transbordo ⁴	Escritório administrativo
Colaboradores	4.499 ⁵	3.694 ⁶	859	1.732	375
Total de colaboradores	11.302⁷				

1. Bases logísticas compartilhadas com outras distribuidoras.

2. Inclui 51 bases de produção e envase e de armazenamento e distribuição de GLP e uma fábrica e cinco bases de compressão de GNC (NEOgás).

3. Inclui o terminal de Paulínia (SP), *joint-venture* com a BP, uma das maiores empresas de energia do mundo.

4. Inclui o terminal Porto Baden, no Paraguai, operado em *joint-venture* com a Compañía de Inversiones y Exploraciones S.A. (CIE), e o terminal TGM, no Uruguai, operado em *joint-venture* com Christophersen S.A.

5. Trata-se da Ultrapar Mobilidade, que, além da própria Ipiranga, considera todas as suas subsidiárias: Iconic, AmPm, Krispy Kreme, KMV, Serra Diesel, TRRs e Millenium.

6. Inclui Ultragas, NEOgás, Ultragas Energia e Witzler.

7. Inclui todos os negócios e Ultrapar, CSC, Ultraprev, UVC e Instituto Ultra.

Onde estamos

GRI 2-6

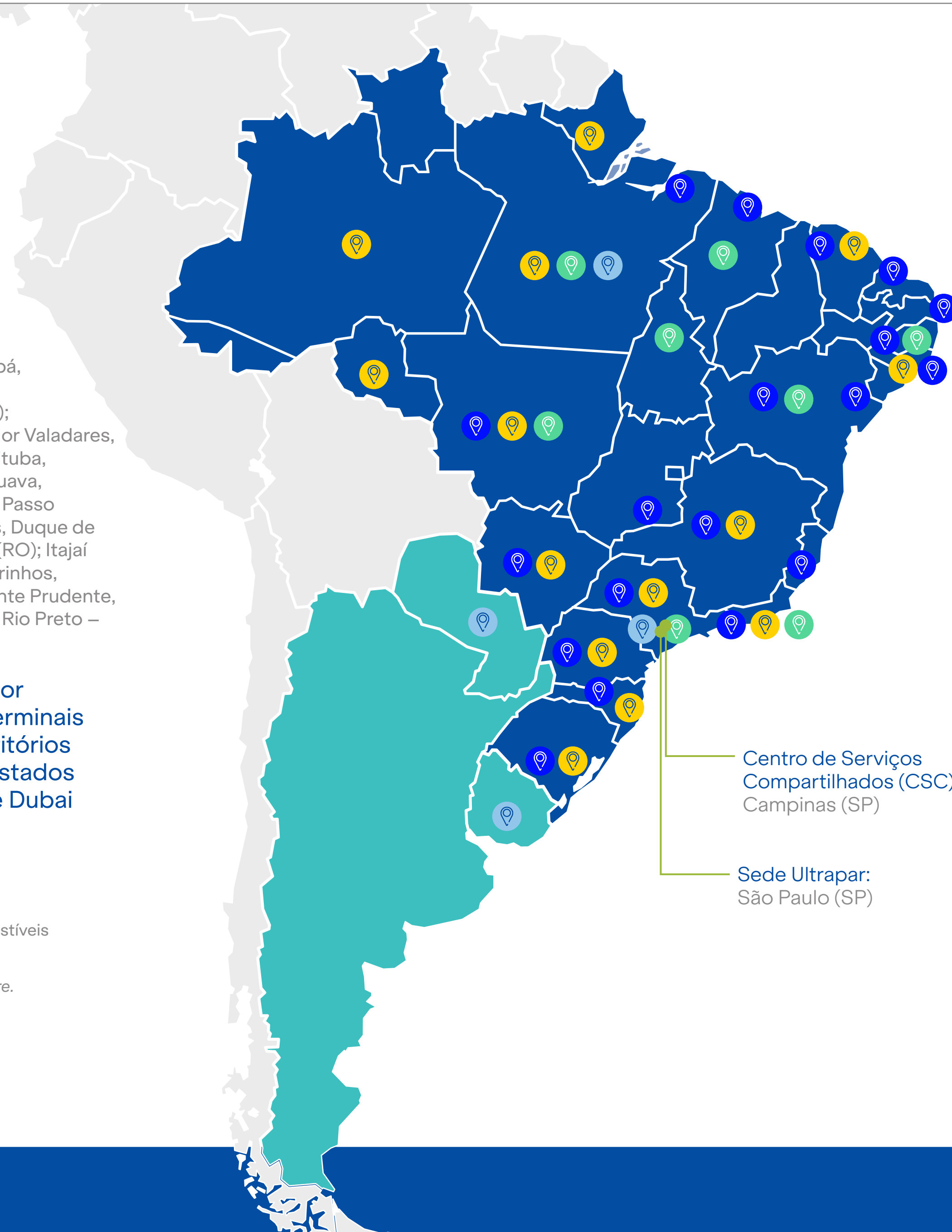
Ipiranga

36 bases e *pools*¹ próprios de distribuição de combustíveis

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

+ 17 *pools* administrados por outras distribuidoras; 37 terminais de abastecimento e 3 escritórios internacionais: Houston (Estados Unidos), Genebra (Suíça) e Dubai (Emirados Árabes).

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



ultragaz

51 operações de envase, distribuição, estocagem e armazenamento de GLP, incluindo as unidades produtivas operadas via consórcio operacional

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

6 operações de GNC (NEOgás)

Ponta Grossa (PR); Barra Mansa, Campos dos Goytacazes, Guapimirim (RJ); Caxias do Sul (RS); Estiva Gerbi (SP).

2 parques solares (Ultragaz Energia Elétrica)

Ibirapuã (BA).

ultracargo

9 terminais de armazenagem de granéis líquidos

Aratu (BA); Itaqui (MA); Rondonópolis (MT); Vila do Conde (PA); Suape (PE); Rio de Janeiro (RJ); Paulínia², Santos (SP); e Palmeirante (TO).

Hidrovias do Brasil

1 Estação de Transbordo de Cargas

Miritituba (PA).

1 Terminal de Uso Privado

Barcarena (PA).

1 Terminal arrendado para movimentação de cargas

Santos (SP).

2 terminais portuários³

Montevideu (Uruguai) e Assunción (Paraguai).

Nosso portfólio



GRI 2-6



A Ipiranga conta com uma oferta completa para apoiar a mobilidade de milhões de brasileiros, com a comercialização de combustíveis de qualidade e procedência garantida em sua rede de postos, o varejo de conveniência com as lojas AmPm, os serviços automotivos com a Jet Oil e um dos maiores programas de fidelidade do País, o KMV.

Para o mercado B2B, Ipiranga Empresas comercializa combustíveis e lubrificantes e oferece soluções de infraestrutura e de gestão de pontos de abastecimento e de frotas (esta última por meio do Pró-Frotas). O ecossistema de mobilidade ainda inclui a Iconic, líder no setor de lubrificantes no Brasil, e a Neodiesel, que atua no segmento TRR (Transportador Revendedor Retalhista).

Em 2025, a Ipiranga continuou ampliando sua eficiência em logística e distribuição, que se refletiu na melhora do nível de serviço prestado aos clientes, na otimização de custos e em operações ainda mais seguras. Com sua estrutura de *supply e trading* consolidada – hoje, a Ipiranga é o maior originador independente de biocombustíveis do País –, ao longo do ano também fortaleceu a atuação no mercado *spot*, diversificando a geração

de valor para o volume de combustível importado que origina anualmente.

A empresa ainda seguiu trabalhando em prol da qualificação e maior produtividade dos postos da rede e para alavancar a venda dos produtos *premium* Ipimax, que aumentam as margens para o revendedor e a Ipiranga e melhoram o desempenho dos veículos, reduzindo as emissões de carbono associadas. Houve também a expansão dos postos Texaco, marca que retornou ao Brasil em 2024 por meio do acordo firmado entre Ipiranga e Chevron.

Na AmPm, o ano foi marcado pela revitalização da marca, a expansão da rede de franquias e a consolidação de mais uma parceria estratégica, que viabilizou a comercialização exclusiva dos *donuts* da Krispy Kreme no Brasil.

Já Ipiranga Empresas seguiu expandindo o número de clientes que não apenas demandam os combustíveis, mas também os demais produtos e serviços que integram sua proposta de valor. A presença no segmento de diesel marítimo foi outro destaque, com aumento de cerca de 50% no volume comercializado em relação a 2024.

Destaques 2025

Ipiranga

● **5.805** postos Ipiranga

23,9 milhões de m³ comercializados

Maior volume médio comercializado por posto do mercado brasileiro:

245 m³/posto

15,4% de market share na rede bandeirada - 6 p.p vs 2024

Ipiranga Empresas

● + de **6,5 mil** clientes

4,9 milhões de m³ comercializados

Ipimax

14% do mix de produtos + 2,4% vs 2024

KMV

KM de Vantagens

39 milhões de participantes

+ 21% no faturamento vs 2024

ampm

Líder no varejo de conveniência

1.539 lojas (3 próprias) e mais de **700 padarias**

Jet Oil

Referência em franquias automotivas

1.088 lojas

ICONIC

Líder no mercado de lubrificantes e foco em novos negócios (óleos básicos e aditivos)

321 mil m³ de lubrificantes comercializados, + 8% vs 2024

neodiesel

312 mil m³ comercializados¹

Subsidiárias: Serra Diesel, Cacique, MI TRR e Petrovila

1. Considera as operações de Cacique e Petrovila somente a partir da entrada da Neodiesel na operação, ocorrida em dez/25.

Saiba mais sobre a empresa em <https://www.ipiranga.com.br/>



Nosso portfólio

ultragaz

GRI 2-6

Empresa que deu origem ao Grupo Ultra, a Ultragaz é uma plataforma de soluções de energia, cujo portfólio alcança milhões de pessoas e milhares de empresas diariamente em todas as regiões do Brasil.

No mercado de gás liquefeito de petróleo (GLP), em que é pioneira e líder, conta com uma rede exclusiva de revendedores, por meio da qual consegue entregar, em média, 13 botijões P-13 por segundo. Atende, ainda, o segmento empresarial – são cerca de 3,5 mil abastecimentos por dia para esses clientes.

Nos últimos anos, a Ultragaz tem utilizado a força da marca e a alta capilaridade de que dispõe para consolidar a sua atuação em novas energias e participar ativamente das jornadas de descarbonização dos clientes e do País. Esse portfólio é formado por energia elétrica renovável para pessoas físicas e empresas de pequeno porte via geração distribuída e para clientes empresariais e industriais via Mercado Livre de Energia, além de gás natural comprimido (GNC), biometano e bioGL (gás liquefeito produzido a partir de óleo vegetal).

Em 2025, a empresa seguiu buscando a excelência nas etapas de produção, envase e distribuição de GLP e, no terceiro trimestre, obteve a aprovação do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade) para construir um terminal de movimentação de

GLP no porto de Pecém (CE), que ampliará a sua atuação na região Nordeste. O projeto acontecerá em parceria com a Supergasbras, com quem a Ultragaz já mantém um consórcio para o compartilhamento de unidades de produção e envase.

Ao longo do ano, a empresa também continuou apostando no uso da tecnologia para se aproximar ainda mais da revenda e dos consumidores finais e aprimorar o nível de serviço. Houve expansão de vendas via canais digitais, com aproximadamente 2 milhões de novos *downloads* do app Ultragaz.

No portfólio de novas energias, a Ultragaz encerrou o ano com um crescimento de 200% no fornecimento de biometano em relação a 2024, e com cerca de 26,7 mil clientes de energia elétrica, aumento de 10% em relação ao ano anterior. Especificamente no Mercado Livre de Energia, o número de contratos firmados cresceu 49,3% em comparação com 2024, com a Ultragaz se firmando como a segunda maior comercializadora varejista em número de unidades consumidoras e a terceira maior em volume de energia vendida.



Destques 2025

Ultragaz

Mercado domiciliar

1,1 milhão de toneladas de GLP comercializadas (em linha com 2024)

6,3 mil vendas exclusivas Ultragaz

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

Tempo médio de entrega de GLP: **17 minutos**

9% do volume transacionado por canais digitais

Mercado empresarial

● **53 mil** clientes

608 mil toneladas de GLP comercializadas
-4% vs 2024

Energia elétrica

● **26,7 mil** clientes, dos quais **4,2 mil** são empresariais e industriais (Mercado Livre de Energia)

186 MWp comercializados
+102% vs 2024

GNC e biometano

● Capacidade instalada de mais de **74 mil m³/dia** em compressão de gás

Número de contratos de fornecimento de GNC e biometano
+200% vs 2024



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

Nosso portfólio



GRI 2-6

Maior empresa independente de armazenagem de graneis líquidos do Brasil, a Ultracargo oferece soluções integradas de logística e conta atualmente com nove terminais multipropósito em funcionamento. O mais recente, em Palmeirante (TO), foi inaugurado em 2025 e tem capacidade de armazenagem de 23 mil m³. Ao longo do ano, a empresa também concluiu as expansões nos terminais de Santos (SP), Rondonópolis (MT) e o desvio ferroviário em Paulínia (SP).

Está em curso, ainda, a consolidação dos chamados corredores logísticos, que conferem mais competitividade e eficiência – inclusive ambiental – à movimentação de líquidos da costa ao

interior e vice-versa. Em 2025, foram concluídos os desvios ferroviários no terminal de Rondonópolis e na Opla, em Paulínia, facilitando o envio de derivados de petróleo para abastecer o agronegócio e o escoamento de etanol de milho do Centro-Oeste para o Sudeste. No ciclo 2024-2025, os investimentos da Ultracargo totalizaram R\$ 1,2 bilhão, direcionados à construção e expansão dos terminais e a iniciativas de manutenção, segurança e eficiência operacional.

Desde 2021, foram implementados mais de 2,2 mil projetos de eficiência, entre iniciativas mais robustas de melhoria contínua e ajustes pontuais de processos operacionais. Entre 2021 e 2025, a empresa registrou cerca de R\$ 55,6 milhões em reduções de custos e, no último ano, aumentou a produtividade das operações de carga e descarga e diminuiu em 12% o tempo médio da movimentação rodoviária em seus terminais.

Destques 2025

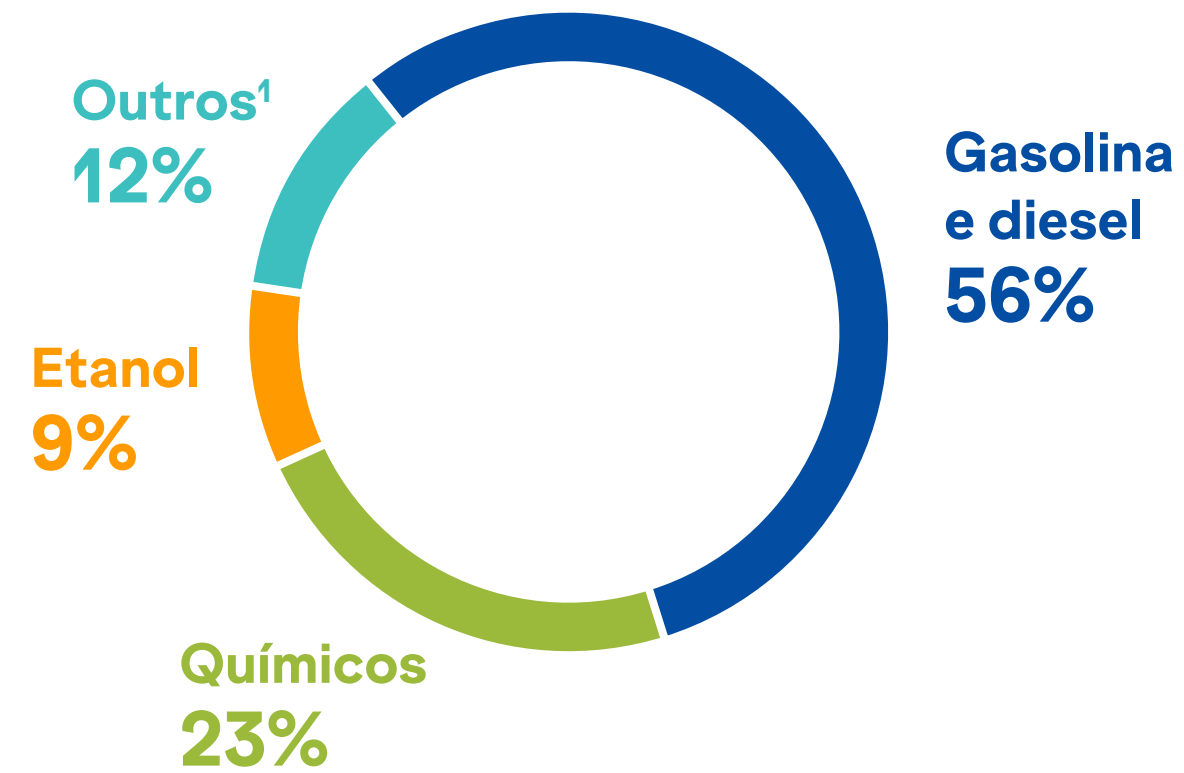
Ultracargo

Capacidade estática total:
1,131 milhão de m³
+6% vs 2024

Volume médio faturado:
15,6 milhões de m³
-9% vs 2024

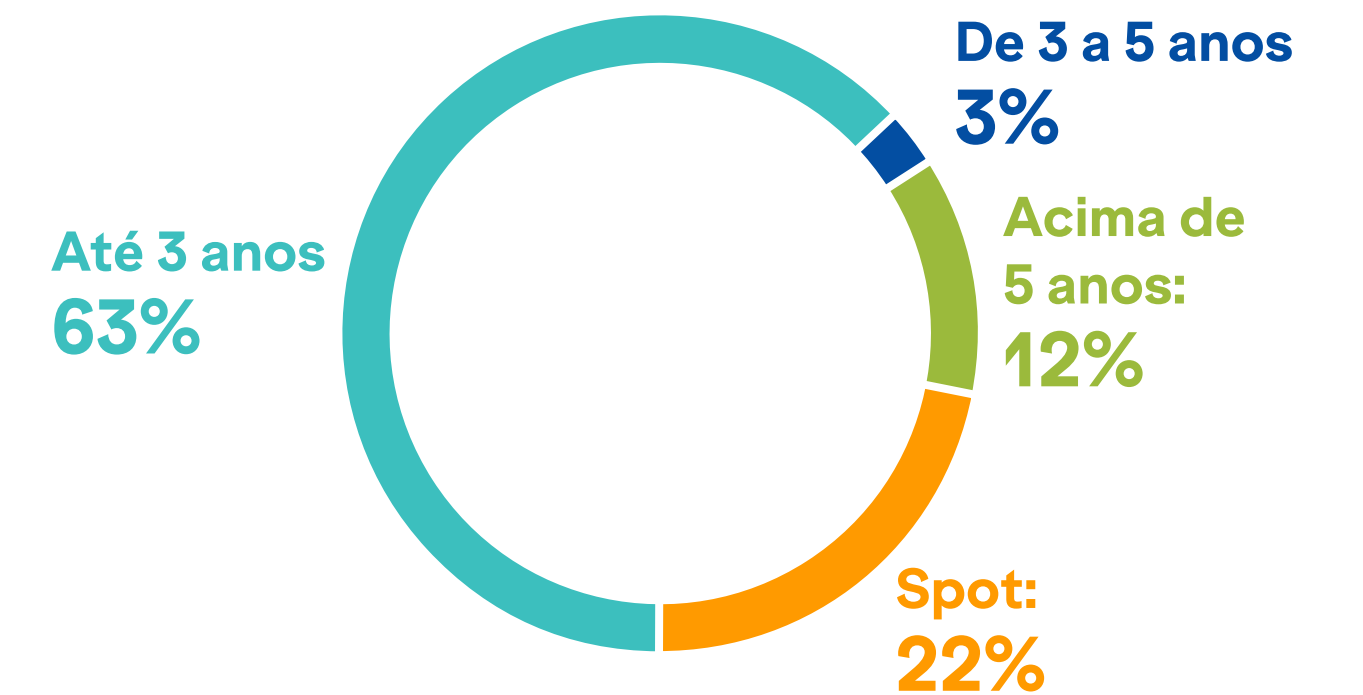
Carteira diversificada de clientes

Participação por tipo de produto



¹Corrosivo, óleo lubrificante, óleo vegetal e outros

Participação por tipo de contrato



Plano de crescimento e interiorização

Inauguração do terminal de Palmeirante (TO):
+ 23 mil m³

Expansões concluídas nos terminais em Santos (SP), Rondonópolis (MT) e desvio ferroviário em Paulínia (SP):
+ 41 mil m³

Mais eficiência e competitividade

Custo por capacidade estática média de
R\$ 412/m³
em 2025

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

Nosso portfólio



GRI 2-6

A Hidrovias do Brasil é uma das principais prestadoras de serviços de logística integrada do Brasil, com foco em logística hidroviária na América do Sul. Atua na movimentação de grãos, minérios e fertilizantes via esse modal, alternativa competitiva e de baixo carbono, quando comparada aos modais rodoviário e ferroviário, para o transporte de grandes volumes em grandes distâncias.

No corredor Sul, atua no transporte hidroviário por meio da hidrovía Paraná-Paraguai, com a movimentação principalmente de minério de ferro de Corumbá (MS) até portos da Argentina e do Uruguai. No corredor Norte, cargas de milho e soja seguem via barcaças pelos rios Tapajós e Amazonas da estação de transbordo de cargas (ETC) de Miritituba (PA) até o terminal de uso privado (TUP) em Barcarena (PA), onde são elevadas em navios para exportação; fertilizantes são transportados como carga de retorno. A Hidrovias do Brasil conta, ainda, com um terminal para recebimento, armazenamento e expedição de fertilizantes e sal no porto de Santos (SP).

Com a consolidação da Ultrapar como acionista controlador em maio de 2025, um novo ciclo estratégico se iniciou na Hidrovias,

com avanços importantes alcançados já em 2025, como o aumento de capital e a reestruturação das dívidas que contribuíram fortemente para a desalavancagem da empresa, a revisão de portfólio, culminando na venda da operação de navegação costeira em novembro¹, além da adequação de sua estrutura e bases de governança, com foco em disciplina estratégica e visão de criação de valor de longo prazo. Esses e outros movimentos operacionais e financeiros já contribuíram para a otimização dos resultados da empresa, que registrou aumento de 22%² no volume total movimentado e de 41%² na receita operacional líquida em comparação com 2024.

A Hidrovias do Brasil também segue investindo para aumentar sua eficiência e competitividade, com projetos modulares divulgados no Ultra Day de 2025. Na estação de transbordo de Miritituba, instalará um tombador flutuante e, no terminal de Barcarena, uma nova cábrea que, juntas, aumentarão em 1,5 milhão de toneladas/ano a capacidade de movimentação de grãos no sistema integrado da empresa.

1. O comunicado ao mercado sobre a conclusão da venda pode ser consultado neste [link](#).
2. Inclui operação de cabotagem.



Destques 2025¹

Hidroviias do Brasil

● Volume total movimentado:
17,9 milhões de toneladas
+ 22% vs 2024

56 clientes;
25% têm contratos
com prazo acima de 3 anos

● **Corredor Sul**
18 empurradores,
264 barcaças próprias

4,9 milhões de toneladas
movimentadas +78% vs 2024

● **Corredor Norte**

13 empurradores, **220** barcaças
próprias, 1 Estação de Transbordo
de Cargas (ETC) e 1 Terminal de
Uso Privado (TUP)

Capacidade de armazenagem e
movimentação:

- ETC: **6,5 milhões** de toneladas/ano
- TUP: **7,2 milhões** de toneladas/ano

8,2 milhões de toneladas
movimentadas +23% vs 2024

● **Terminal em Santos**

3 armazéns

Capacidade estimada de armazenagem
e movimentação: **3,5 milhões**
de toneladas/ano

2 milhões de toneladas
movimentadas + 17% vs 2024

Saiba mais sobre a empresa em:
<https://ri.hbsa.com.br/>

1. Diferente dos indicadores financeiros e de sustentabilidade apresentados ao longo deste relatório, que se referem ao período de maio a dezembro, as informações apresentadas nesta página consideram o ano completo: janeiro-dezembro.

Modelo Ultra de Gestão e estrutura de governança

A revisão da estratégia e da cultura organizacional, concluída em 2024, reforçou o papel da Ultrapar como responsável pela alocação de capital e pela gestão do portfólio de negócios, com foco na geração de valor no longo prazo. Esse processo também resultou na criação do chamado Modelo Ultra de Gestão, com clareza dos papéis e responsabilidades da Ultrapar e das empresas do portfólio.

Além de assegurar a alocação disciplinada e eficiente de capital (saiba mais na página 19), cabe à Ultrapar estabelecer processos e diretrizes comuns às empresas do portfólio. Exemplos incluem a condução do processo de orçamento e planejamento estratégico de longo prazo, a definição do modelo de avaliação, incentivos e remuneração da alta liderança e o estabelecimento de diretrizes contábeis, financeiras, de riscos e integridade. Por meio do Centro de Serviços Compartilhados (CSC), a Companhia também executa atividades transacionais para os negócios, permitindo que eles permaneçam focados nas suas atividades principais e contribuindo, portanto, para ganhos de eficiência e escala para o Grupo Ultra como um todo.

Como parte do Modelo Ultra de Gestão, foi implementada, a partir de 2025, uma nova estrutura de governança nas empresas do portfólio. Cada negócio passou a contar com um Conselho de Administração próprio, composto pelo Diretor-Presidente e pelo Presidente do Conselho de Administração e dois conselheiros independentes

da Ultrapar, além do Presidente do respectivo negócio. No caso da Hidrovias do Brasil, por ser listada no Novo Mercado da B3, o Conselho inclui, além do Presidente do Conselho de Administração e do Diretor-Presidente da Ultrapar, outros cinco membros – três deles independentes. Essa nova estrutura amplia a autonomia das decisões em cada empresa, ao mesmo tempo em que permite à Ultrapar se concentrar nos temas relacionados ao seu papel de *holding* estratégica.

Estrutura dedicada à criação de valor

Em 2025, a Ultrapar consolidou a Diretoria de Criação de Valor para implementar iniciativas voltadas à geração de valor em toda a Companhia. A Diretoria atua como catalisadora e coordenadora de projetos, propondo e assegurando a execução eficiente de planos de integração ou segregação, identificando alavancas de criação de valor e apoiando ou liderando a gestão de projetos multidisciplinares do Grupo Ultra.

Vinculada diretamente ao Diretor-Presidente da Ultrapar, a área coordena a integração das empresas recém-adquiridas ao Modelo Ultra de Gestão. Ao longo de 2025, concentrou-se na integração da Hidrovias do Brasil (veja quadro a seguir) e das empresas adquiridas pela Neodiesel e AmPm, assegurando padronização de processos, aceleração de sinergias e disciplina na captura de valor.

Incorporação da Hidrovias do Brasil ao Modelo Ultra de Gestão

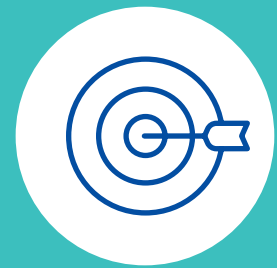
Em 2025, avançamos na implementação do Modelo Ultra de Gestão na Hidrovias do Brasil. Esse processo promoveu mudanças estruturantes em toda a companhia, incluindo a renovação de cerca de 90% da liderança sênior, garantindo alinhamento à cultura desejada, ao momento estratégico e às oportunidades de criação de valor. Também atualizamos o modelo de incentivos e remuneração, aproximando-o das práticas consolidadas do Grupo Ultra.

A estrutura de capital foi fortalecida com aumento de capital e redução estrutural de risco, o que contribuiu para menores custos de endividamento. Em paralelo, simplificamos e tornamos mais ágeis os processos internos, com redução de comissões, comitês e tempo de reuniões, além da revisão das políticas, diretrizes e indicadores, reforçando disciplina e clareza na gestão. A busca contínua por eficiência se tornou um direcionador central, apoiada por maior captura de sinergias, pelo novo processo de avaliação de investimentos – incluindo *post audits* – e pela eliminação de ineficiências fiscais.

No campo operacional, houve revisão completa das etapas da operação, com foco na otimização de ativos e do capital de giro, fortalecendo a segurança como valor inegociável. Também avançamos na orientação e foco no cliente e no fortalecimento institucional, contribuindo para a maior eficiência e reforçando a mentalidade de criação de valor em todas as frentes. A Hidrovias também foi integrada aos processos corporativos de sustentabilidade da Ultrapar, participando da atualização dos temas materiais, da revisão do Plano de Sustentabilidade 2030 e do reporte unificado de indicadores.

As políticas e o Código de Ética também foram revisados e alinhados ao Programa de Integridade do Grupo Ultra, reforçando a cultura de ética, transparência e disciplina.

Modelo Ultra de Gestão



Propósito

Investir na energia e no futuro do Brasil.

Holding estratégica comprometida com a geração de valor de longo prazo



Proposta de valor

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



Direcionadores

- Investimento com disciplina na alocação de capital: crescimento inorgânico e novos negócios
- Geração de valor nos negócios existentes e no portfólio
- Foco em setores com potencial de geração de valor de longo prazo em que podemos ser os melhores acionistas
- Otimização do custo de capital



Valores

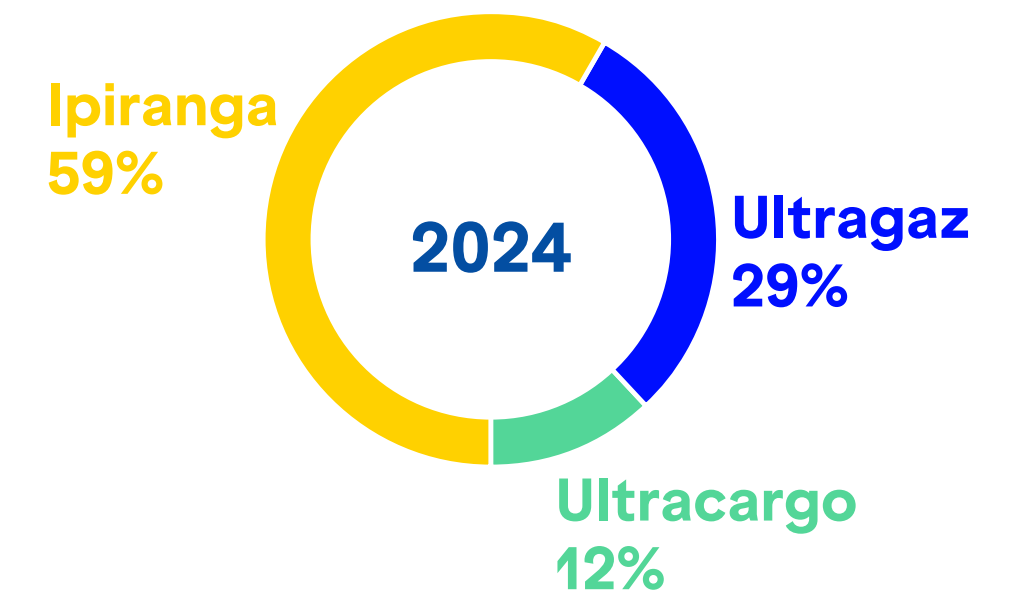
- Trabalhamos juntos para objetivos comuns
- Temos atitude empreendedora
- Focamos em resultados de longo prazo



Pilares

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

Maior diversificação do portfólio (% EBITDA)



1. Hidrovias do Brasil foi consolidada a partir de maio de 2025.

Disciplina na alocação de capital

GRI 3-3

Uma das principais atribuições da Ultrapar é realizar alocações de capital de forma disciplinada e eficiente, contribuindo para o crescimento sustentável dos seus negócios e geração de valor de longo prazo do portfólio. Esse tema foi classificado como prioritário na revisão da materialidade por estar diretamente relacionado à capacidade da Ultrapar de gerar valor.

Para exercer esse papel, a Ultrapar se vale de seu conhecimento acumulado nos setores em que atua (mobilidade, energia e infraestrutura logística) e em suas adjacências, para identificar e selecionar oportunidades nas quais pode atuar como o melhor acionista. De forma complementar, estruturou uma área dedicada a novos negócios, responsável por ampliar esse escopo para além do portfólio atual, mapeando mercados e segmentos com potencial relevante de

crescimento e rentabilidade. Essa atuação integrada permite à Companhia avaliar, selecionar e desenvolver oportunidades estratégicas com rigor e disciplina.

A Companhia conta, ainda, com uma estrutura financeira sólida, caracterizada pelo menor custo de capital possível e elevada liquidez, que a mantém bem-posicionada para capturar oportunidades de forma consistente ao longo dos diferentes ciclos econômicos.

Como alocadora de capital, cabe também à *holding* deliberar sobre os movimentos de expansão dos negócios do portfólio, sua renovação contínua — por meio de aquisições, investimentos e desinvestimentos —, sempre à luz de critérios estratégicos, financeiros e de sustentabilidade.

Funil criterioso para alocar capital

Desde 2021, a Ultrapar avaliou mais de 85 oportunidades de investimento por meio de um funil criterioso de projetos, que resultou na seleção e conclusão de oito transações. Entre elas, destacam-se as aquisições realizadas pela Ultragas nos últimos anos (NEOgás, Witzler e Stella Energia) e a consolidação da Ultrapar como acionista controlador da Hidrovias do Brasil, a mais relevante movimentação de portfólio da Companhia desde 2007.

No quarto trimestre de 2025, anunciamos a aquisição de participação de 37,5% na Virtu, empresa de logística que utiliza o gás natural liquefeito (GNL) como matriz energética e atua em um setor adjacente aos negócios do portfólio atual. As análises realizadas indicaram elevado potencial de contribuição da Ultrapar para o crescimento, a rentabilização e a geração de valor da empresa, em linha com sua estratégia de atuar onde pode exercer o papel de melhor acionista, em setores com alto potencial de crescimento e rentabilidade.

Governança corporativa

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

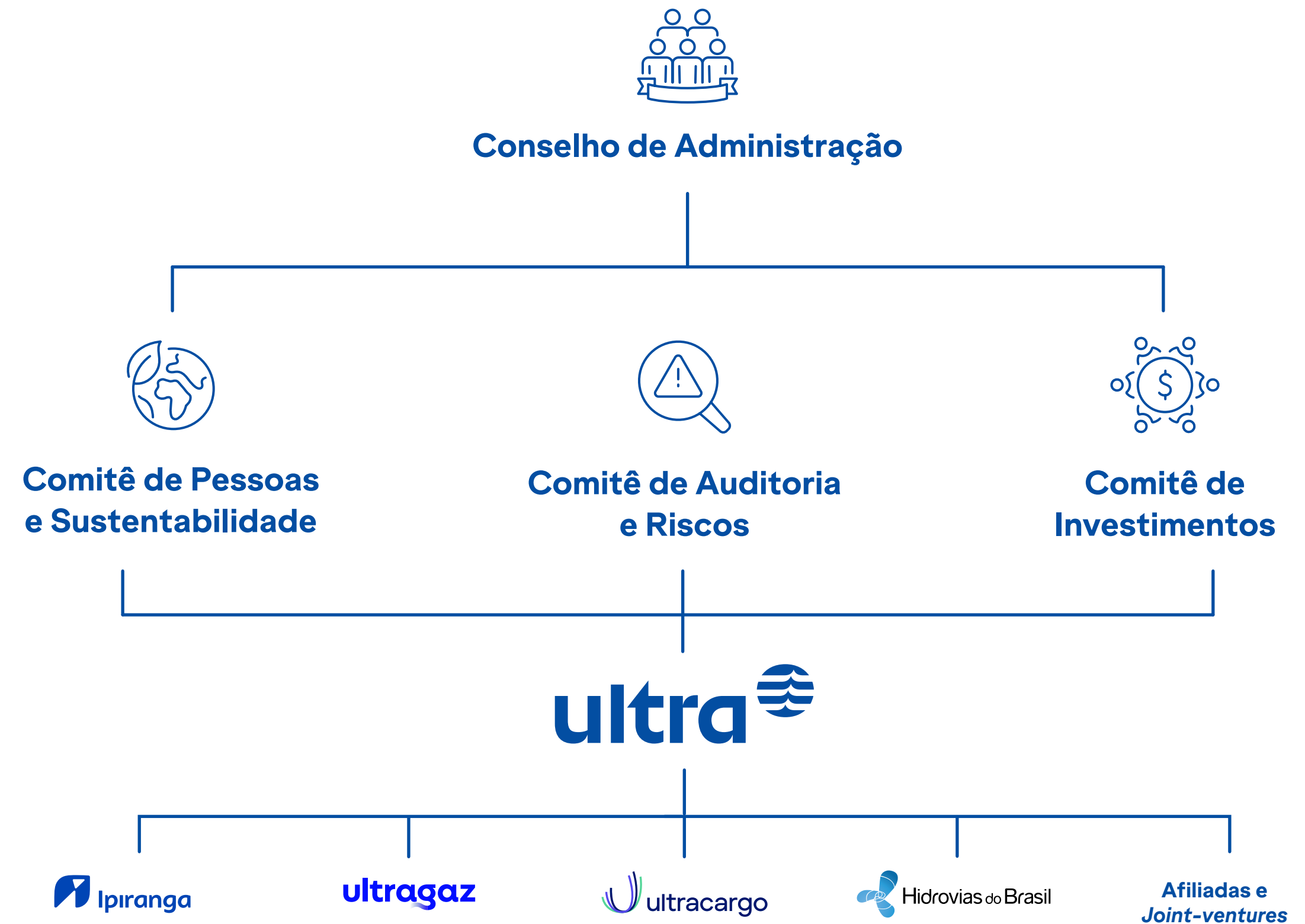
A sólida estrutura de governança corporativa é uma das principais fortalezas da Ultrapar e estabelece as bases para a condução da Companhia com foco na perenidade e na criação de valor no longo prazo. Abrimos capital em 1999, simultaneamente na Bolsa de Valores de São Paulo (atual B3) e na *New York Stock Exchange* (NYSE) por meio de ADRs Nível III e, desde 2011, integramos o Novo Mercado da B3, segmento que reúne companhias com os mais elevados padrões de governança corporativa e transparência. Fomos, ainda, a primeira empresa brasileira a assegurar tratamento equitativo aos acionistas minoritários em casos de troca de controle.

O Conselho de Administração da Ultrapar é o mais alto órgão de governança da Companhia. Seus membros são eleitos pela Assembleia Geral de Acionistas para mandatos de dois anos. A composição atual, eleita em abril de 2025, é formada por nove integrantes, dos quais sete são conselheiros independentes (78%). Um deles atua como líder dos conselheiros independentes, apoiando o presidente do Conselho na condução dos trabalhos e assegurando que o órgão reflita as perspectivas desse grupo. Entre os

conselheiros independentes, há duas mulheres, o que garante à Ultrapar a certificação *Women on Board* (WOB), iniciativa apoiada pela ONU Mulheres que reconhece organizações com, ao menos, duas mulheres em sua mais alta instância de governança. Vale destacar que o Presidente do Conselho de Administração não exerce posição executiva na Ultrapar.

A Companhia conta, ainda, com três comitês estatutários de funcionamento permanente – Auditoria e Riscos; Pessoas e Sustentabilidade; e Investimentos –, que reportam periodicamente ao Conselho de Administração as atualizações relativas a seus temas de atuação, apoiando os processos de avaliação, deliberação e monitoramento. Cabe a esses comitês, entre outras atribuições, comunicar ao Conselho as preocupações dos *stakeholders* relacionadas a impactos negativos (potenciais e reais), associados às atividades da Companhia.

A estrutura de governança é complementada pela Diretoria Executiva da Ultrapar, atualmente composta por quatro membros, incluindo o Diretor-Presidente e o Diretor Financeiro e de Relações com Investidores. O mandato da atual Diretoria teve início em 2025 e se encerra em 2027.



A composição do Conselho de Administração, dos comitês de assessoramento e da Diretoria Executiva, bem como o currículo de seus integrantes, pode ser consultada no site de [Relações com Investidores](#).

Seleção e avaliação da alta liderança

GRI 2-10, 2-17, 2-18

A seleção dos integrantes de todos os órgãos de governança obedece aos critérios estabelecidos na Política Corporativa de Indicação de Membros do Conselho de Administração, de seus Comitês e da Diretoria. As indicações consideram a complementaridade e a pluralidade de visões e competências, garantindo a completude e o aprofundamento necessários para suportar as tomadas de decisão.

Os profissionais devem possuir comprovada experiência profissional e acadêmica, alinhamento à cultura e aos preceitos éticos da Companhia e *expertise* em temas estratégicos para a Ultrapar e seu portfólio. Na última eleição do Conselho de Administração, por exemplo, foi aprovada a indicação de uma conselheira com amplo conhecimento e experiência em tecnologia, fortalecendo a visão do colegiado sobre o tema.

De acordo com a [Política de Indicação](#), a cada mandato, ao menos uma avaliação é realizada para medir a efetividade do Conselho de Administração e dos comitês de assessoramento – na ocasião, seus membros também eram avaliados

individualmente. No entanto, a partir de 2025, o Conselho de Administração aprovou a realização de uma avaliação anual para os seus integrantes. Essas análises, que se baseiam em critérios comuns estabelecidos pelo Comitê de Pessoas e Sustentabilidade, medem as competências e a dedicação de cada conselheiro e subsidiam o processo de indicação para os mandatos futuros.

Na esfera executiva, os diretores estatutários da Ultrapar são avaliados anualmente pelo Diretor-Presidente, e este é avaliado pelo Presidente do Conselho de Administração.

Os resultados dessas avaliações são validados pelo Comitê de Pessoas e Sustentabilidade e apresentados ao Conselho de Administração da Ultrapar.

Conflitos de interesse

GRI 2-15

O tema é gerenciado segundo as diretrizes da Política Corporativa de Conflito de Interesses e Transações com Partes Relacionadas.

Remuneração da alta liderança

GRI 2-19, 2-20

Anualmente, realizamos pesquisas de mercado para garantir que o modelo de remuneração da alta liderança se mantenha competitivo e aderente às melhores práticas. No processo, avaliamos empresas de porte e modelos operacionais similares aos da Ultrapar e dos negócios e reconhecidas por suas estratégias de gestão de pessoas. O processo é de responsabilidade do Comitê de Pessoas e Sustentabilidade e seu resultado é aprovado pelo Conselho de Administração.

As diretrizes do modelo atualmente em vigor, reunidas na Política Corporativa de Remuneração Executiva, visam fortalecer o compromisso de longo prazo dos administradores e executivos com a Companhia.

Os conselheiros recebem valor fixo mensal e um plano de ações correspondente a 40% da remuneração total projetada para o mandato. Essas ações têm *lock-up* de dois anos após o *vesting* (transferência da propriedade das ações no encerramento do mandato).

A remuneração dos diretores da Companhia é formada por salário-base e incentivos de curto e longo prazo. Os incentivos de curto

prazo estão atrelados ao atingimento das metas financeiras e das metas coletivas alinhadas aos objetivos estratégicos – um terço das metas coletivas (correspondente a 10% do total) deve estar relacionado a temas de sustentabilidade empresarial. Os incentivos de longo prazo se referem a um plano de ações, que podem contemplar o pagamento de dividendos até o *vesting*.

Tanto conselheiros quanto executivos estão sujeitos à cláusula de *malus*, que estabelece a retenção de ações não transferidas (*unvested*) caso alguma irregularidade que tenha beneficiado indevidamente o profissional seja comprovada. Ainda, como previsto na Política Corporativa de Reparação (*Clawback*), administradores e determinados executivos também devem devolver valores recebidos equivocadamente se houver a correção de demonstrações financeiras já divulgadas.

Saiba mais

As políticas corporativas e regimentos internos que regulam o funcionamento dos órgãos de governança estão disponíveis no site de Relações com Investidores, seção [Estatutos, Códigos e Políticas](#).

Sustentabilidade integrada à estratégia



GRI 2-29, 3-1, 3-2

A sustentabilidade faz parte da estratégia da Ultrapar, com seus diferentes aspectos sendo considerados nas avaliações e deliberações sobre alocação de capital, nas decisões sobre investimentos e no gerenciamento de riscos, entre outros processos.

Em 2025, revisitamos nossos temas prioritários de sustentabilidade para refletir o papel renovado da Ultrapar como *holding* focada na geração de valor e o atual portfólio, além dos grandes temas e desafios atuais. Para tal, adotamos a abordagem da dupla materialidade, que avaliou como nossas operações podem impactar o meio ambiente e a sociedade e, de maneira inversa, como temas socioambientais e de governança podem repercutir em nosso desempenho financeiro.

O processo incluiu análise prévia de documentos internos e externos e *benchmarkings* com empresas similares; entrevistas com administradores e executivos; consulta *online* aos *stakeholders*; análise de riscos e

oportunidades de cada impacto mapeado; e validação final pela alta liderança.

Ao todo, 14 impactos foram mapeados como relevantes e agrupados em oito temas materiais. A maior parte dos tópicos já integrava a nossa estratégia de sustentabilidade e teve apenas alguns ajustes para garantir a aderência ao momento atual da Companhia.

O tema Transição energética e mudanças climáticas, por exemplo, passou a considerar também a dependência de combustíveis fósseis e nossa exposição a eventos climáticos extremos. Já o tema material que tratava sobre a promoção de um ambiente de trabalho diverso e inclusivo foi ampliado para incluir a retenção e o desenvolvimento de talentos.

Houve, ainda, a inclusão de dois novos temas, que refletem diretamente a capacidade da Companhia de crescer e gerar valor: disciplina e eficiência na alocação de capital e relacionamento e satisfação dos clientes.



Temas materiais

GRI 3-2

- Disciplina e eficiência na alocação de capital
- Ética, integridade e governança corporativa
- Saúde, segurança e bem-estar
- Densidade de talentos alinhados à cultura
- Relacionamento e satisfação dos clientes
- Responsabilidade com a comunidade
- Transição energética e mudanças climáticas
- Operações ecoeficientes

Cerca de 800 representantes de 11 grupos de *stakeholders* foram consultados no estudo de materialidade de 2025:

- Liderança executiva
- Colaboradores
- Provedores de capital
- Acionistas
- Investidores e analistas de mercado
- Clientes
- Fornecedores
- Revendedores e franqueados
- Representantes das comunidades e parceiros
- Associações setoriais
- Imprensa e formadores de opinião

Atualização do Plano de Sustentabilidade 2030

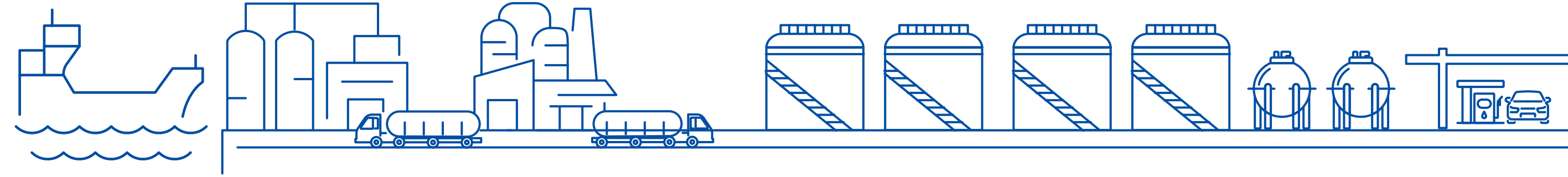
Como desdobramento da nova materialidade, nossos compromissos públicos 2030 foram atualizados, com a incorporação de metas mais aderentes ao planejamento estratégico e à visão de futuro da Companhia, bem como às demandas da sociedade.

Grupos de trabalho, formados por representantes da Ultrapar e de todos os negócios, trabalharam na definição das novas metas e dos novos indicadores de monitoramento, que foram avaliados e validados por uma consultoria externa. Na sequência, o Plano de Sustentabilidade 2030 foi aprovado pela liderança executiva e pelo Conselho de Administração, tendo sido recomendada a sua aprovação pelo Comitê de Pessoas e Sustentabilidade.

O desempenho consolidado da Companhia em 2025 nas metas públicas que compõem o Plano de Sustentabilidade 2030 é apresentado a partir da próxima página.



Plano de Sustentabilidade 2030¹



TEMA MATERIAL	ASPECTOS CONSIDERADOS	META 2030	DESEMPENHO 2025	COMENTÁRIOS
Saúde, segurança e bem-estar	Saúde e segurança Bem-estar ²	Reduzir em 50% a taxa de acidentes com afastamento (LTIR) ⁵ Reduzir em 70% a taxa de acidentes de processo (PSER) ⁶ Manter abaixo de 1,5 a taxa de acidentes totais (TRIR) ⁷	LTIR = 0,71 (26% de redução em relação ao ano-base: 2020) PSER = 0,73 (52% de redução em relação ao ano-base: 2020) TRIR = 1,87	A incorporação da Hidrovias do Brasil ao portfólio, em 2025, impactou o indicador LTIR. A empresa já iniciou um trabalho para fortalecer seus processos e sua cultura de segurança. Saiba mais na página 39.
Operações ecoeficientes ³	Exposição ao risco de contaminação da água e do solo por vazamento de produtos	Zerar eventos com contaminação confirmada	2 eventos de contaminação confirmada	Os eventos ocorreram na Ipiranga, que atuou de forma tempestiva para controlá-los e mitigar os impactos ambientais. Saiba mais na página 59.
Transição energética e mudanças climáticas	Emissão de gases de efeito estufa Dependência de combustíveis fósseis ² Ocorrência de eventos climáticos extremos ²	Reduzir em 50% a intensidade de emissões (tCO ₂ /R\$ milhões EBITDA) dos escopos 1 e 2, tendo como ano-base 2021 Manter 100% de uso de energia renovável e certificada	Redução de emissões relativas de 8,6% em relação ao ano-base 83% de uso de energia renovável e certificada	A redução decorre da implementação de projetos voltados à diminuição das emissões nos negócios. No caso da Hidrovias do Brasil, houve aumento no volume de emissões em razão do maior volume de cargas movimentado no ano, possibilitado pelas condições mais favoráveis de navegação. Ultrapar, Ipiranga, Ultragas e Ultracargo consomem 100% de energia renovável em suas operações. A Hidrovias do Brasil está implementando essa prática, que cobriu, em 2025, 52% de seu consumo total. Saiba mais na página 56.
Ética, integridade e governança corporativa	Influência na integridade e ética nos ambientes corporativo e concorrencial Exposição à conduta inadequada na cadeia de valor ⁴ Influência no ambiente legal e regulatório ² Segurança cibernética e privacidade de dados ²	Attingir o mais alto nível de cultura de integridade da matriz Hearts & Minds Manter 100% dos parceiros críticos ⁹ com ações de conscientização de integridade	Nível Proativo 100% dos parceiros críticos engajados em ações para fortalecer a cultura de integridade	A última medição ocorreu em 2023, com planos de ação implementados em 2024 e 2025. Uma nova avaliação será realizada em 2026. Entre as ações de conscientização, destacam-se capacitações presenciais e <i>online</i> sobre temas de ética e integridade e relacionamento formalizado via contrato com cláusulas de integridade e anticorrupção. Saiba mais na página 32.
Responsabilidade com a comunidade	Relacionamento e desenvolvimento socioeconômico das comunidades locais	Realizar investimentos em iniciativas e parcerias voltadas à educação em comunidades próximas às operações	R\$ 36,5 milhões investidos via Instituto Ultra	Saiba mais na página 51.
Densidade de talentos alinhados à cultura	Retenção e desenvolvimento de talentos e <i>pipeline</i> de sucessão ² Inclusão e respeito	Garantir um ambiente Inclusivo, que seja reconhecido em pesquisas internas Attingir 50% de diversidade ⁹ na liderança Attingir 33% de diversidade ⁹ no Conselho de Administração	90 pontos no recorte de ambiente inclusivo nas pesquisas de clima 48% de diversidade na liderança 22% de diversidade no Conselho de Administração	Resultado oito pontos superior ao alcançado em 2024. Saiba mais na página 46. Crescimento de seis pontos percentuais em relação a 2024. Saiba mais na página 45. Resultado se manteve em relação a 2024. Saiba mais na página 45.

1. Os temas materiais Relacionamento e satisfação dos clientes e Disciplina e eficiência na alocação de capital, assim como alguns aspectos de outros temas materiais, não possuem metas públicas. 2. Aspecto incorporado na nova materialidade. 3. O aspecto uso de energia renovável passou a fazer parte do tópico emissões de gases de efeito estufa, que integra o tema material Transição energética e mudanças climáticas. O aspecto resíduos deixou de fazer parte do tema material, mas continua sendo gerenciado pela Ultrapar e pelos negócios como parte de seus sistemas de gestão ambiental. 4. Na nova materialidade, o tema Cadeia de valor passou a priorizar a promoção da conduta ética entre os parceiros de negócio, principalmente fornecedores e revendedores, e, por isso, foi reposicionado para o tema material Ética, integridade e governança corporativa. 5. *Lost-time Injury Frequency* (LTIF): número de acidentes com afastamento/horas trabalhadas X 1.000.000. 6. *Process Safety Event Rate* (PSER): número de ocorrências/horas trabalhadas X 1.000.000. 7. *Total Recordable Incident Rate* (TRIR): número de acidentes com afastamento + número de acidentes sem afastamento + óbitos/horas trabalhadas X 1.000.000. 8. Terceiros alocados nas operações e parceiros que atuam em nome da Companhia ou representam o negócio (revendas Ipiranga e Ultragas). 9. Considera os recortes de gênero, etnia, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQI+.

Sustentabilidade nos negócios

Os negócios estão comprometidos com o Plano de Sustentabilidade 2030 da Companhia e devem direcionar esforços para o atingimento das metas. No entanto, cada empresa tem autonomia para desenhar e implementar sua própria estratégia de sustentabilidade, incluindo a definição de compromissos públicos de sustentabilidade adicionais.

[Ipiranga](#), [Ultragaz](#) e [Hidroviás do Brasil](#) publicam anualmente seus próprios relatórios de sustentabilidade. Em 2026, a [Ultracargo](#) passa a publicar seu relatório completo. Até então, era divulgado um sumário executivo com um resumo sobre o seu desempenho e os principais destaques do ano. A empresa ainda mantém uma central de indicadores em seu [site](#).

Ratings e índices de sustentabilidade

Ao longo de sua história, a Ultrapar figura em diversos *rankings* e índices de sustentabilidade, que avaliam aspectos de gestão, governança e divulgação de informações das organizações. Além de ser um reconhecimento externo importante do nosso compromisso com as melhores práticas de governança e socioambientais, integrá-los nos permite aprimorar continuamente nossos processos.

Confira, a seguir, os principais índices e *ratings* de que fazemos parte.

Índice/ <i>rating</i>	2023	2024	2025	Varição 2025 X 2024
ISE B3	-	✓	✓	Melhoria
MSCI ESG Ratings	AA	A	A	Manutenção
S&P GLOBAL Corporate Sustainability Assessment (CSA)	34	37	57	Melhoria
FTSE4Good Index Series (Escala de 0 a 5) ¹	Nota 3,3	Nota 3,1	Nota 3,4	Melhoria
CDP Mudanças Climáticas	B	C	B	Melhoria
IGPTW B3 (Índice <i>Great Place to Work</i>) ²	✓	✓	✓	Manutenção
IDIVERSA B3	-	-	✓	Ingresso na carteira em 2025
ICO2 B3	✓	-	✓	Ingresso na carteira em 2025
IGC B3 (Índice de Governança Corporativa Diferenciada) ³	✓	✓	✓	Manutenção
ITAG (Índice de <i>Tag Along</i> Diferenciado) ³	✓	✓	✓	Manutenção

1. Presença no FTSE4Good Emerging Index e no FTSE4 Good Emerging Latin America Index.

2. Abrange empresas com a certificação GPTW.

3. Presença desde 2011.



Integramos pelo segundo ano consecutivo o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3, cuja 20ª carteira entrou em vigor em maio de 2025. Subimos nove posições no *ranking* geral em comparação com a carteira anterior.

Iniciativas de sustentabilidade

GRI 2-28

Desde 2021, Ultrapar, Ipiranga, Ultragaz, Ultracargo e Hidrovias do Brasil estão formalmente comprometidas com o Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU). A *holding* e os negócios se mantêm comprometidos com os dez princípios do pacto, ligados ao combate à corrupção e à proteção dos direitos humanos e trabalhistas e do meio ambiente, e com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e também buscam disseminá-los em suas cadeias de valor.

Adicionalmente, a Ultrapar é uma das associadas do Instituto Amazônia+21, liderado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) para impulsionar os negócios sustentáveis na região amazônica.

Devido à natureza de suas atividades, Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo fazem parte do *Center for Chemical Process Safety* (CCPS), referência global em segurança de processos. A Ultrapar também faz parte da iniciativa.

As empresas do portfólio ainda integram outros movimentos. Ultragaz e Ultracargo aderiram ao Compromisso SP Carbono Zero, criado pela Secretaria de Meio Ambiente, Infraestrutura e Logística do Estado de São Paulo para incentivar as organizações com sede no estado a medir suas emissões de gases de efeito estufa (GEE) e estabelecer planos de descarbonização. A Ultracargo também é signatária do Pacto pela Sustentabilidade do Ministério de Portos e Aeroportos e, em 2025, recebeu o Selo Diamante (a mais alta distinção concedida pelo órgão) por suas boas práticas socioambientais e de governança. O reconhecimento ocorreu durante a 30ª Conferência das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas (COP30), no mês de novembro, em Belém (PA).



Engajamento das partes interessadas

GRI 2-29

Além do estudo de materialidade realizado em 2025, quando colhemos a percepção dos principais *stakeholders* sobre a nossa estratégia de sustentabilidade, mantemos interação recorrente com essas partes interessadas em diferentes ocasiões e por meio de distintos canais (confira a seguir).

Todos eles também têm à disposição o Canal Aberto, canal confidencial e independente para o registro de eventuais violações ao Código de Ética, às políticas corporativas ou legislações aplicáveis (leia mais na página 33).

Stakeholders

 Acionistas e investidores	 Colaboradores	 Fornecedores, revendedores e franqueados	 Clientes e consumidores	 Comunidades do entorno e organizações do terceiro setor	 Associações setoriais	 Órgãos governamentais	 Imprensa e formadores de opinião
Principais ferramentas de comunicação e engajamento							
<ul style="list-style-type: none"> Assembleia de acionistas e outras reuniões Ultra Day Roadshows Relatórios anuais Divulgação trimestral de resultados Comunicados ao mercado Sites e redes sociais 	<ul style="list-style-type: none"> Programa de <i>onboarding</i> Rede social interna Pesquisas de clima Diálogos Ultrapar Encontro de gente e gestão Programa de voluntariado Comunicados informativos 	<ul style="list-style-type: none"> Processos de seleção e contratação Programas de desenvolvimento Roadshows para vendas Sites e redes sociais 	<ul style="list-style-type: none"> Central de Relacionamento Aplicativos Ultragas e KMV Relatórios anuais Sites e redes sociais 	<ul style="list-style-type: none"> Diagnósticos territoriais Reuniões nas localidades e encontros de relacionamento Audiências públicas Programas socioambientais e de voluntariado Redes sociais Relatórios anuais 	<ul style="list-style-type: none"> Encontros Grupos de trabalho Relatórios anuais 	<ul style="list-style-type: none"> Reuniões e outros contatos Sites e redes sociais 	<ul style="list-style-type: none"> Divulgação de <i>releases</i> Encontros de relacionamento Entrevistas Relatórios anuais Sites e redes sociais

Proximidade com investidores

A edição do Ultra Day 2025, nosso encontro anual para investidores e analistas de mercado, aconteceu na sede do Grupo Ultra, na capital paulista, onde ficam os escritórios da Ultrapar e dos quatro principais negócios. A novidade reforçou nossa proximidade com esse público estratégico e possibilitou aos participantes vivenciar um pouco mais da nossa cultura e ambiente.

Nossos resultados

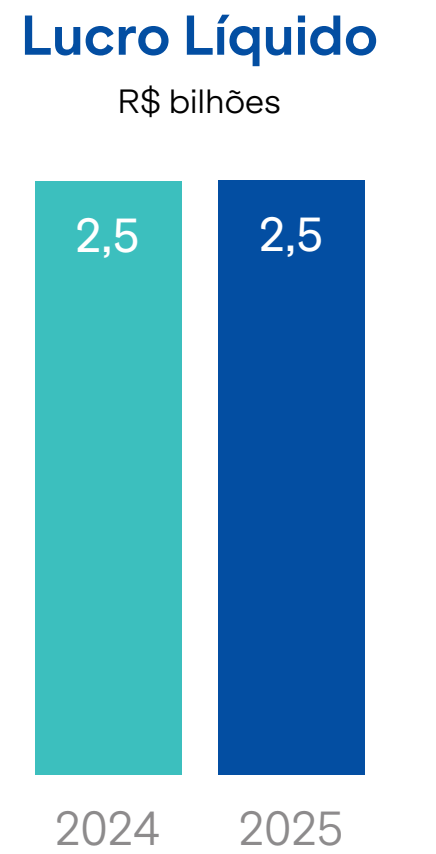
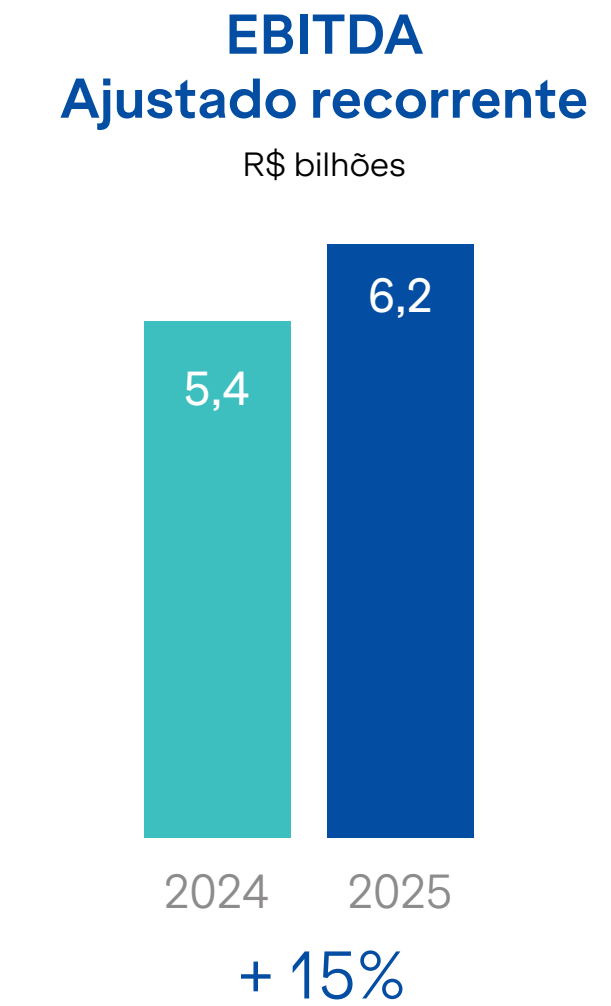
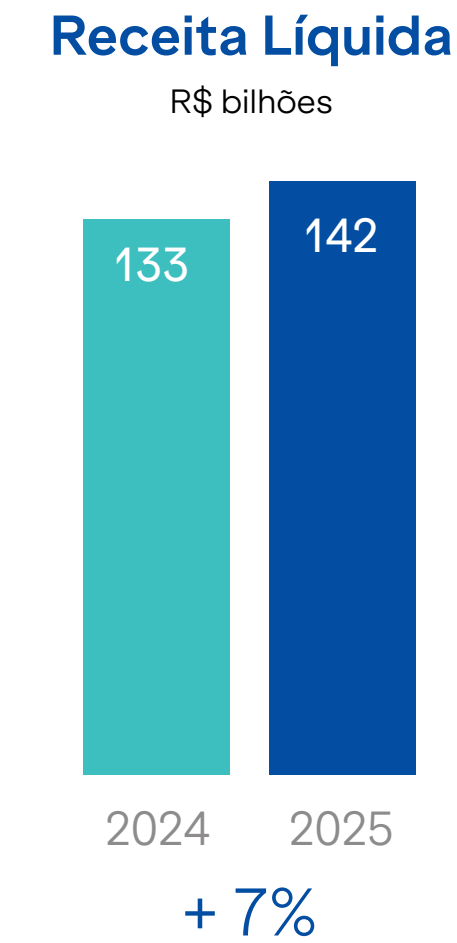


A seguir, apresentamos os principais resultados financeiros de 2025, que evidenciam a assertividade de nossa estratégia. A partir da página 31, estão os principais avanços do ano nos temas prioritários de sustentabilidade.



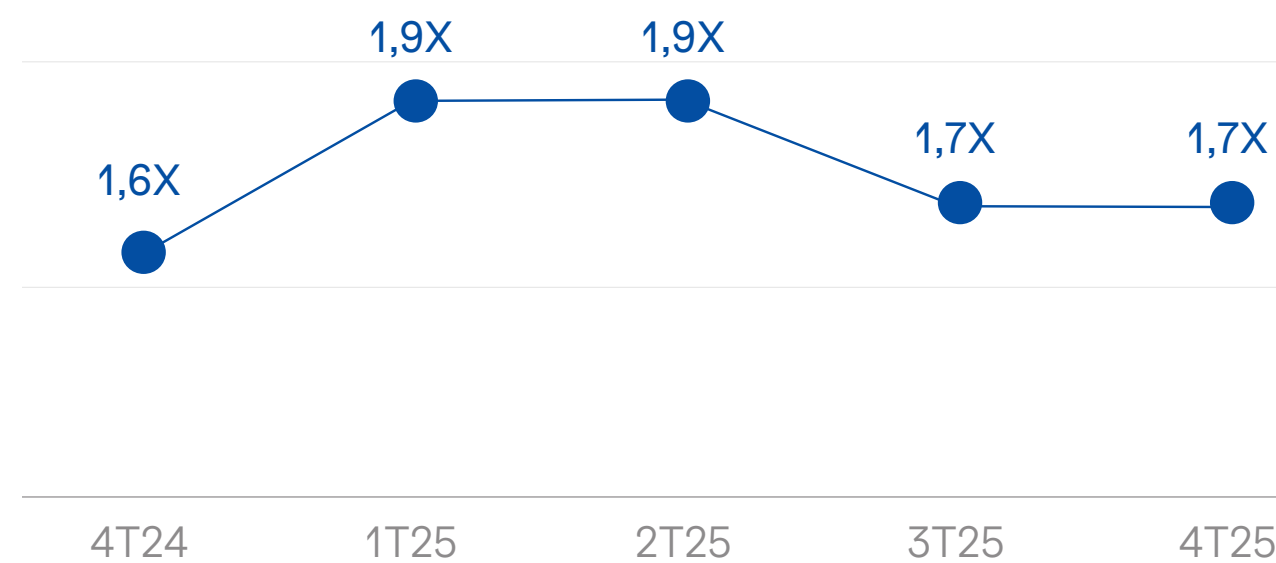
Desempenho financeiro

O Grupo Ultra encerrou o ano com receita líquida de R\$ 142 bilhões, crescimento de 7% em relação a 2024. Nosso EBITDA Ajustado recorrente correspondeu a R\$ 6,2 bilhões, aumento de 15% em comparação com o ano anterior, enquanto o lucro líquido se manteve em R\$ 2,5 bilhões, mesmo patamar de 2024.



Os investimentos totalizaram **R\$ 2,5 bilhões** em 2025, aumento de **15%** em relação a 2024.

Dívida Líquida¹/EBITDA Ajustado LTM²



1. Dívida líquida + risco sacado

2. Não inclui créditos fiscais extraordinários. Com a consolidação da Hidrovias do Brasil, o EBITDA LTM Ajustado do 4T25 inclui o efeito do EBITDA Ajustado da Hidrovias dos últimos 12 meses (excluindo os efeitos do impairment e resultado da Cabotagem) e exclui os efeitos da equivalência patrimonial registrados na Ultrapar.

Desempenho financeiro por negócio (R\$ milhões)

Negócio	Receita Líquida	Δ 2025 x 2024	EBITDA Ajustado recorrente	Δ 2025 x 2024
Ipiranga	127.633	5%	3.462	4%
Ultragas	12.314	9%	1.772	5%
Ultracargo	1.021	- 5%	585	- 12%
Hidrovias do Brasil ¹	2.438	47%	1.125	95%

1. A Hidrovias do Brasil teve seus resultados consolidados nas demonstrações da Ultrapar a partir de maio de 2025. Para fins de comparabilidade, apresentamos na tabela acima os valores e variações referentes a 12 meses.

Compromisso com a integridade

GRI 3-3

O compromisso com a ética, a integridade e a governança corporativa é parte da identidade e da estratégia do Grupo Ultra. A Companhia não só adota as melhores práticas e segue todas as legislações pertinentes, mas busca influenciar positivamente os parceiros de negócio, os setores nos quais as empresas do portfólio estão inseridas e o ambiente empresarial como um todo.

Contamos com um Programa de Integridade, dividido em seis pilares (saiba mais no quadro a seguir), que é gerenciado pela Diretoria de Riscos, Integridade e Auditoria, com o apoio das áreas de Integridade dos negócios. Periodicamente, a diretoria reporta as iniciativas do programa e seus resultados aos comitês de Conduta e de Auditoria e Riscos e ao Conselho de Administração da Ultrapar, garantindo a governança e a independência necessárias.

Segundo diagnóstico mais recente, de 2023, a cultura de integridade da Companhia, sem considerar a Hidrovias do Brasil, está posicionada no segundo patamar mais alto previsto pela metodologia *Hearts & Minds* (nível proativo). Os resultados desse levantamento subsidiaram a implementação de diversas medidas para alcançarmos o mais alto nível (generativo) da cultura de integridade, um de nossos compromissos públicos para 2030. O próximo diagnóstico está previsto para 2026.

Pilares do Programa de Integridade

GRI 2-24, 2-26

- **Governança:** definição de papéis e responsabilidades sobre a gestão do Programa de Integridade, além da estrutura adequada a ser seguida por todos os negócios, incluindo novas aquisições, garantindo a padronização do programa.
- **Diretrizes:** elaboração, gestão e atualização das políticas que sustentam o Programa de Integridade.
- **Comunicação e treinamentos:** realização de capacitações periódicas a respeito das políticas e temas do Programa de Integridade.
- **Gestão de terceiros:** monitoramento e avaliação de riscos reputacionais relacionados a parceiros de negócio e ações de conscientização aplicáveis.
- **Monitoramento e controle:** monitoramento de riscos críticos relacionados ao Programa de Integridade.
- **Gestão do Canal Aberto.**



Políticas atualizadas e capacitação das equipes

GRI 2-23, 2-24

Nossas diretrizes de integridade estão reunidas no Código de Ética e nas políticas corporativas Concorrencial, Anticorrupção e de Conflito de Interesses e Transações com Partes Relacionadas. Todas são aprovadas pelo Conselho de Administração e revisadas periodicamente para garantir seu alinhamento com a evolução da Companhia e da sociedade.

Em 2025, encerramos um ciclo de atualização de todas as políticas corporativas e diretrizes que fazem parte do Programa de Integridade. Lançamos novas versões do Código de Ética e da Política Anticorrupção, com linguagem ainda mais simples e direta.

Nossos profissionais passam por capacitações presenciais e *online* sobre as diretrizes de integridade da Companhia de forma recorrente. Entre os destaques de 2025, revisamos a trilha de capacitação obrigatória, realizamos novos treinamentos para o Código de Ética e a Política Anticorrupção e promovemos rodas de conversa e outros eventos presenciais, que atingiram mais de 7 mil colaboradores. Para 2026, continuaremos comprometidos com a capacitação da equipe e seu engajamento para fortalecermos a cultura de integridade.

Comunicação e treinamentos em temas anticorrupção ¹ GRI 205-2	Colaboradores comunicados	Colaboradores treinados
Conselho de Administração	100%	100%
Presidência e Direção	93%	66%
Gerência	96%	88%
Demais colaboradores	87%	87%

1. Escopo: Ultrapar, Ipiranga, Ultragas, Ultracargo, Hidrovias do Brasil, AmPm, Iconic e Millenium.

Integridade na cadeia de valor

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

Mais do que nos relacionarmos com parceiros de negócio que atendam às diretrizes de integridade do Grupo Ultra, buscamos colaborar para que essas empresas evoluam continuamente suas práticas e, para isso, promovemos regularmente ações de conscientização, como envio de conteúdos, treinamentos *online*, eventos e *workshops*.

Antes de formalizarmos qualquer relação com nossos parceiros de negócio, realizamos análises reputacionais¹, que incluem consultas a diversos dados públicos, como listas restritivas nacionais e internacionais, a exemplo das listas de Trabalho Escravo do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e de Embargos Ambientais do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama). Em 2025, concluímos mais de 8,7 mil análises reputacionais em todo o Grupo Ultra e 100% dos novos fornecedores foram avaliados com base em critérios sociais e ambientais.

Monitoramos, ainda, os parceiros de negócio críticos, que atuam em nome da Companhia, prestam serviços essenciais às nossas operações ou estão mais expostos a riscos reputacionais, regulatórios e socioambientais.

Considerando toda a base de fornecedores, não identificamos riscos ligados a trabalho escravo ou infantil em 2025.

1. Além das análises reputacionais (*due diligence*), questões de integridade na cadeia de valor estão previstas na Política Corporativa de Gestão de Riscos e são acompanhadas na matriz de riscos da Companhia (saiba mais na página 35).



Canal Aberto

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

Por meio do Canal Aberto, os colaboradores e demais *stakeholders* podem receber orientações e reportar eventuais desvios às legislações em vigor e às diretrizes previstas no Código de Ética e demais políticas corporativas.

Periodicamente, a Companhia divulga comunicados e promove ações de sensibilização sobre o funcionamento do Canal Aberto e a garantia de confidencialidade e não retaliação a todos que recorrem a ele. Também é reforçada a importância de se registrar relatos qualificados, que forneçam as informações necessárias para a apuração e a correção dos desvios.

Em 2025, foram registrados 313 contatos para o esclarecimento de dúvidas e 1.168 relatos de potenciais desvios. Até o fim do ano, 834 relatos (71% do total) já haviam sido solucionados ou considerados improcedentes, o restante seguia em apuração.

Canal Aberto

Site: canalabertoultra.com.br

Telefone: 0800 701 7172

Funcionamento: disponível 24 horas, 7 dias por semana, nos idiomas português e inglês e com ferramentas de acessibilidade.

Apuração dos relatos

Empresa independente gerencia a ferramenta, faz avaliação de conflitos e encaminha os registros para a Diretoria de Riscos, Integridade e Auditoria da Ultrapar.

Diretoria conduz as apurações em conjunto com as áreas de Integridade dos negócios.

Os comitês de Conduta e de Auditoria e Riscos monitoram o andamento das ações e compartilham os casos pertinentes com o Conselho de Administração da Ultrapar.

Os relatos auxiliam a Companhia a aprimorar os processos internos e os instrumentos de controle, repercutindo positivamente na cultura de integridade.

Combate à discriminação

GRI 2-23, 406-1

Como reiterado em nosso Código de Ética, não toleramos qualquer tipo de discriminação em razão de gênero, raça, faixa etária, orientação sexual, deficiência, classe social, religião ou outra forma de segregação e preconceito.

Em 2025, o Canal Aberto recebeu 17 relatos do tipo, dos quais seis foram considerados procedentes ou parcialmente procedentes e deram origem a planos de ação. Outros seis foram julgados improcedentes e cinco ainda seguiam em apuração no fim do ano.

Segurança cibernética e privacidade de dados

GRI 418-1

Contar com processos estruturados que assegurem a segurança cibernética da Companhia, incluindo um olhar cuidadoso para garantir a proteção dos dados de nossos *stakeholders* (colaboradores, clientes, consumidores, fornecedores, revendedores, entre outros), é essencial para a estabilidade das operações e a continuidade dos negócios.

As práticas adotadas seguem as diretrizes da Política Corporativa de Segurança da Informação, atualizada em 2025, e da Política Corporativa de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais, atualizada em dezembro de 2024, além das legislações pertinentes, como a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Em dezembro de 2025, o Conselho de Administração da Ultrapar aprovou a Política Corporativa

para Uso de Inteligência Artificial, que visa garantir o uso ético e responsável de ferramentas de IA pela *holding* e pelos negócios.

O tema é gerido pelas áreas de Tecnologia da Informação da Ultrapar e dos negócios e acompanhado regularmente pela alta liderança, além de integrar a matriz de riscos da Companhia. Especificamente em relação à gestão de dados sensíveis, a Ultrapar e os negócios contam, ainda, com profissionais que desempenham a função de Encarregado de Proteção de Dados Pessoais.

Em 2025, não houve queixas comprovadas relacionadas à violação da privacidade e à perda de dados de clientes.

Influência do ambiente legal e regulatório

SASB EM-RM-530a.1

A aprovação de políticas públicas e as eventuais alterações nas regulamentações vigentes impactam diretamente nossas atividades. Por isso, um dos nossos papéis estratégicos é monitorar o ambiente legal e regulatório, buscando defender, por meio das associações setoriais que integramos e de parceiros técnicos, as pautas que afetam os negócios do portfólio.

Uma das agendas mais relevantes é a de combate às irregularidades do setor de combustíveis, que ocasiona danos para o ambiente de negócios e perdas bilionárias para o País e empresas idôneas. Nessa frente, nossa atuação ocorre de forma colaborativa com o Instituto Combustível Legal (ICL), que tem a Ipiranga e a Ultracargo como associadas.

Em 2025, houve uma maior articulação dos agentes governamentais no enfrentamento às ilegalidades do setor, com destaque para a Operação Carbono Oculto, deflagrada no mês de agosto. Também foram aprovadas legislações importantes, como o projeto de lei do Devedor Contumaz (PL 125/22), que prevê medidas mais rígidas para punir sonegadores e assegurar o ressarcimento dos valores devidos aos cofres públicos. O texto aprovado acelera as punições, identifica o sujeito considerado devedor contumaz e endurece as penas dos infratores, desincentivando a inadimplência como vantagem competitiva e facilitando a retirada dos agentes ilícitos do mercado formal.

No ano, o Congresso Nacional ainda estabeleceu o regime de monofasia no PIS/COFINS para o etanol hidratado e a Agência Nacional de Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP) publicou a lista das distribuidoras que descumprem as metas do programa RenovaBio e não adquirem as quantidades estipuladas anualmente de créditos de descarbonização (CBIOS). Complementarmente, entendíamos como necessária a implementação de controles mais efetivos a quem desobedece aos percentuais estabelecidos de biodiesel e etanol na mistura do diesel e da gasolina. Assim, a aprovação do regime monofásico para a nafta (PLP 108/24), insumo petroquímico usado na formulação de gasolina, foi outro ganho representativo para o setor. Com a inclusão da nafta no regime monofásico, o recolhimento de impostos será centralizado, dificultando fraudes e tornando o controle tributário mais eficiente e garantindo, assim, um ambiente competitivo equitativo.

Ao longo do ano, também acompanhamos com atenção a proposta de alteração regulatória em andamento na

ANP, que prevê o fim do respeito à marca e a aprovação do enchimento fracionado no setor de GLP. O Brasil é uma referência mundial na regulação desse mercado, com um modelo que garante segurança, confiabilidade e rastreabilidade e um ambiente competitivo – na última década, os participantes do setor aportaram cerca de R\$ 13 bilhões na construção, manutenção e requalificação do parque formado por 133 milhões de botijões e seus respectivos sistemas de envase. Essas mudanças, se aprovadas, colocariam em risco a segurança da população e resultariam no aumento dos custos logísticos, abrindo espaço para fraudadores e sonegadores.

Outro tópico de interesse é o novo programa social do governo federal, Gás do Povo, instituído pela Medida Provisória 1313/25, que pode alcançar 15,5 milhões de famílias (aproximadamente 50 milhões de brasileiros). O programa será um importante mecanismo para expandir o acesso ao GLP, especialmente pela população de baixa renda. Estamos monitorando, ainda, a entrada em vigor do Decreto n.º 12.614/2025, que estabeleceu, como parte da Lei n.º 14.993/2024 (Lei do Combustível do Futuro), o Programa Nacional de Descarbonização do Produtor e Importador de Gás Natural e de Incentivo ao Biometano. Futuramente, o programa pode impactar a oferta de biometano no País e a comercialização desse gás renovável pela Ultragas.

Em relação às atividades da Hidrovias do Brasil, acompanhamos os movimentos governamentais e atuamos em conjunto com entidades do setor para fortalecer a

participação do modal hidroviário na matriz de transportes brasileira e fomentar a multimodalidade no País. Alguns marcos recentes, como a estruturação da Secretaria Nacional de Hidrovias e Navegação, o desenvolvimento do programa de concessão de hidrovias e avanços regulatórios que dispensaram o licenciamento ambiental em dragagens de manutenção, têm contribuído com a navegabilidade contínua e a eficiência logística das hidrovias brasileiras e, conseqüentemente, com a perenidade do negócio.

Gestão de riscos

GRI 2-13, 205-1, 205-3, 206-1 | SASB EM-RM-520a.1

O processo é coordenado pela Diretoria de Riscos, Integridade e Auditoria, com o suporte das estruturas de Riscos dos negócios, e segue as diretrizes definidas na Política Corporativa de Gestão de Riscos, cuja nova versão foi aprovada em 2025 pelo Conselho de Administração. A atualização simplificou as etapas de gestão, ampliou a cobertura dos riscos monitorados e incorporou o novo modelo de governança nos negócios.

Essas revisões tornam a nossa gestão de riscos mais eficaz e fortalecem a resiliência da Companhia perante desafios e ameaças emergentes. Entre os riscos emergentes identificados, destacam-se:

- Riscos de cibersegurança e inteligência artificial: o avanço das tecnologias digitais e da IA aumenta a eficiência e a inovação, mas também traz riscos relacionados a ataques

cibernéticos, vazamento de dados, manipulação de sistemas e uso malicioso.

- Riscos macroeconômicos e geopolíticos: crises econômicas e conflitos, como Ucrânia-Rússia e Hamas-Israel, elevam a volatilidade dos mercados, afetam cadeias de suprimento, aumentam custos e reduzem a confiança dos investidores. Esses fatores podem comprometer metas estratégicas e financeiras, além de restringir crédito e elevar a inadimplência.

Os riscos mapeados são distribuídos em cinco famílias (veja quadro a seguir) e posicionados em uma matriz, segundo o seu impacto potencial caso eles se concretizem e o nível de vulnerabilidade da Companhia (o quanto estamos preparados para evitar a sua materialização). Existem matrizes específicas para cada negócio e uma matriz consolidada que abrange todo o Grupo Ultra. Elas são revisadas anualmente e orientam os planos de ação para mitigar ou eliminar os riscos.

Ao longo do ano, também demos sequência ao trabalho de monitoramento e gestão dos riscos e oportunidades climáticas (saiba mais na página 55).

Não houve nenhuma sanção não monetária, multa ou perda financeira por inconformidade com leis e regulamentos sociais e econômicos em 2025. Vale destacar que 100% da Companhia passou por avaliação sobre riscos de corrupção em 2025. Não houve nenhum caso de corrupção confirmado.

Classificação de riscos

Estratégicos: fatores externos políticos e regulatórios; desempenho da concorrência; novos entrantes; mudanças de comportamento de consumo; relacionamento com clientes; sustentabilidade, incluindo impactos socioambientais, mudanças climáticas e transição energética; decisões de investimento; processos de atração, retenção e sucessão de talentos, entre outros.

Operacionais: procedimentos de segurança, ambientais e de qualidade; suprimentos; dependência de fornecedores; e logística e infraestrutura.

Financeiros: nível de alavancagem e endividamento; fluxo de caixa; aspectos contábeis e elaboração das demonstrações financeiras; e riscos de crédito, liquidez e mercado.

Integridade: não cumprimento de leis e regulamentações, do Código de Ética e das políticas corporativas; conformidade regulatória; gestão de terceiros; e desvios de conduta de colaboradores, sócios, acionistas, parceiros de negócio, representantes externos, fornecedores e prestadores de serviços.

Tecnológicos: segurança da informação; disponibilidade de sistemas e infraestrutura; gestão de dados; e uso de novas tecnologias.

Auditoria interna

A área de Auditoria Interna avalia de maneira independente os riscos presentes em todas as atividades da Ultrapar e dos negócios e recomenda um conjunto de ações para assegurar a eficácia do ambiente de controles internos. O processo retroalimenta e contribui para o aperfeiçoamento do sistema de gestão de riscos e do Programa de Integridade da Companhia. Sua atuação é balizada pelo planejamento anual de Auditoria Interna e pelo cronograma do Programa SOx, aprovados pelo Comitê de Auditoria e Riscos.

Em 2025, a área, em parceria com os negócios, realizou o projeto de reestruturação do Programa SOx do Grupo Ultra, que abrangeu a implementação de um novo modelo de gestão, a reformulação dos treinamentos e a reavaliação dos processos. O projeto resultou em uma nova, abrangente e, ao mesmo tempo, mais concisa matriz de riscos e controles, mais alinhada à realidade atual da Companhia e mais efetiva.

A aprovação de uma metodologia específica que define os papéis e responsabilidades relacionados ao Programa SOx, a criação do Escritório de Qualidade – estrutura dedicada que monitora a qualidade de todo o ambiente de controles internos e atua para corrigir eventuais desvios com agilidade – e o treinamento dos colaboradores responsáveis pelos controles existentes foram alguns dos desdobramentos do projeto. Além do acompanhamento realizado pelo Comitê de Auditoria e Riscos, houve a inclusão formal do tema nas reuniões da alta liderança e do Conselho de Administração.



Há 20 anos, a Ultrapar mantém a certificação SOx, que atesta a aderência e a integridade do ambiente de controles internos e das demonstrações financeiras da Companhia à lei norte-americana *Sarbanes-Oxley*.



Na edição 2025 do Prêmio Abrasca de Melhor Relatório Anual, recebemos menção honrosa na categoria Gestão de Riscos, Controles Internos e Compliance pelas informações apresentadas em nosso Relatório de Sustentabilidade 2024.



Segurança como valor inegociável

GRI 3-3

No Grupo Ultra, compreendemos a segurança como um valor inegociável, que é parte da nossa cultura e norteia as tomadas de decisão. Ao assegurarmos a integridade das pessoas (colaboradores, profissionais terceirizados e comunidades do entorno) e dos ativos da Companhia, garantimos a estabilidade das operações e aprimoramos nossa eficiência e nível de serviço prestado, aumentando a satisfação dos clientes e fortalecendo nossas marcas.

Além de investimentos periódicos para a manutenção dos ativos e em novas tecnologias protetionais, trabalhamos para fortalecer a cultura de segurança na Companhia, apostando, especialmente, na capacitação e sensibilização contínuas das equipes.

Dada a sua relevância, o tema é alvo de compromissos públicos que integram nosso Plano de Sustentabilidade 2030 e é acompanhado de perto pela alta liderança. Mantemos um Comitê de Segurança que abrange a *holding* e todos os negócios e apresenta, em todas as reuniões do Conselho de Administração, o desempenho consolidado da Companhia nos indicadores relacionados. A Ultrapar e cada negócio possuem comitês de segurança próprios, dos quais participam a alta liderança das empresas. Há, ainda, fóruns nas unidades operacionais, que contam com a presença de diretores e gerentes locais e colaboradores.

Gestão da segurança

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

A Ultrapar e os seus negócios possuem sistemas de gestão de saúde e segurança consolidados, que cobrem colaboradores próprios e profissionais terceirizados que atuam nas unidades das empresas. Esses sistemas foram estruturados seguindo as diretrizes das Normas Regulamentadoras (NRs) pertinentes e de padrões internacionais de referência, como a ISO 45001.

Os diferentes processos que integram os sistemas de gestão estão detalhados em políticas e procedimentos internos e são conduzidos e acompanhados por equipes especializadas, que incluem técnicos e engenheiros de segurança.

A identificação de riscos e perigos (físicos, químicos, biológicos e ergonômicos) e das medidas para mitigá-los ou eliminá-los acontece por meio de auditorias, inspeções e atualizações dos mapas de riscos das diferentes atividades e locais de trabalho. Todos os incidentes e acidentes são investigados e dão origem a planos de ação para evitar a sua recorrência e aprimorar os sistemas de gestão.

Com a certeza de que a segurança é um compromisso de todos e depende do engajamento de cada um, as empresas também disponibilizam canais para o reporte de perigos, riscos, incidentes, quase acidentes e sugestão de melhorias e fomentam o seu uso entre os colaboradores e terceiros. Adicionalmente, também é possível relatar desvios ao Canal Aberto. Os colaboradores ainda podem participar das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), o que permite uma participação mais efetiva nas discussões e decisões relacionadas à segurança do seu local de trabalho.

Todos os colaboradores das empresas participam de capacitações sobre saúde e segurança como parte dos programas de *onboarding*. Há, ainda, uma matriz de treinamentos anual, com capacitações gerais e específicas por cargo. De modo complementar, são organizadas campanhas de comunicação e sensibilização periódicas e há práticas consolidadas, que fazem parte do dia a dia das unidades, como os Diálogos de Segurança e as Semanas Internas de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPATs).



Em toda a Companhia, sempre que um profissional identifica um cenário de risco, ele tem assegurado o direito de se recusar a realizar aquela atividade, com garantia de não retaliação.

Evolução contínua

Os negócios estão comprometidos com a evolução de seus padrões de segurança e compartilham práticas entre si visando o aprimoramento contínuo. Há, por exemplo, um encontro anual para fortalecer a cultura de segurança na Companhia, com a participação de todos os negócios.

Em 2025, a Ipiranga compartilhou sua *expertise* no tema com as empresas da Ultrapar Mobilidade que atuam no mercado varejista de diesel: Serra Diesel e demais TRRs. Seguiu também disseminando a sua cultura de segurança entre os profissionais terceirizados, com destaque para a continuidade dos programas Mover e Edifica, que estimulam as transportadoras parceiras e as empreiteiras à frente das obras nos postos da rede a aprimorar seus processos de segurança e conscientizar os seus profissionais. Apenas no âmbito do Mover, houve redução de 69% nos acidentes graves da frota pesada da Ipiranga entre 2022 (ano de lançamento do programa) e 2025.

A Ultragas também continuou centrando esforços para aumentar a segurança na etapa de transporte com o Programa Tração, de sensibilização das transportadoras que distribuem os seus produtos envasados e a granel. Em paralelo, seguiu investindo em tecnologias de segurança embarcadas na frota e no monitoramento de todos os deslocamentos em sua torre de controle. Um dos destaques do ano foi a realização de um novo diagnóstico para medir a evolução de sua cultura de segurança, cujos resultados nortearão a definição das prioridades de atuação no tema para 2026 e próximos anos.

A Ultracargo mantém a certificação ISO 45001 (saúde e segurança ocupacional) nos terminais de Aratu (BA), Itaqui (MA), Rio de Janeiro (RJ), Santos (SP), Suape (PE), Vila do

Conde (PA), além de seu escritório, na capital paulista. Em 2025, realizou novamente a Parada de Segurança, um dia em que as atividades de todas as suas unidades são interrompidas e as equipes participam de palestras, dinâmicas e rodas de conversa sobre saúde e segurança. Nessa edição, alguns clientes também marcaram presença no evento. Outro foco do ano foi reforçar as normas de segurança com os profissionais terceirizados que atuam nas obras em andamento para a expansão de seus terminais.

A Hidrovias do Brasil estruturou uma área de Saúde e Segurança corporativa e implementou o Sistema Integrado de Gestão Operacional (SIGO), garantindo a padronização entre todas as áreas e ativos da empresa, o que aumenta a excelência operacional e repercute positivamente na gestão da segurança. A empresa também fortaleceu a cultura de reporte de ocorrências entre as equipes, o que aumentou a visibilidade sobre os pontos de atenção e possibilitará a adoção de medidas preventivas mais direcionadas.

Desempenho

Em 2025, a taxa de acidentes com afastamento correspondeu a 0,71 versus 0,55 no ano anterior, com o aumento se justificando, principalmente, pela inclusão da Hidrovias do Brasil ao portfólio. Nossa meta estabelecida no Plano de Sustentabilidade 2030 é reduzir esse índice em 70%, tendo como base 2020, e mantê-lo igual ou inferior a 0,5. O resultado de 2025 foi 26% mais baixo que o do ano-base.

Com a atualização do Plano de Sustentabilidade 2030, nos comprometemos com outra meta: garantir que a taxa de acidentes totais, que inclui acidentes com e sem afastamento e óbitos, fique igual ou abaixo de 1,5. Em 2025, o indicador chegou a 1,87.

No mês de março, a Ultragaz registrou, com profundo pesar, um acidente durante atividade de abastecimento de GLP, que resultou no falecimento de um colaborador próprio. Em resposta, a companhia reforçou de imediato seus controles de segurança, revisou procedimentos e intensificou a capacitação das equipes e parceiros envolvidos nas operações.

O outro compromisso público é diminuir em 50% os acidentes de processo em relação a 2020 e alcançar uma taxa de 0,5 até o fim da década. Em 2025, o índice foi de 0,73, melhora em relação ao ano anterior, quando correspondeu a 1,14. Em comparação com o ano-base, a redução foi de 52%.

Os demais indicadores de segurança do trabalho monitorados são apresentados na tabela a seguir. Já os dados detalhados sobre a taxa de incidentes de perda de contenção por nível estão disponíveis no capítulo Operações ecoeficientes, na página 58.

Saúde e segurança do trabalho ¹	Colaboradores	Terceiros
Acidentes de trabalho GRI 403-9		
Óbitos relacionados a acidentes de trabalho (total taxa ²)	1 0,04	0 0,00
Acidentes de trabalho com consequência grave ³ (total taxa ²)	33 1,27	8 0,25
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória ⁴ (total taxa ²)	38 1,46	30 0,95
Quase acidentes (<i>near miss</i>) de trabalho ⁵	3.986	65
Incidentes de alto potencial ⁶	79	17
Horas trabalhadas	25.946.692	31.675.881
Doenças profissionais GRI 403-10		
Óbitos resultantes de doença profissional	0	0
Casos de doença profissional de comunicação obrigatória ⁵	0	0

1. Escopo: colaboradores ativos e terceiros que atuam em unidades do Grupo Ultra ou controladas por ele. Os dados de Hidrovias do Brasil contabilizados cobrem o ano completo, de janeiro a dezembro de 2025. 2. Todas as taxas seguem a fórmula: Total de ocorrências/Horas trabalhadas x 1.000.000. 3. Conforme definição adotada pelo Grupo Ultra, são considerados de consequência grave os acidentes que geram afastamento superior a 15 dias. 4. São de comunicação obrigatória os casos de lesão ou doença grave diagnosticada por médico ou profissional de saúde habilitado e os acidentes ou doenças profissionais que resultem em tratamento médico além dos primeiros socorros, perda de consciência, afastamento do trabalho, perda ou redução da capacidade de trabalho e transferência de função. 5. Ocorrências que poderiam ter resultado em acidente de trabalho ou doença profissional, exceto acidentes de consequência grave e/ou óbitos. 6. Quase acidentes que poderiam ter resultado em óbito ou em acidente de trabalho de consequência grave conforme definida na nota 3.

Olhar ampliado para a saúde

GRI 403-3, 403-6

Nosso compromisso com a segurança também inclui cuidar da saúde de nossos times de forma cada vez mais abrangente. Na nova versão do Plano de Sustentabilidade 2030, ampliamos a visão sobre o tema e incluímos o bem-estar dos colaboradores.

Por meio dos Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), a Ultrapar e os negócios gerenciam a saúde de seus colaboradores e realizam exames e avaliações ergonômicas regulares, entre outras ações. A Ultrapar e os seus negócios oferecem planos de saúde e odontológico aos colaboradores, extensivo aos dependentes, e disponibilizam serviços complementares, como telemedicina, vacinação, apoio nutricional e psicológico, acompanhamento de gestantes e de pessoas com doenças crônicas, prática de atividades físicas e até orientação financeira.

Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo mantêm programas estruturados de saúde e qualidade de vida (Vida+, Valoriza+ e Cuidar Bem, respectivamente). Ano após ano, as três empresas buscam aumentar a participação dos colaboradores nos programas, que é voluntária. A Hidrovias do Brasil conta com o Programa de Apoio ao Empregado (PAPO), que oferece atendimento psicológico e assistencial.

Adicionalmente, são realizadas campanhas de conscientização em datas-chave, como Janeiro Branco (saúde mental), Outubro Rosa e Novembro Azul, de prevenção aos cânceres de mama e próstata. Há também a divulgação periódica de conteúdos que estimulam o autocuidado e a organização de Semanas de Saúde, com palestras, rodas de conversa e ativações.

Com a atualização do Plano de Sustentabilidade 2030, passamos a acompanhar o índice de bem-estar dos colaboradores, medido por meio das pesquisas de clima organizacional. Nesses levantamentos, os colaboradores avaliam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, as iniciativas das empresas para promover a saúde e o bem-estar de seus profissionais, entre outros aspectos.



Pelo segundo ano consecutivo, a Ultrapar conquistou o selo *Mental Health*, concedido pela *Great People*, atestando o cuidado com a saúde mental e emocional de seus colaboradores.

Densidade de talentos

GRI 3-3

A estratégia de gestão de pessoas da Ultrapar está conectada e se inspira em seu papel como *holding*, que apoia os negócios do portfólio e a própria *holding* a gerar valor de longo prazo. Buscamos atrair, desenvolver e reter talentos de alto desempenho alinhados à cultura organizacional. Também nos mantemos atentos às percepções de nossos colaboradores, apontadas nas pesquisas de clima organizacional, além do nosso compromisso em prover um ambiente de trabalho seguro, de respeito e que oferece diferentes oportunidades de desenvolvimento e progressão de carreira, tanto na *holding* quanto nos negócios.

Esse posicionamento orienta os processos de atração de pessoas, o ciclo de desempenho e as iniciativas de desenvolvimento da Ultrapar. O ciclo de desempenho avalia anualmente todos os colaboradores da *holding* nos comportamentos culturais e de gestão. O formato adotado é o 360º e inclui autoavaliação e a avaliação pela liderança direta do colaborador e por outros líderes, pares e clientes internos. Os profissionais

recebem *feedbacks* estruturados sobre os resultados da avaliação, que subsidiam os seus Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs). As avaliações também são consideradas no mapeamento dos talentos potenciais e no mapa sucessório da Ultrapar.

A efetividade do modelo se reflete nos índices de movimentação interna: em 2025, 48% dos colaboradores da Ultrapar passaram por movimentações laterais ou receberam promoções. O modelo também é positivamente percebido pela equipe: na última pesquisa de clima do ano, a Ultrapar alcançou 80 pontos na afirmativa relacionada à oferta de treinamentos e outras iniciativas de desenvolvimento voltadas ao crescimento profissional.

Em linha com o Modelo Ultra de Gestão, os negócios partem de direcionadores comuns estabelecidos pela Ultrapar para estruturar e colocar em prática suas próprias estratégias de gestão de pessoas. Todas as empresas do portfólio realizam avaliações anuais de desempenho, com os resultados orientando os PDIs de seus colaboradores.



Visão geral da equipe

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

Encerramos 2025 com 11,3 mil colaboradores, considerando a Ultrapar e todos os negócios. Eram 9,6 mil no ano anterior, e a variação se deve à incorporação da Hidrovias do Brasil ao portfólio. Considerando apenas os colaboradores ativos (permanentes e temporários), recorte utilizado como base para a maior parte dos indicadores de pessoas deste relatório, contávamos com 10,2 mil profissionais em dezembro. Desses, 94% estavam cobertos por acordos de negociação coletiva, que são renovados a cada ano. No entanto, asseguramos as mesmas condições de trabalho especificadas nos acordos para os colaboradores não cobertos. Não há colaboradores sem carga horária definida, e as jornadas de trabalho seguem o estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A taxa de rotatividade consolidada correspondeu a 29%, redução de três pontos percentuais em comparação com o ano anterior (os dados completos são apresentados na seção Anexos, na página 62). Na Ultrapar e nos negócios, não houve demissões em massa em 2025 nem nos anos anteriores.

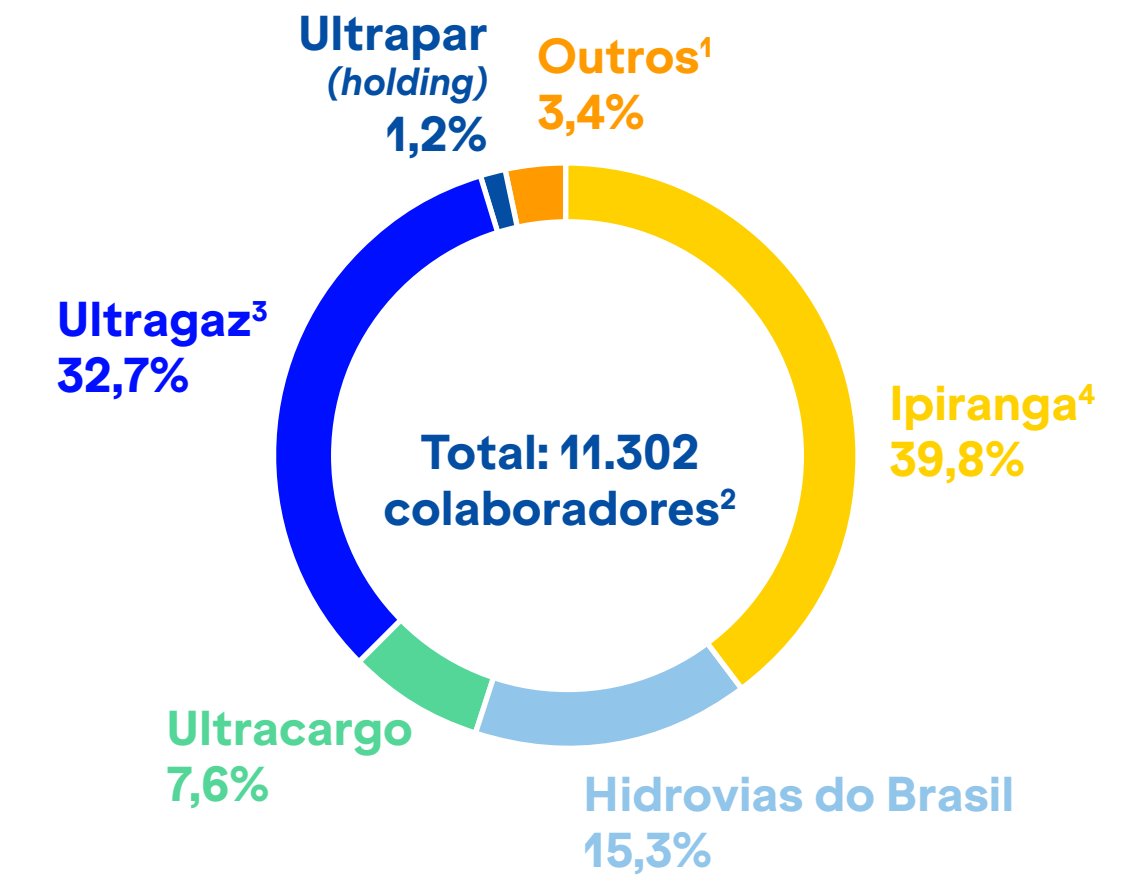
Colaboradores ¹ GRI 2-7	Permanentes	Temporários	Total
Por gênero			
Homens	7.179	93	7.272
Mulheres	2.918	16	2.934
Por região			
Centro-Oeste	283	0	283
Nordeste	1.122	0	1.122
Norte	1.021	31	1.052
Sudeste	6.208	11	6.219
Sul	978	0	978
Outros países	485	67	552
Total	10.097	109	10.206

1. Com base no total de colaboradores ativos em 31/12/25.

Colaboradores por categoria funcional ¹	
Presidência	5
Diretoria	84
Gerência	441
Coordenação	727
Administrativo	3.694
Operacional	5.255
Total	10.206
Total de afastados - temporários	1.096
Total geral (inclui afastados e exclui temporários)	11.302

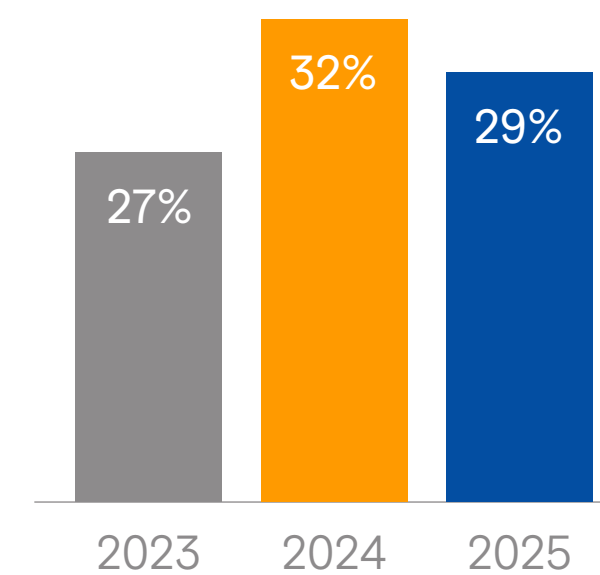
1. Com base no total de colaboradores ativos em 31/12/25.

Colaboradores por empresa

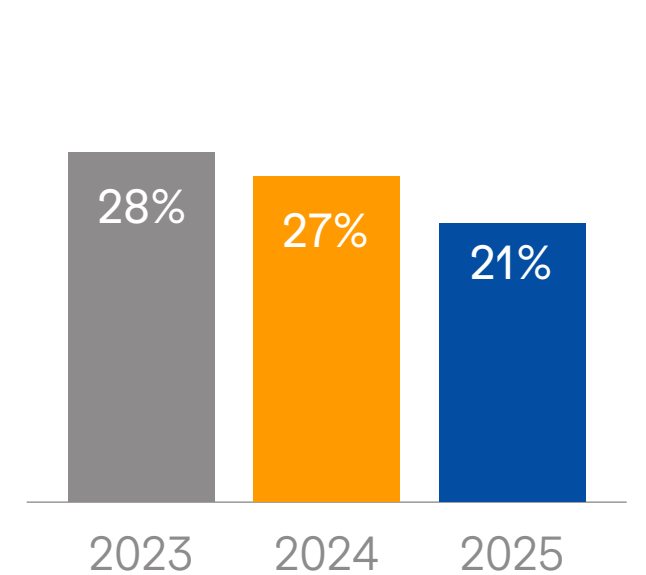


1. Inclui CSC, Instituto Ultra e Ultraprev.
2. Não inclui temporários; considera colaboradores ativos e afastados.
3. Inclui Ultragas, NEOgás, Ultragas Energia e Witzler.
4. Inclui Ipiranga, Iconic, AmPm, Krispy Kreme, Serra Diesel, TRRs e Millenium.

Taxa de rotatividade⁵ GRI 401-1



Taxa de contratação⁵ GRI 401-1



5. Considera os dados de Hidrovias do Brasil a partir de janeiro de 2025.



Cultura Ultrapar vivenciada no dia a dia

Em 2025, centramos esforços para garantir que os valores organizacionais da Ultrapar sejam cada vez mais percebidos e vivenciados pelos colaboradores.

Entre as ações para endereçar o tema, revisitamos a estratégia de comunicação interna, fortalecendo nossos canais como instrumentos de disseminação da cultura organizacional. Implementamos um programa de reconhecimento dos colaboradores que mais colocam em prática nossos comportamentos culturais, como simplicidade, adaptabilidade, colaboração, alinhamento e segurança.

Consolidamos, ainda, o Diálogos Ultrapar, encontro trimestral de alinhamento sobre os principais movimentos do período, que conta com apresentações dos negócios para aproximar nossos colaboradores de todo o ecossistema.

Formando os líderes do futuro

GRI 3-3

Nossa preparação para enfrentar os desafios e capturar as oportunidades futuras tem como um de seus elementos fundamentais o desenvolvimento do *pipeline* sucessório da Companhia, processo coordenado pela *holding*.

Buscando aprimorar esse processo, em 2025 unificamos o modelo de avaliação para todos os diretores da Ultrapar e dos negócios. A avaliação considera competências comuns, que devem ser desenvolvidas por todos e que os permitirão assumir com prontidão e excelência qualquer posição que possa surgir: na Ultrapar e nos negócios atuais do portfólio ou em futuras aquisições. Esse cenário já se materializou ao longo do ano, com a movimentação de diversas lideranças da Ultrapar e demais negócios para a Hidrovias do Brasil.

Também evoluímos o Programa de Desenvolvimento da Liderança da Ultrapar e passamos a oferecer trilhas formativas específicas para a média e para a alta liderança, trabalhando competências ainda mais conectadas aos desafios da Companhia. Entre os tópicos trabalhados em 2025, destaque para os financeiros e os ligados a dados e inteligência artificial.

Outra ação implementada no ano foi a avaliação da maturidade da liderança, realizada trimestralmente para colher a percepção das equipes sobre a evolução dos líderes ao longo do tempo, processo que fortalece a cultura organizacional baseada em *feedback* contínuo e possibilita a identificação de ajustes com agilidade.

Em linha com o compromisso de desenvolver internamente nossos talentos e oferecer oportunidades de progressão de carreira em todo o ecossistema Ultra, a taxa de movimentação interna¹ da liderança chegou a 32% em 2025. Dessas movimentações, 37,5% foram promoções.

1. Total de colaboradores movimentados pelo total de colaboradores em posições de liderança.

Iniciativas de desenvolvimento

GRI 3-3, 404-1

Uma das principais ações de desenvolvimento promovidas pela Ipiranga em 2025 foi o programa Acelerando o Futuro, que prepara colaboradores e profissionais do mercado para assumir posições executivas na empresa. Com duração de 18 meses, o programa é composto por uma trilha de capacitação individualizada, mentorias com diretores e atuação em projetos estratégicos. Já foram promovidas duas edições, com a participação de 26 pessoas. A primeira foi exclusiva para colaboradores e a segunda, ainda em andamento, foi aberta também ao público externo.

Ao longo do ano, a Ultragas intensificou a disseminação de seus direcionadores culturais aos colaboradores dos novos negócios e promoveu mais uma edição de uma iniciativa focada no desenvolvimento de líderes de operação. Também avançou em seus programas de desenvolvimento, incluindo iniciativas de sucessão, formação de novos líderes e capacitação técnica alcançando 100% da liderança nesses programas. Além disso, lançou o MVP de sua marca empregadora, consolidando os pilares que traduzem a experiência de trabalhar na empresa e fortalecendo sua proposta de valor para atrair, desenvolver e reter talentos.

Além de manter a agenda regular de capacitações técnicas e comportamentais para líderes e colaboradores, a Ultracargo lançou o programa Elas Protagonistas, que contou com a participação de 54 colaboradoras. A iniciativa incluiu treinamentos, rodas de conversa e mentorias individuais com líderes da empresa.

Na Hidrovias do Brasil, a estratégia de desenvolvimento dos colaboradores se apoia, principalmente, na Academia Hidrovias, plataforma *online* que oferece cerca de 200 cursos, distribuídos em diferentes trilhas de aprendizagem (excelência operacional, liderança e gestão de negócios, tecnologia e inovação, autodesenvolvimento, entre outras). Considerando todo o Grupo Ultra, cada colaborador concluiu, em média, 27 horas de treinamento em 2025.

Média de treinamentos (h) por colaborador¹ GRI 404-1

Gênero	
Homens	29
Mulheres	24
Categoria funcional	
Presidência e Diretoria	6
Gerência	18
Demais colaboradores	28
Total	27

1. Considera os dados de Hidrovias do Brasil a partir de janeiro de 2025.



Estratégia de remuneração

Nossa estratégia de remuneração foi construída para alinhar os incentivos e fortalecer a nossa cultura de geração de valor de longo prazo, com atitude de dono.

Por isso, nosso plano de remuneração está desenhado para reconhecer o desempenho, incentivar decisões responsáveis e compartilhar o valor criado, contribuindo para um ambiente em que as pessoas se sintam valorizadas, engajadas e parte da construção do futuro da Companhia. A criação consistente de valor no longo prazo amplia as oportunidades de crescimento profissional e potencializa os ganhos acumulados ao longo do tempo, gerando um ciclo virtuoso.

Nossa estratégia se apoia em quatro pilares principais:

1. Estabelecer metas alinhadas aos objetivos estratégicos

Partimos de um plano estratégico de longo prazo, que define onde queremos chegar e como pretendemos atingir nossos objetivos. A cada ano, esse plano é traduzido em metas e indicadores mensuráveis, que orientam nossas prioridades e direcionam os esforços de todos

para um objetivo comum. Dessa forma, cada pessoa entende como sua atuação contribui para os resultados do negócio e para a criação de valor.

2. Reconhecer o desempenho

Valorizamos os resultados alcançados. Nossa remuneração variável está conectada ao cumprimento de metas financeiras e coletivas definidas a partir do orçamento e do plano estratégico. Esse modelo reforça a meritocracia, reconhece quem entrega resultados consistentes e incentiva uma cultura de responsabilidade, colaboração e alto desempenho.

3. Alinhar interesses de longo prazo

Buscamos melhorias e iniciativas que fortaleçam a Companhia no longo prazo, e não apenas resultados imediatos. Os modelos de remuneração são desenhados para incentivar uma visão de longo prazo do negócio, promovendo escolhas que contribuam para o crescimento contínuo, a solidez financeira e a perenidade da empresa.

4. Atrair e reter talentos

Acreditamos que pessoas engajadas e qualificadas são fundamentais para o sucesso da nossa estratégia. Nossa política de incentivos contribui para atrair e reter talentos ao compartilhar os resultados gerados, reforçando o sentimento de pertencimento, reconhecimento e de “dono” do negócio.

Estrutura e dimensões da remuneração

A estratégia de remuneração contempla diferentes diretrizes, combinadas de forma equilibrada para assegurar a eficácia dos incentivos e o alinhamento com a estratégia da Companhia. Essas diretrizes consideram:

- Remuneração fixa e variável, equilibrando previsibilidade, competitividade no mercado e incentivo ao desempenho, competência e entrega de resultados;
- Incentivos de curto e longo prazo, promovendo tanto a execução anual quanto a criação de valor de mais longo prazo;
- Compartilhamento da riqueza criada, reforçando o alinhamento econômico com o desempenho da Companhia; e
- Desempenho individual e coletivo, incentivando tanto a contribuição pessoal quanto a colaboração e o trabalho em equipe.

O conjunto dessas diretrizes assegura um plano de remuneração justo, competitivo e alinhado aos interesses de longo prazo da Companhia e de seus acionistas.

Monitoramento de indicadores de remuneração e retenção

GRI 401-2, 405-2

Considerando a soma do salário-base e dos benefícios, em 2025 as mulheres receberam, em média, entre 86% e 100% do valor pago aos homens (o indicador completo está na seção Anexos, na página 62). Vale destacar, no entanto, que a equidade salarial é um dos temas gerenciados pela Companhia e que as variações apresentadas em 2025 se devem ao tempo em que cada colaborador desempenha a função.

Também monitoramos os índices de retorno e retenção dos colaboradores que saem de licença-maternidade e licença-paternidade (os resultados são apresentados nos gráficos a seguir e na seção Anexos, na página 62). A Ultrapar e os negócios integram o programa Empresa Cidadã, do governo federal, e oferecem licença-parental estendida (seis meses para mães e 20 dias para pais). As unidades administrativas dispõem, ainda, de espaço para lactantes.

Cada empresa disponibiliza um pacote de benefícios customizado para os colaboradores permanentes, que cumprem jornada integral. Assistência médica e odontológica, vale-transporte, vale-alimentação ou refeição, seguro de vida, plano de previdência privada via Ultraprev, convênios com farmácias e parcerias com instituições culturais e educacionais são alguns exemplos.

Fomento ao respeito e à inclusão no ambiente de trabalho

Acreditamos que a pluralidade de perspectivas contribui para os resultados de excelência que perseguimos e para nossa capacidade de inovar e nos diferenciar no mercado. Por isso, buscamos garantir um ambiente de trabalho inclusivo, onde todos sejam respeitados e valorizados e queiram continuar fazendo parte. Por meio das pesquisas de clima realizadas periodicamente na Ultrapar e nos negócios, acompanhamos a percepção dos colaboradores sobre o tema.

Também estamos comprometidos em promover a diversidade na alta liderança. Temos como ambição para 2030 alcançar 33% de diversidade no Conselho de Administração e 50% na liderança. Em 2025, além dos aspectos de gênero e raça, passamos a considerar também a orientação sexual e pessoas com deficiência (PcDs). A representatividade desses públicos se manteve em 22% no Conselho de Administração e teve alta na liderança, de 42% para 48%. Mais detalhes sobre a diversidade da equipe estão nos gráficos a seguir e na seção Anexos, na página 63.

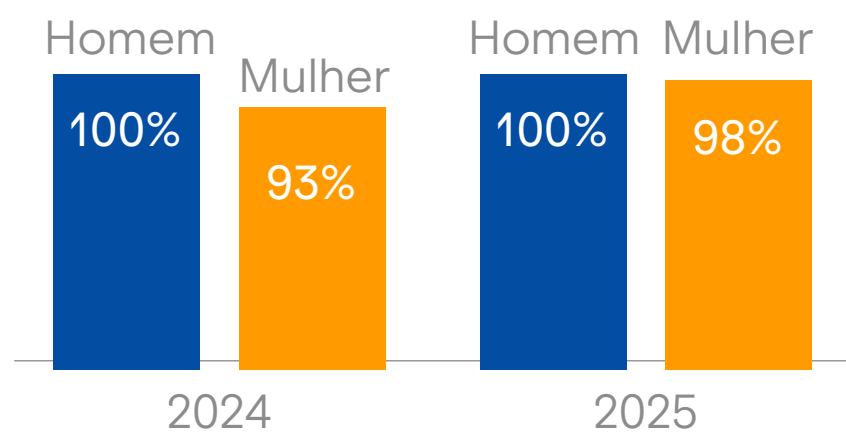
A Companhia realiza diversas iniciativas para garantir um ambiente inclusivo e diverso. A *holding* aborda o tema nos treinamentos de *onboarding* e em seus canais de comunicação

e, em 2025, priorizou os tópicos de combate ao assédio e discriminação.

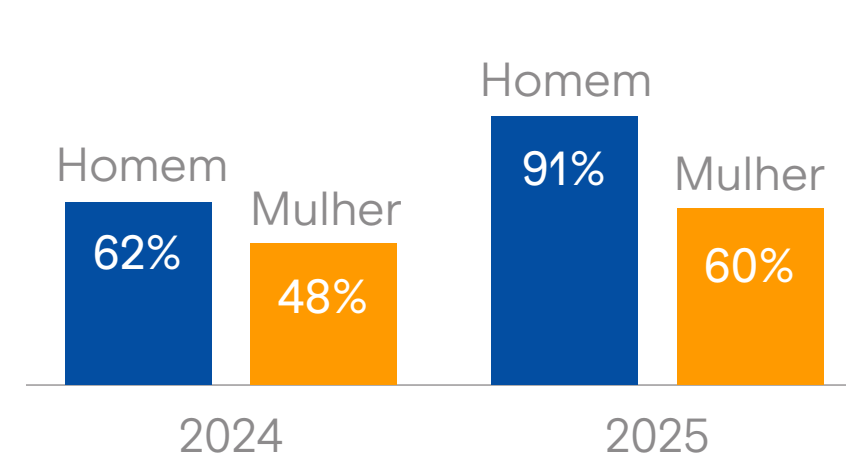
A Ipiranga mantém seu Programa de Diversidade desde 2019, com grupos de afinidade sobre gênero, raça, PcDs e pessoas LGBTQI+. A empresa também disponibiliza treinamentos sobre o tema na universidade corporativa (Universo) e mantém o programa *Women Speed*, de aceleração de carreira para colaboradoras. Indo além de suas operações, em 2025 foi lançado o Movimento Mulher Motorista, que visa tornar os postos da rede localizados nas rodovias mais acolhedores e seguros para o público feminino. A iniciativa inclui a capacitação dos funcionários dos postos e melhorias estruturais, como a readequação dos banheiros femininos e o reforço na segurança.

A Ultragaz segue apostando no letramento e encerrou 2025 com 80% dos colaboradores e 92% da liderança capacitados na trilha formativa sobre diversidade, equidade e inclusão. A empresa conta, ainda, com 100 semeadores: colaboradores voluntários das diferentes unidades, que disseminam a agenda de diversidade com os colegas e se engajam nas ações de sensibilização, como as que acontecem nas semanas temáticas sobre raça, gênero, público LGBTQI+ e PcD. Em 2025, a empresa também começou a mapear algumas melhorias para tornar o seu escritório na capital paulista ainda mais inclusivo.

Taxa de retorno ao trabalho^{1,2}
GRI 401-3



Taxa de retenção^{1,2}
GRI 401-3



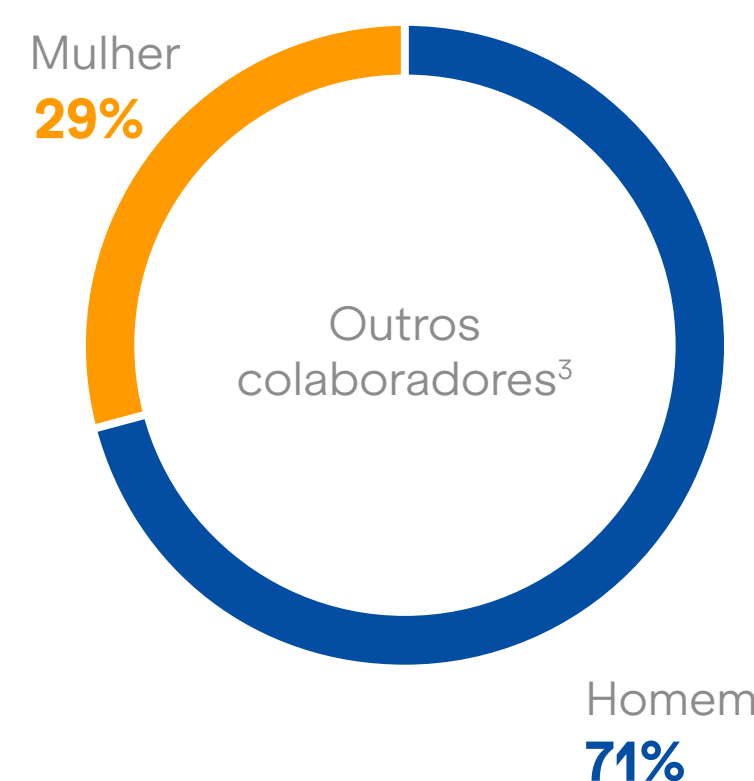
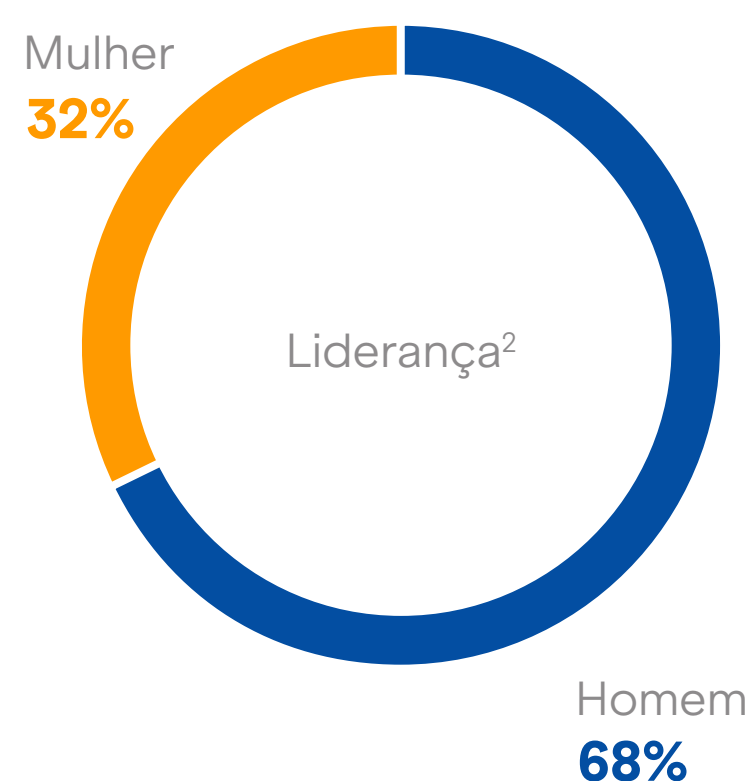
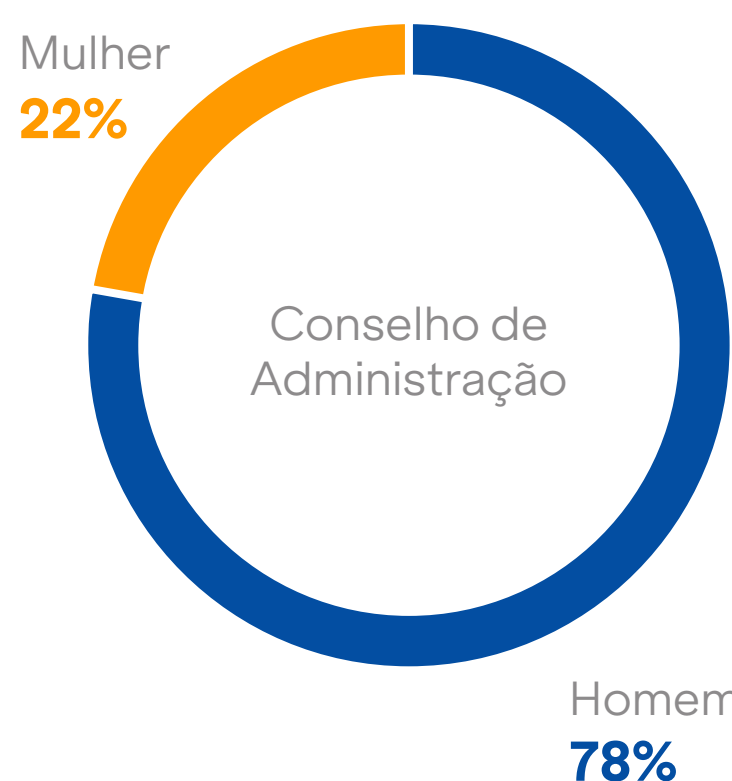
1. Escopo: considera os dados de Hidrovias do Brasil a partir de janeiro de 2025.

2. A taxa de retorno diz respeito aos colaboradores que retornam ao trabalho ao fim do período de licença. A medição é feita no dia seguinte ao retorno. A taxa de retenção monitora quem permanece trabalhando 12 meses após ter retornado ao trabalho.

Para endereçar as demandas apresentadas pelas participantes do grupo de afinidade de gênero, implementado no ano anterior, a Ultracargo lançou, em 2025, o já citado programa de desenvolvimento Elas Protagonistas (leia mais na página 43). A empresa continua centrando esforços para ampliar o número de mulheres na liderança e na operação e se prepara para trabalhar os outros recortes da agenda de diversidade.

Como parte de sua estratégia de sustentabilidade, a Hidrovias do Brasil se comprometeu a ampliar o número de mulheres na liderança e na operação e a diversidade racial na liderança. Em 2025, a representatividade do gênero feminino chegou a 9,2% nos cargos operacionais, aumento de quatro pontos percentuais em relação ao ano anterior.

Diversidade por gênero¹ GRI 405-1



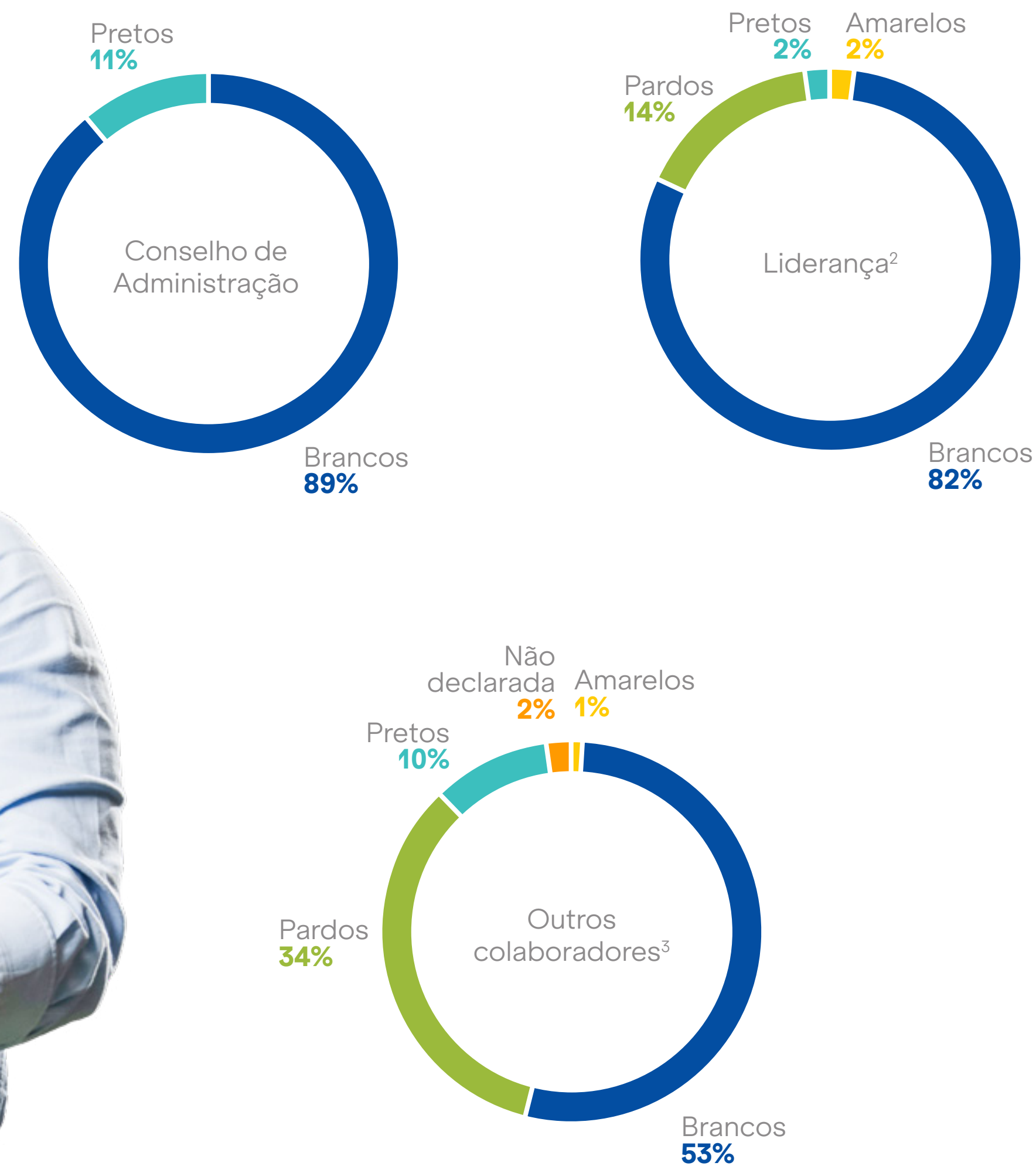
A favorabilidade sobre ambiente inclusivo correspondeu a 90 pontos – em 2024, foi de 82 pontos. No Plano de Sustentabilidade 2030, a meta é manter o índice de favorabilidade acima de 80 pontos.

1. Escopo: Membros do Conselho de Administração e colaboradores ativos de Ultrapar, Ipiranga, Ultragaz, Ultracargo, Hidrovias do Brasil, AmPm, Iconic e Millenium em 31/12/25.
 2. Liderança: Presidência, Diretoria e Gerência.
 3. Outros colaboradores: Coordenação, Administrativo e Operacional.





Diversidade por cor/raça/etnia¹ GRI 405-1



1. Escopo: membros do Conselho de Administração e colaboradores ativos em 31/12/25.
 2. Liderança: Presidência, Diretoria e Gerência.
 3. Outros colaboradores: Coordenação, Administrativo e Operacional.

Clima organizacional

Em 2025, a Ultrapar adotou a metodologia Pulses para acompanhar o clima organizacional de modo recorrente. As pesquisas captam a percepção dos colaboradores sobre diferentes dimensões do ambiente de trabalho a cada trimestre, o que possibilita ajustes na estratégia e a elaboração de planos de ação com mais tempestividade.

São avaliados o alinhamento dos colaboradores com a organização, o orgulho de pertencer, seu sentimento em relação às práticas de desenvolvimento profissional, *feedback* e reconhecimento, progressão de carreira e bem-estar, entre outros aspectos.

Além da Pulses, a Ultrapar continuou realizando a avaliação anual do *Great Place to Work* (GPTW) e manteve, pelo quinto ano consecutivo, a certificação como uma das melhores empresas para se trabalhar.

Como parte de suas estratégias de gestão de pessoas, os negócios também conduzem periodicamente pesquisas de clima organizacional.

Na última pesquisa GPTW, a Ultrapar alcançou 85 pontos de favorabilidade, cinco pontos a mais que no ano anterior.

Clientes no centro

GRI 3-3

Colocando os clientes no centro de todas as decisões, os negócios do Grupo Ultra são comprometidos com entregas de excelência e buscam continuamente aprimorar o portfólio de produtos e serviços disponíveis e os níveis de atendimento.

A Ipiranga possui cerca de 5,8 mil postos, por meio dos quais chega aos consumidores finais. Os postos são gerenciados por revendedores, que são simultaneamente clientes e parceiros de negócio. No mercado B2B, também atende cerca de 6,5 mil organizações dos mais diversos setores da economia.

A Ultragaz conta com mais de 6,3 mil revendas, responsáveis por entregar o GLP envasado aos consumidores finais. No segmento de GLP a granel, a empresa atende clientes do agronegócio, indústria, comércio, serviços e do setor de condomínios. A empresa ainda fornece energia elétrica renovável para pessoas físicas e empresas de vários segmentos e portes, além de biometano, gás natural comprimido (GNC) e bioGL para diversas indústrias.

A Ultracargo e a Hidrovias do Brasil atuam exclusivamente no mercado B2B: a primeira armazenando combustíveis, biocombustíveis, óleos vegetais, químicos e petroquímicos, e a segunda movimentando, via modal hidroviário e operações portuárias, minério de ferro, grãos, fertilizantes e sal. As duas empresas firmam contratos de médio e longo prazo com a maior parte dos clientes.



Nossos negócios atendem a mais de 64 mil clientes empresariais; Ipiranga e Ultragaz contam com milhares de revendedores, que são seus primeiros clientes e fazem chegar as duas marcas aos consumidores finais.

Melhores práticas

GRI 3-3

Além de perseguir a melhoria contínua de seus níveis de serviço, Ipiranga e Ultragaz apostam em uma relação de proximidade e parceria com os empreendedores à frente dos postos de combustíveis e revendas de GLP e com seus clientes empresariais. Para os revendedores, são organizados encontros anuais de engajamento e tanto as equipes comerciais quanto a liderança vão a campo regularmente para entender as necessidades e expectativas dos parceiros de negócio. Ambas contam, ainda, com programas e iniciativas que reconhecem aqueles parceiros com performance diferenciada e práticas estruturadas – inclusive socioambientais –, impulsionam o desenvolvimento desses negócios e oferecem qualificação para os seus funcionários.

Ultracargo e Hidrovias do Brasil também buscam garantir o melhor atendimento a seus clientes. Em 2025, a Ultracargo criou a Gerência de *Customer Service* para aprimorar a experiência de sua carteira. A Hidrovias estruturou a Diretoria Comercial e de Novos Negócios e estabeleceu como prioridades de seu novo ciclo estratégico melhorar o nível do serviço prestado e ampliar sua capacidade operacional para aproveitar a expansão dos negócios de sua carteira atual e capturar novos clientes.

Práticas sustentáveis reconhecidas

Cada vez mais, os clientes têm requisitado e reconhecido aqueles fornecedores que adotam boas práticas socioambientais e de governança. Uma das maneiras de comprovarmos a nossa adesão à agenda de sustentabilidade é participar da plataforma EcoVadis, que avalia critérios ambientais, trabalhistas, de direitos humanos, de integridade e de compras sustentáveis.

Em 2025, Ultracargo e Iconic conquistaram o Selo Ouro da EcoVadis, o que posicionou as duas empresas entre as 5% mais bem avaliadas pela plataforma. Ipiranga e Ultragaz também responderam ao questionário, alcançando, respectivamente, os selos Compromisso ESG e Bronze.

A Ultragaz ainda foi reconhecida no Prêmio Melhores do ESG, da revista *Exame*, conquistando a 1ª posição na categoria Petróleo, Gás e Químicos. A Hidrovias do Brasil conquistou a segunda colocação nas categorias ESG e Visão de Futuro no setor de infraestrutura do Anuário *Época 360º*, da revista *Época Negócios*.



Satisfação

As empresas do Grupo Ultra acompanham regularmente a satisfação de clientes e revendedores por meio do *Net Promoter Score* (NPS). O indicador mede a probabilidade de um cliente recomendar uma empresa, produto ou serviço a outras pessoas.

Responsabilidade com a comunidade

GRI 3-3

A responsabilidade com as comunidades do entorno de nossas operações é uma das premissas que guiam a Companhia e faz parte de nossos temas estratégicos de sustentabilidade. Queremos impulsionar transformações profundas na sociedade e contribuir para o desenvolvimento socioeconômico do País, e, por isso, elegemos a educação como nossa prioridade.

Esse trabalho ganha vida por meio do Instituto Ultra, organização responsável pela gestão do investimento social privado da Companhia, e alcança todos os territórios onde os negócios mantêm unidades operacionais. Para fortalecer a sua atuação, em 2025 o Instituto revisitou o seu modelo de governança, com o Conselho passando a ser constituído pelos Presidentes ou Diretores Executivos das empresas do portfólio e da *holding*, além de um membro externo com *expertise* no setor, ganhando um caráter ainda mais deliberativo.

Partindo dos aprendizados acumulados sobre o campo educacional e dos resultados e desafios dos projetos realizados e apoiados nos últimos anos, o Instituto também revisitou sua estratégia em 2025. Para alavancar o impacto positivo que a Companhia pode gerar à sociedade e contribuir com transformações mais efetivas e de maior alcance, a partir de 2026, passa a priorizar iniciativas de fortalecimento da gestão educacional para a melhoria de resultados no setor.

A atuação ocorrerá por meio de projetos que desenvolvam a capacidade dos gestores públicos para fortalecer sua capacidade de formular, implementar e acompanhar políticas educacionais baseadas em evidências. O foco será impactar positivamente os resultados de aprendizagem dos estudantes da Educação Básica, fomentar o Ensino Médio técnico e atuar na capacitação profissional.

Principais projetos de 2025

GRI 413-1

Uma das iniciativas estruturadas em 2025 pelo Instituto Ultra foi o programa de formação para gestores educacionais de São Luís (MA) e Canoas (RS). Desenvolvido em parceria com o Centro Lemman, o programa terá duração de dois anos e priorizou inicialmente a sensibilização dos prefeitos e secretários municipais de Educação, que assumiram o compromisso público de avançar na agenda educacional nos próximos anos. Na etapa seguinte, a iniciativa trabalhará a capacitação das equipes técnicas das Secretarias Municipais de Educação.

Com a Motriz, teve início um projeto em Ipojuca (PE), para apoiar os gestores locais no planejamento estratégico educacional de médio prazo do município, incluindo a implementação da política de ensino integral para os alunos do ensino fundamental 2.

Outra iniciativa realizada em 2025 foca na conectividade das escolas públicas. Em conjunto com a organização MegaEdu, o Instituto está apoiando os gestores de São Luís (MA), Ipojuca (PE) e Santos (SP) a obter recursos do governo federal para ampliar e melhorar o acesso à internet de alta velocidade na rede educacional.

Houve, ainda, dois projetos que viabilizaram a adoção de ferramentas tecnológicas para apoiar o trabalho de professores e a aprendizagem dos alunos. No primeiro, foi desenvolvido um



planejador de aulas de Matemática baseado em inteligência artificial, via WhatsApp, em parceria com a Associação Nova Escola. Com a solução, os educadores terão mais tempo para o seu desenvolvimento profissional, impactando positivamente o trabalho em sala de aula. Em fase de testes com 100 professores de escolas públicas da capital maranhense, a ferramenta está sendo avaliada pelo Banco Mundial e deve ser expandida para todos os educadores da rede municipal. No segundo, realizado em parceria com a EducaCross, o Instituto disponibilizou uma plataforma de aprendizagem individualizada, gamificada e de ensino adaptativo para alunos dos ensinos fundamental 1 e 2 da rede pública de Canoas (RS).

Também teve sequência o projeto desenvolvido com a ONG Parceiros da Educação, que oferece assessoria especializada e capacitação às equipes da Secretaria de Educação e das escolas da rede municipal de Santos (SP). Em 2025, passaram pelas formações mais de 700 professores, diretores, coordenadores pedagógicos e profissionais da secretaria. Foram conduzidos, ainda, diagnósticos com os próprios alunos para mensurar o quanto o projeto vem repercutindo em seus níveis de aprendizagem em português e matemática, processo que colaborou também para o município consolidar uma cultura de avaliação contínua.

No eixo de intervenção direta, houve a continuidade do projeto em parceria com a Alicerce Educação, que oferece aulas de reforço no contraturno para alunos do sexto ao nono anos do ensino fundamental da rede pública de Barcarena (PA). A iniciativa alcançou 500 estudantes de 12

escolas – no ano anterior, ele havia sido implementado em seis escolas, impactando 300 alunos.

Iniciativas com foco na educação profissional

GRI 203-2, 413-1

Em 2025, de forma colaborativa com o Instituto Ser Mais, o Instituto iniciou um projeto-piloto em que oferece auxílio financeiro para fomentar a permanência de jovens em situação de vulnerabilidade socioeconômica na universidade. A iniciativa ainda prevê trilhas formativas complementares, estágio de férias nas empresas do portfólio e mentoria com profissionais do Grupo Ultra. Nesse primeiro ciclo, foram selecionados 20 estudantes de engenharia dos estados de São Paulo e Pará.

Ao longo do ano, os negócios também implementaram alguns projetos de formação profissional e fomento à empregabilidade. A Ipiranga realizou novas edições de seus programas Operação Mulher e Operação Mulher Motorista, que preparam o público feminino para atuar no setor de óleo e gás e em transportadoras de combustíveis. Somadas, as duas iniciativas formaram 52 mulheres em 2025. A empresa também reformulou o programa Bora pro Posto, que recebe currículos e oferece trilhas formativas virtuais para interessados em atuar nos postos da rede. Nessa nova fase, foram firmadas parcerias com ONGs para conectar potenciais interessados às revendas.

A Ultragaz passou a apoiar o projeto Despertando a Empreendedora, das instituições Empreende Aí e Cruzando



Histórias, que oferece capacitação profissional a cerca de 3 mil mulheres durante dois anos.

A Ultracargo realizou a quinta turma de seu Programa de Formação Operacional, que capacita moradores do entorno de seus terminais para atuar no setor de armazenagem de granéis líquidos. A edição de 2025 aconteceu em Rondonópolis (MT) e ofertou 20 vagas – quatro mulheres que concluíram o curso já foram contratadas pela Ultracargo.

Entre outras iniciativas, a Hidrovias do Brasil mantém o programa Aceleraê, que investe na formação profissional de jovens dos municípios paraenses de Miritituba e Barcarena. Na primeira frente, o programa foca na inserção dos jovens no mercado de trabalho em geral, trabalhando planejamento de carreira, orientação vocacional, educação financeira, entre outros temas. Em outra frente, o programa oferece uma capacitação específica para atuação no setor de navegação. Desde a sua criação, em 2023, 294 pessoas concluíram as formações do Aceleraê.



Em 2025, 230 mil pessoas foram beneficiadas pelas iniciativas educacionais realizadas e apoiadas pelo Instituto Ultra. Indiretamente, os programas impactaram outras 200 mil pessoas, especialmente estudantes.

Os recursos próprios direcionados a projetos de educação totalizaram R\$ 8,8 milhões em 2025, valor 7% superior ao aportado no ano anterior.

Recursos incentivados

Nossa contribuição à sociedade ainda acontece por meio de recursos incentivados. Nessa frente, também buscamos selecionar iniciativas que, direta ou indiretamente, fomentem a educação, especialmente àquelas de maior duração, em que podemos avaliar de forma mais efetiva os seus impactos.

Em 2025, foram direcionados aproximadamente R\$ 30 milhões para 42 projetos em diversas regiões do País, incluindo iniciativas de estímulo à leitura e aceleração e recomposição de aprendizagem.

Com esses recursos, também patrocinamos reconhecidas instituições de arte do País por reconhecermos que o acesso à cultura é parte importante da formação educacional de jovens e adultos. Em 2025, entre outras instituições, mantivemos o apoio ao Museu de Arte de São Paulo (Masp), Museu Inhotim, Museu Mário Quintana, Museu da Língua Portuguesa e passamos a apoiar o recém-inaugurado Museu das Amazônias.

Apoio a situações emergenciais

O Instituto Ultra coordena, ainda, as ações da Ultrapar e dos negócios de apoio a situações emergenciais, garantindo agilidade no repasse de doações em momentos de adversidade.

Em novembro de 2025, em parceria com o Movimento União BR, prestou suporte a cerca de 12 mil pessoas afetadas pelo ciclone que atingiu o município de Rio Bonito do Iguaçu (PR).

Impactos socioeconômicos indiretos

GRI 2-6, 3-3, 203-2

Além das iniciativas que integram a estratégia de responsabilidade social da Companhia, as atividades dos negócios geram outros efeitos positivos para os territórios onde eles estão presentes. São exemplos o pagamento de tributos, que se revertem em investimentos nos municípios

e beneficiam toda a população, o fortalecimento das economias locais, a atração de outros investimentos para as localidades, a geração de empregos indiretos e o desenvolvimento de fornecedores. Na Ultragaz, há, ainda, outro impacto positivo inerente ao seu modelo de negócios: a participação da empresa em programas governamentais que disseminam o uso do GLP contribui para a saúde e a qualidade de vida de pessoas em situação de vulnerabilidade, que deixam de utilizar lenha e carvão para cocção, com reflexos positivos até para o sistema de saúde do País.

Especificamente em relação à cadeia de fornecimento, as empresas do portfólio mantêm programas de monitoramento do desempenho econômico, socioambiental e de conformidade para alavancar os negócios e as práticas de sustentabilidade desses parceiros. Em 2025, Ultrapar, Ipiranga, Ultragaz, Ultracargo, Hidrovias do Brasil, além de Iconic e AmPm, Millenium e Krispy Kreme, repassaram R\$ 144,9 bilhões a um total de 23 mil parceiros.

Gestão de impactos

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

Todos os negócios do portfólio contam com processos estruturados para identificar, gerenciar e minimizar os riscos e impactos negativos decorrentes de suas atividades nas comunidades do entorno. Emissão de poluentes, geração de poeira, ruído e odor, contaminação da água e do solo e aumento do fluxo

rodoviário, que pode ocasionar danos às vias públicas e acidentes, são alguns exemplos de impactos potenciais.

O processo abrange análises de riscos e matrizes de criticidade, visitas a campo, auditorias, revisão e aprimoramento dos procedimentos de controle, como os Planos de Atendimento a Emergências; execução de planos de mitigação; diagnósticos territoriais para mapeamento das necessidades locais; iniciativas de diálogo e engajamento com as partes interessadas; e os programas de responsabilidade social realizados em parceria com o Instituto Ultra e individualmente por cada empresa. Em 2026, por exemplo, a Ultragaz iniciará um novo diagnóstico para mapear os riscos e oportunidades em dez bases localizadas em regiões com maior densidade populacional.

O tópico é ainda mais material para a Hidrovias do Brasil. Por meio de seu Plano de Engajamento, há uma agenda regular de diálogo com os grupos que têm alguma interação, interesse ou preocupação relacionada às atividades da empresa. Os encontros fortalecem os laços de confiança com as comunidades e permitem à Hidrovias do Brasil ouvir as necessidades locais, disseminar os controles operacionais vigentes e as medidas corretivas de eventuais impactos mapeados e dar devolutivas sobre as demandas recebidas. Nesses encontros, a empresa também define com as comunidades quais iniciativas socioambientais devem ser realizadas e apoiadas nesses territórios.



Uma das iniciativas atuais é a parceria firmada com a Secretaria de Meio Ambiente e Sustentabilidade do Pará, por meio da qual a Hidrovias do Brasil apoia a execução dos Acordos de Pesca do estado. Trata-se de uma política pública criada para proteger os ecossistemas aquáticos,

promover a pesca sustentável e garantir a segurança alimentar e econômica de populações ribeirinhas. Indo além das localidades onde estão suas operações, o apoio da empresa se estende a oito territórios pesqueiros do estado.

Em 2025, 63% das unidades operacionais da Companhia realizaram avaliações de impacto ou ações de engajamento e desenvolvimento das comunidades.

Canais de diálogo para as comunidades

O Canal Aberto do Grupo Ultra é o instrumento principal à disposição das comunidades do entorno para esclarecer dúvidas e relatar violações ao Código de Ética, políticas corporativas e legislações aplicáveis.

Algumas empresas também disponibilizam canais complementares: Ipiranga e Ultragaz mantêm fluxo específico de atendimento às comunidades do entorno e sociedade em seus sites e serviços de atendimento telefônico. Já a Hidrovias do Brasil conta com o canal Alô Comunidade e o seu próprio Canal de Ética.

Transição energética e mudanças climáticas

GRI 3-3

Dada a relevância do tema e sua materialidade para os setores nos quais a Ultrapar atua, a agenda da transição energética e mudanças do clima é acompanhada de forma recorrente pelo Conselho de Administração e pela Diretoria Executiva da *holding*, além das estruturas de governança e gestão de cada negócio.

Um dos objetivos da Companhia é minimizar as emissões de gases de efeito estufa (GEE) decorrentes, principalmente, das atividades dos negócios e de suas cadeias de valor. Em 2025, com a atualização dos temas materiais e do Plano de Sustentabilidade 2030, fortalecemos ainda mais esse posicionamento e nos comprometemos a reduzir, até o fim desta década, 50% da nossa intensidade de emissões (tCO₂/EBITDA em R\$ milhões), tendo como ano-base 2021. A meta reitera a nossa convicção de que é possível crescer com sustentabilidade, combinando a evolução dos resultados financeiros com a responsabilidade socioambiental.

A agenda climática também é considerada na estratégia de alocação de capital da Ultrapar, na qual são avaliadas as oportunidades de investimento em empresas sinérgicas aos negócios atuais, com bom potencial de retorno e que colaborem com a transição energética do País. Um exemplo é a Hidrovias do Brasil, cujo modelo de negócio contribui para uma matriz logística com menor intensidade de carbono. Um supercomboio de 35 barcaças movimentado pela empresa acomoda 70 mil



toneladas, volume que, para ser transportado via rodovia, demandaria cerca de 1.750 carretas com capacidade de 40 toneladas cada. As emissões de GEE do modal hidroviário são aproximadamente 70% mais baixas que as do rodoviário e 30% menores que as do ferroviário. Quando se considera a multimodalidade (combinação dos modais hidroviário e ferroviário), a redução das emissões de GEE é ainda mais significativa.

No segundo semestre de 2025, adquirimos 37,5% de participação na Virtu, empresa que atua no transporte rodoviário de cargas com uma frota movida a gás natural

liquefeito (GNL), cujas emissões de CO₂ são até 20%¹ mais baixas que as decorrentes do consumo de diesel.

Agenda climática na estratégia dos negócios

De forma complementar, os negócios também buscam disponibilizar produtos e serviços de menor pegada de carbono e integrar movimentos que contribuam para a descarbonização da economia.

A Ipiranga é uma das principais distribuidoras de biocombustíveis brasileiras e respondeu por 16% do volume total de etanol comercializado no País em 2025. A empresa também está focada em impulsionar a comercialização de sua linha *premium* de aditivados Ipimax, com rendimento superior aos combustíveis tradicionais, diminuindo as emissões de GEE dos veículos que a utilizam. Além dos postos da rede, a linha está disponível para os clientes do mercado B2B, incluindo o Ipimax Diesel R5, composto pelo aditivo Ipimax, o percentual obrigatório de biodiesel (15%) e mais 5% de biocombustível oriundo do coprocessamento de óleos vegetais e gorduras residuais. Em 2025, foi lançado o Ipimax Diesel S10 Agro, que aumenta em 6% o rendimento das máquinas e equipamentos agrícolas.

1. A comparação de até 20% baseia-se em estudos que avaliam as emissões no uso do veículo (*tank-to-wheel*), utilizando métricas como emissões por tonelada-quilômetro transportada, podendo variar conforme a tecnologia do motor, a carga, o ciclo operacional e as condições de uso.

Após as aquisições dos últimos anos, a Ultragaz segue se consolidando como uma empresa que oferece um portfólio completo de soluções energéticas. Em 2025, forneceu mais de 349 MWm de energia elétrica renovável a 27 mil clientes de alta e baixa tensão e consumidores residenciais, crescimento de 10% em comparação com 2024. A empresa também já ocupa a liderança no mercado de biometano e, em 2025, passou a comercializá-lo para o setor de transporte pesado. Finalizou o ano com contratos ativos que totalizavam 199 mil m³ de biometano fornecidos/dia, aumento de 67% em relação a 2024.

O atual plano de crescimento e interiorização da Ultracargo, por sua vez, visa contribuir com a expansão da produção e da comercialização do etanol de milho no Brasil. Além de inaugurar o terminal de Palmeirante (TO), em 2025 a empresa concluiu os desvios ferroviários nos terminais de Rondonópolis (MT) e Paulínia (SP), viabilizando o deslocamento do biocombustível produzido no Mato Grosso por meio desse modal, que gera menos emissões e é mais seguro. Seus seis terminais portuários também devem colaborar para o aumento da exportação dos biocombustíveis brasileiros projetado para os próximos anos.



A Ultracargo segue ampliando a participação de produtos não fósseis armazenados em sua receita líquida. O etanol já representa 9% do total em 2025, crescimento de 10% em relação ao ano anterior.

Fortalecer a sua resiliência operacional diante dos efeitos das mudanças climáticas é estratégico para a Hidrovias do Brasil. Em 2025, a empresa avançou na realização de estudos técnicos de navegabilidade e planejamento hidrológico, integrando diferentes bases de dados, para garantir um planejamento inteligente das viagens, com rotas mais seguras e mais eficiência na passagem das embarcações por pontos críticos.



A venda da linha *premium* Ipimax, que melhora a performance dos veículos e reduz as emissões associadas, cresceu 19% em comparação com o ano anterior.



O volume total de biometano fornecido pela Ultragaz em 2025 evitou a emissão de 47 mil toneladas de CO₂ e para a atmosfera¹.

Riscos e oportunidades climáticas

GRI 201-2

Na atualização do Plano de Sustentabilidade 2030, também incorporamos como uma das prioridades da Companhia manter um processo adequado de monitoramento e gestão dos riscos e oportunidades ligadas às mudanças do clima, que subsidie nossas

decisões estratégicas e auxilie os negócios a melhor se prepararem para enfrentar as consequências de eventos climáticos extremos.

Esse trabalho vem sendo realizado já há alguns anos. A *holding* e os quatro principais negócios contam com estudos de riscos e oportunidades climáticas, elaborados com base em análise de cenários² e nas projeções mais recentes divulgadas pelo Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC). A matriz de riscos climáticos está integrada à matriz de riscos da Ultrapar e de seus negócios e é considerada na atualização anual do planejamento estratégico.

Em 2025, aprofundamos a quantificação desses riscos e oportunidades e suas implicações financeiras para a Companhia no curto, médio e longo prazos e mapeamos as medidas de controle que podem ser aprimoradas. O processo, conduzido com o suporte de uma consultoria especializada, envolveu diferentes equipes da Ultrapar e dos negócios.

A seguir, são apresentados os principais riscos a que a Companhia está exposta e como o seu gerenciamento é realizado.

1. As emissões evitadas apresentadas são estimativas indicativas, baseadas em cenários de substituição de combustíveis, que não integram o inventário de emissões do Grupo segundo o GHG Protocol nem representam redução absoluta efetiva ou comparável às metas de emissões.
2. Foram considerados os seguintes cenários *Shared Socioeconomics Pathways*, do 6º Relatório do IPCC (AR6) (2021): SSP1-2.6 – cenário alinhado ao objetivo de limitar o aquecimento global a 1,5°C ou 2°C; e SSP5-8.5 – cenário *Business as Usual*. Os dois horizontes temporais considerados foram: 2030 (curto prazo) – baseado nos dados da projeção CMIP6 entre 2015 e 2044; e 2050 (médio prazo) – baseado nos dados de projeção CMIP6 entre 2035 e 2064.

Riscos climáticos

Risco	Classificação	Descrição	Gerenciamento
Regulamentações climáticas	Risco de transição - Político e Regulatório	Novas regulamentações, como a Lei do Combustível do Futuro e as obrigações do programa RenovaBio vêm alterando a dinâmica do setor de combustíveis, influenciando a oferta e a demanda de biocombustíveis e gerando impactos relevantes em termos de investimentos, custos operacionais e complexidade regulatória.	<p>A Ultrapar mantém uma agenda de mitigação e adaptação à transição energética, com foco na eficiência operacional e redução de emissões de carbono dos negócios. Essa estratégia é complementada pela compra centralizada de créditos de carbono para todo o portfólio, o que promove a neutralização das emissões de Ipiranga, Ultragas e Ultracargo desde 2025 (leia mais na página a seguir) – a Ipiranga neutraliza suas emissões desde 2014. A abordagem sustenta a competitividade da Companhia, reforça a licença para operar e garante conformidade em mercados com exigências ambientais cada vez mais rigorosas.</p> <p>A Companhia também incorpora os riscos climáticos e os resultados do inventário de emissões de GEE em suas decisões de expansão e investimentos e atua proativamente no aprimoramento do arcabouço regulatório, com foco em metas claras, isonomia competitiva e mecanismos eficazes de fiscalização. Em 2025, foram despendidos R\$ 411,6 milhões na aquisição de CBIOS, em linha com as obrigações do RenovaBio. No exercício, a Ipiranga cumpriu integralmente sua meta individual de descarbonização, com a aposentadoria de 6.809.471 CBIOS (ANP).</p>
Redução da demanda por combustíveis fósseis e surgimento de novas tecnologias	Risco de transição – De mercado e Tecnológico	A evolução tecnológica e regulatória, aliada ao avanço da agenda de sustentabilidade, como o Acordo de Paris e metas nacionais de descarbonização, tem acelerado a substituição dos combustíveis fósseis por alternativas de menor intensidade de carbono. Esse movimento transforma padrões de consumo, eleva as exigências de <i>stakeholders</i> e impõe novos desafios operacionais e regulatórios. Como consequência, alguns negócios podem enfrentar redução de volumes e receitas, aumento de custos, maior complexidade operacional e regulatória, além de riscos de ociosidade, subutilização ou obsolescência de ativos, exigindo investimentos importantes para adaptação.	<p>A Companhia acompanha as tendências e novas tecnologias que podem impactar seu portfólio e investe em negócios que reduzem a exposição a combustíveis fósseis. A Ipiranga está comprometida com a adequação de seus processos para atender às demandas crescentes de aumento da mistura de biocombustíveis à gasolina e ao diesel, bem como na oferta de alternativas de menor intensidade de carbono, a exemplo da expansão da linha de aditivados Ipimax, que contribui para a redução de emissões e sustenta a demanda em um cenário de transição.</p> <p>A Ultragas já oferece soluções energéticas voltadas à transição energética, como biometano, BioGL, gás natural comprimido (GNC) e energia elétrica renovável, permitindo aos clientes reduzir a intensidade de suas emissões e reforçando a relevância da empresa nesse contexto. A Ultracargo vem implementando uma estratégia de interiorização e integração logística, com foco na ampliação de modais de transporte menos intensivos em carbono e maior participação de biocombustíveis no mix armazenado, como o etanol de milho. O modelo de negócios da Hidrovias do Brasil se apoia no modal hidroviário como alternativa logística de menor intensidade de carbono.</p>
Eventos Climáticos Extremos: Ciclones tropicais, estresse hídrico, seca, incêndios florestais, inundação, deslizamentos e temperaturas extremas	Risco Físico	<p>Eventos climáticos extremos, como ciclones tropicais, chuvas intensas, inundações, deslizamentos, secas e ondas de calor e incêndios florestais, podem danificar ativos críticos, interromper operações e rotas logísticas, comprometer o fornecimento de energia e água, reduzir a navegabilidade e aumentar o risco de incidentes operacionais, como vazamentos, derramamentos, incêndios e explosões. Esses eventos exigem respostas emergenciais, inspeções técnicas e reparos estruturais, podendo gerar impactos financeiros diretos e indiretos.</p> <p>Seus efeitos podem se estender a elos <i>upstream</i> e <i>downstream</i> da cadeia de valor, afetando fornecedores estratégicos e canais de distribuição.</p>	<p>A Ultrapar conduz análises sobre os riscos climáticos físicos para identificar medidas que fortaleçam a resiliência de suas operações diante de eventos extremos e considera esses riscos ao planejamento de investimentos e à gestão de manutenção, contribuindo para a continuidade operacional e a segurança das atividades. Todos os negócios mantêm planos de contingência e protocolos de emergência e adotam medidas para reforçar e aprimorar sua infraestrutura. Adicionalmente, as empresas contam com apólices de seguros patrimoniais, que contribuem para mitigar parte dos impactos caso haja a materialização desses riscos climáticos.</p>

Desempenho em emissões e energia

GRI 302-1, 305-1, 305-2, 305-3 | SASB EM-RM-110a.1, EM-RM-110a.2

No consolidado da Companhia, as emissões diretas (escopo 1) corresponderam a 251.956 t CO₂e em 2025, resultado nove vezes maior que o de 2024, em decorrência da incorporação dos dados de AmPm, Iconic e, principalmente, da Hidrovias do Brasil, que apresenta volume acentuado de emissões do escopo 1 devido à queima de combustíveis no transporte e cujo volume movimentado cresceu cerca de 22% em comparação com o ano anterior graças às melhores condições de navegabilidade verificadas em 2025. Vale salientar, no entanto, a contribuição da empresa para a descarbonização do País. Caso o volume total de cargas tivesse sido movimentado via modal rodoviário, essas emissões teriam sido aproximadamente 70% mais altas¹.

As emissões relativas à aquisição de energia elétrica (escopo 2) totalizaram 5.106 t CO₂e em 2025 *versus* 3.272 t CO₂e no ano anterior, também reflexo da inclusão das três empresas mencionadas acima no indicador.

As emissões indiretas do escopo 3 aumentaram 11%, totalizando 69.923.032 t CO₂e. O desempenho detalhado por categoria do escopo 3 é apresentado na seção Anexos, na página 63.

A intensidade de emissões foi de 41,6 t CO₂/EBITDA em R\$ milhões, 8,6% a menos que em 2021, ano-base da nova meta estabelecida no Plano de Sustentabilidade 2030. Nosso objetivo é alcançar uma redução de 50% até o fim da década.

1. Segundo Balanço de Emissões da Hidrovias do Brasil de janeiro de 2025. A comparação com o modal rodoviário considerou o consumo de combustível estimado com base na quantidade de caminhões necessária para transportar o mesmo volume de carga movimentado pelo modal hidroviário.

Na Ultrapar, Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo, além da Iconic, 100% da energia elétrica consumida em 2025 era de origem renovável e certificada, garantindo a neutralidade de carbono para as emissões indiretas do escopo 2. A Hidrovias do Brasil também compensa parte de suas emissões do escopo 2 por meio de Certificados de Energia Renovável (I-RECs). Também adquirimos créditos de carbono para a compensação das emissões da Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo, viabilizando a neutralização integral de escopos 1 e 2 das emissões geradas a partir de 2025.

Emissões de GEE (t CO ₂ e) ¹ GRI 305-1, 305-2, 305-3 SASB EM-RM-110a.1	2023	2024	2025 ²
Escopo 1 – emissões diretas	43.433	27.322	251.956
Escopo 2 – emissões indiretas relacionadas à aquisição de energia ³	2.135	3.272	5.106
Escopo 3 – outras emissões indiretas	64.384.421	62.811.296	69.923.032
Emissões biogênicas do escopo 1	7.736	6.934	11.348
Emissões biogênicas do escopo 3	10.075.073	77.209.410	119.002.202
Total	74.512.798	140.058.234	189.193.644

1. Escopo: exclui as empresas Krispy Kreme e Millenium em todos os anos reportados. Em 2025, foram incluídas as emissões de AmPm (somente escopos 1 e 2), Hidrovias do Brasil e Iconic. No caso da Hidrovias do Brasil, as emissões dos escopos 1, 2 e 3 são apresentadas considerando o ciclo anual completo, uma vez que a gestão desse indicador é realizada nessa base. Esse recorte difere dos demais dados ambientais, que são reportados a partir de maio de 2025, em função da aquisição do controle. Gases incluídos: CO₂, CH₄, N₂O, R404a e R410A. Abordagem para a consolidação dos dados: controle operacional. As informações reportadas refletem a soma das emissões calculadas individualmente pelas empresas do Grupo em seus inventários de GEE com base na metodologia e nos Potenciais de Aquecimento Global (PAG) do Programa Brasileiro GHG Protocol. Esses inventários não são objeto da verificação externa no âmbito do relatório do Ultra e serão assegurados por outros auditores externos. Os processos de assegurar não haviam sido concluídos até a publicação deste relatório.

2. As variações em relação a 2025 se devem, principalmente, à inclusão dos dados referentes a Hidrovias do Brasil e ao aumento das emissões de escopo 3 de Ipiranga.

3. Com base na localização. Os cálculos levam em conta o fator de emissão do Sistema Interligado Nacional (SIN).

Consumo de energia dentro da organização ¹ (GJ) GRI 302-1	2023	2024	2025 ²
Combustíveis de fontes não renováveis ³	268.430	291.515	2.302.320
Combustíveis de fontes renováveis ⁴	106.276	68.246	99.088
Eletricidade adquirida	230.437	247.354	374.658
Total	605.143	607.115	2.776.067

1. Escopo: exclui a Tropical Transportes, que integrava o ecossistema da Ipiranga e foi encerrada em março de 2025, como parte de um ajuste da estratégia operacional da empresa. Como não havia dados consistentes o suficiente sobre o consumo nos últimos meses de operação, a informação não foi considerada. São limitados a 2025 os dados de AmPm (ano completo) e Hidrovias do Brasil (a partir de maio). Base para compilação: controles internos de consumo de combustível da frota e de equipamentos e das faturas de energia elétrica. Conversão de unidades: com base no recomendado pelo Programa Brasileiro GHG Protocol.

2. O aumento de 357% se deve à ampliação do consumo de combustíveis de fontes não renováveis devido à inclusão de Hidrovias do Brasil no indicador, ao crescimento do consumo de combustíveis renováveis na Iconic e ao aumento do consumo de eletricidade, também em função da inclusão de Hidrovias do Brasil. Obs.: mantido o escopo de cálculo de 2024, sem AmPm e sem Hidrovias do Brasil, o consumo total seria 28% superior ao resultado do ano anterior.

3. Diesel, gasolina, óleo combustível, óleo combustível pesado (HFO), óleo diesel marítimo (MDO), gás liquefeito de petróleo (GLP), gás natural veicular (GNV), gás natural. Seu uso se destina, principalmente, à geração de energia elétrica, vapor e aquecimento e ao abastecimento da frota própria e dos equipamentos.

4. Etanol hidratado, etanol anidro e biodiesel consumidos pela frota própria, biometano.

Gestão climática reconhecida

Em 2025, registramos evolução em nosso desempenho no questionário de mudanças climáticas do *Carbon Disclosure Project (CDP)*: alcançamos nota B, dado às organizações que gerenciam efetivamente e atuam para reduzir suas emissões de GEE e divulgam informações sobre o tema de forma transparente.

As quatro principais empresas do portfólio, além da Iconic, também foram reconhecidas com o Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol. A certificação é concedida às organizações que apresentam à plataforma de Registro Público de Emissões os seus inventários de emissões completos (escopos 1, 2 e 3) e verificados por terceira parte.

Ultragaz e Ultracargo também conquistaram, respectivamente, o Selo Prata e o Selo Ouro no Compromisso SP Carbono Zero. A operação de biometano da Ultragaz foi, ainda, reconhecida no Prêmio SP Carbono Zero, da mesma iniciativa, que premia as iniciativas já existentes alinhadas à estratégia climática do Estado de São Paulo.



Iniciativas de redução de emissões

Ao longo do ano, as empresas do Grupo Ultra continuaram seus esforços para reduzir as emissões de carbono.

Buscando a melhoria contínua de seus processos, a Ipiranga trabalhou no aumento do volume médio da frota e da taxa de ocupação dos caminhões no fluxo *inbound* rodoviário, que chegou a 95,8% em dezembro. Com esse avanço operacional, a empresa reduziu o número de viagens necessárias para atender à demanda, gerando uma redução estimada de 1.366 toneladas de CO₂ e em emissões do escopo 3, além da diminuição da exposição a riscos logísticos e ambientais decorrente da menor circulação de veículos pesados.

No segundo semestre, a Ultragaz iniciou um projeto-piloto para testar o uso de biometano em três caminhões *bobtail* da empresa e instituiu uma certificação interna para reconhecer as unidades operacionais que adotam

as melhores práticas ambientais (gestão e iniciativas de redução de emissões e energia, além de resíduos e água).

A Ultracargo segue buscando tecnologias e combustíveis alternativos para os queimadores de compostos orgânicos voláteis (VOCs, na sigla em inglês) de seu terminal de Santos (SP). Condicionantes da licença ambiental, os queimadores respondem por mais de 90% das emissões diretas da empresa.

A Hidrovias do Brasil também busca otimizar o consumo energético e, conseqüentemente, as emissões de suas operações de navegação e de seus terminais. Em 2025, foi firmada uma parceria estratégica com a Iconic, que viabilizou o desenvolvimento de um fluido de arrefecimento exclusivo para os motores de suas embarcações. O produto já está em uso e tem sua performance acompanhada pela equipe da Iconic, com expectativa de contribuir para ganhos de eficiência operacional e para a otimização do consumo de combustível dos empurradores da empresa.

Operações ecoeficientes

GRI 2-27, 3-3

A busca pela ecoeficiência faz parte do jeito de atuar do Grupo Ultra e está conectada ao nosso compromisso inegociável com a segurança, repercutindo positivamente no dia a dia dos colaboradores, parceiros de negócio e comunidades do entorno. Ao minimizarmos os impactos de nossas operações ao meio ambiente¹, fortalecemos também a licença social para operar, nossa reputação perante o mercado e outros *stakeholders*, otimizamos custos e impulsionamos a inovação.

Todos os negócios contam com políticas específicas que balizam o uso dos recursos naturais e o gerenciamento de resíduos e efluentes e detêm sistemas de gestão por meio dos quais são implementados os mecanismos de controle e acompanhados os indicadores pertinentes. As empresas buscam, ainda, adotar as melhores práticas para reduzir os impactos ambientais de suas atividades e engajar permanentemente os colaboradores nessa agenda. Essa também é a diretriz seguida pela Ultrapar, mesmo não possuindo unidades operacionais. Em 2025, não foram registradas inconformidades com regulamentações ambientais.

A revisão da nossa materialidade apontou a necessidade de priorizarmos a gestão dos riscos de contaminação da água e do solo por vazamentos de produtos, tendo



em vista a natureza das operações das empresas do portfólio. Por isso, zerar os eventos com contaminação comprovada passa a ser a nossa ambição relacionada ao tema material Operações ecoeficientes na nova versão do Plano de Sustentabilidade 2030. No plano anterior, também havíamos estabelecido o compromisso de eliminar o envio de resíduos perigosos e não perigosos para aterro. Mesmo a meta deixando de fazer parte do Plano de Sustentabilidade atual, as empresas do portfólio continuam a gerenciar o tema, e os indicadores pertinentes seguirão sendo apresentados em nosso relatório (confira mais informações na página 60).

Outra mudança se refere ao consumo de energia elétrica renovável e certificada. Na materialidade e no Plano de Sustentabilidade anteriores, o tópico integrava o tema Operações ecoeficientes, mas, dada a sua conexão com as emissões de gases de efeito estufa (GEE) do escopo 2 (relativas à aquisição de energia elétrica), ele passou a fazer parte do tema Transições energéticas e mudanças climáticas (saiba mais na página 53).

1. Biodiversidade não foi considerado um aspecto prioritário do tema Operações ecoeficientes em nosso estudo de materialidade. No entanto, a Companhia monitora impactos potenciais no solo e nos recursos hídricos, em decorrência de eventuais vazamentos, como descrito a seguir.



Gestão dos riscos de contaminação

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

Há, ainda, investimentos contínuos para aprimorar os sistemas existentes. A Ipiranga concluiu a instalação das tecnologias protecionais em suas bases e *pools* e finalizou 2025 com 99% dos combustíveis protegidos por válvula de duplo bloqueio, dispositivo que aumenta a segurança nas atividades de carregamento rodoviário e reduz a ocorrência de derramamentos. A empresa, assim como a Ultragaz, também mantém um programa voltado às transportadoras parceiras para minimizar a ocorrência de acidentes nas

rodovias envolvendo os caminhões que transportam os seus produtos, classificados como perigosos (saiba mais na página 38).

Em 2025, a Ipiranga registrou dois eventos pontuais de contaminação confirmada. Os derramamentos foram rapidamente identificados, contidos e comunicados aos órgãos ambientais competentes, em linha com a legislação aplicável. Em seguida, foram realizados estudos para delimitação das áreas potencialmente afetadas e definidas as medidas corretivas. A empresa também trabalhou no aperfeiçoamento dos planos de inspeção e reforçou as práticas de manutenção dos ativos e monitoramento.

Segurança de processo ^{1,2} SASB EM-RM 540a.1	2023	2024	2025
Taxa de incidente de perda de contenção primária de nível 1 (maior consequência) ³	0,007	0,017	0,015
Taxa de incidente de perda de contenção primária de nível 2 (menor consequência) ⁴	0,139	0,211	0,131

1. Escopo: Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo. O indicador não se aplica a Hidrovias do Brasil, pois se refere ao *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)* para o setor de Petróleo e Gás – Refino e Marketing. Até o Relatório de Sustentabilidade 2024, o reporte deste indicador era segmentado por empresa e a partir desta edição passa a ser consolidado como Grupo. As duas abordagens não são comparáveis. Para possibilitar a comparação, todos os dados de anos anteriores apresentados na tabela seguem a abordagem consolidada.

2. As taxas seguem a fórmula: Total de incidentes ou desafios / (Total de horas trabalhadas de empregados + Total de horas trabalhadas de terceiros) X 200.000.

3. Nível 1: 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.

4. Nível 2: acidentes de comunicação obrigatória entre colaboradores e terceiros; incêndio ou explosão que gere custos diretos acima de US\$ 2.500 para a empresa.

Resíduos

GRI 306-1, 306-2 | SASB EM-RM-150a.1

Os resíduos perigosos são gerados exclusivamente nas unidades operacionais dos negócios, enquanto os não perigosos (orgânicos, copos plásticos, papel, entre outros) se concentram nas unidades administrativas das empresas, no escritório da Ultrapar em São Paulo (SP) e na sede do Centro de Serviços Compartilhados (CSC) em Campinas (SP). Há, ainda, rejeitos eventuais de obras, também classificados como não perigosos.

A segregação e destinação de resíduos obedecem a procedimentos internos específicos, baseados nas legislações pertinentes e em melhores práticas. Os resíduos são armazenados em áreas preparadas com barreiras de contenção para evitar vazamentos e contaminações. Por meio de seus sistemas de gestão ambiental, a Ultrapar e os negócios monitoram os volumes gerados e destinados e a conformidade do processo de destinação, que é realizado por fornecedores especializados e devidamente homologados. Periodicamente, eles fornecem as documentações exigidas pela legislação, como o Manifesto de Transporte de Resíduos e os Certificados de Destinação Final.

O objetivo é enviar a maior quantidade de resíduos para reciclagem e outras formas de recuperação, trabalho que envolve a

qualificação de fornecedores e a sensibilização contínua das equipes.

A Ultrapar não destina nenhum resíduo de seu escritório na capital paulista a aterro desde 2023. Após lançar no ano anterior as Diretrizes de Operações Ecoeficientes, que englobam o tema, em 2025 a Ipiranga trabalhou na padronização dos procedimentos nas unidades e na capacitação das equipes para fortalecer uma cultura de gestão integrada de resíduos.

A Ultragas já conta com 17 bases aterro zero e, em 2025, sua unidade de Mauá (SP) conquistou a certificação prata concedida pelo Instituto Lixo Zero Brasil. Na Ultracargo, o terminal de Itaqui (MA) eliminou o envio de resíduos a aterro em 2025 e, com isso, sete dos nove terminais da empresa já são aterro zero. A empresa já está buscando parceiros locais para zerar o envio de resíduos da recém-inaugurada unidade de Palmeirante (TO) para aterro.

Ao longo do ano, a Hidrovias do Brasil avançou na padronização dos controles e na integração dos registros sobre resíduos gerados e destinados no sistema de gestão corporativo, melhorando a confiabilidade e a rastreabilidade dessas informações.

No ano, os volumes destinados a aterros corresponderam a 4,7% na Ipiranga, 7,2% na Ultragas, 0,1% na Ultracargo e 2,3% na Hidrovias do Brasil.



Gestão de resíduos ¹ (t)	Perigosos	Não perigosos	Total
Resíduos gerados GRI 306-3	4.426	7.850	12.276
Resíduos não destinados à disposição final GRI 306-4	1.520	5.749	7.268
Preparação para reutilização	178	2	180
Reciclagem	833	5.055	5.888
Outras operações de recuperação	509	692	1.201
Resíduos destinados à disposição final GRI 306-5	2.906	2.102	5.008
Incineração (com recuperação de energia)	2.715	1.394	4.109
Incineração (sem recuperação de energia)	151	146	297
Confinamento em aterro	39	562	601
Outras operações de disposição final	1	0	1

1. Todas as operações de destinação são realizadas fora da Companhia por empresas especializadas. Eventuais diferenças entre o total gerado e a soma do destinado e não destinado à disposição final se justificam pelo próprio fluxo da destinação pelas empresas, que podem armazenar temporariamente os resíduos antes de destiná-los. Por conta do arredondamento dos decimais, também pode haver pequenas divergências entre os totais informados e a soma das parcelas que os compõem.

Água

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

A Ultrapar e seus negócios estão comprometidos com o uso consciente da água e monitoram os indicadores relacionados à captação, uso e descarte.

Nenhuma subsidiária utiliza o recurso de forma intensiva em suas operações, com o consumo ficando restrito a atividades de limpeza, manutenção, apoio operacional e para o abastecimento dos sistemas de combate a emergências. Nas unidades administrativas das empresas e na Ultrapar, a água é usada para consumo humano e limpeza.

A água consumida nas unidades operacionais vem das companhias de abastecimento público e eventualmente de caminhões-pipa. Em algumas unidades, é realizada também a captação direta de água subterrânea, corpos d'água e água de chuva.

O descarte nessas unidades acontece segundo os padrões legais aplicáveis e inclui o encaminhamento aos sistemas públicos ou a parceiros licenciados que realizam o tratamento externamente. A Ultragas conta com estações de tratamento de efluentes, e o volume não recirculado é descartado por empresas especializadas. A Ultracargo também trata os efluentes externamente, que são classificados como resíduos. A exceção é a água pluvial – captada em todos os terminais, menos em Palmeirante (TO) –, que é descartada diretamente pela empresa, mas ainda não é mensurada.

Nas unidades administrativas da Ultrapar e dos negócios, a captação e o descarte são feitos por companhias de abastecimento.

Em 2025, a Companhia não registrou inconformidades ligadas a licenças, padrões e regulamentos de qualidade de água.

Água ^{1,2} (m ³)	2023	2024	2025 ³
Captação⁴ GRI 303-3 SASB EM-RM-140a.1			
Água de superfície (corpos d'água, águas pluviais)	4.489	2.331	16.156
Água subterrânea (poços nas unidades)	58.305	60.437	81.276
Água de terceiros (empresas de saneamento, caminhão-pipa)	189.744	199.473	241.479
Captação total	252.538	262.241	338.911
Descarte⁵ GRI 303-4			
Em superfície	27.496	33.944	52.025
Subterrâneo	26.466	25.568	20.679
Para terceiros (empresas de saneamento)	110.272	42.361	88.960
Descarte total	164.234	101.873	161.664
Consumo (captação menos descarte) GRI 303-5	88.305	160.368	177.247

1. Todos os volumes informados são de água doce (com até 1.000 mg de sólidos dissolvidos por ml). Ultragas, Ultracargo e Iconic não fazem captação ou descarte em zonas classificadas como de estresse hídrico pelo *Aqueduct Water Risk Atlas*, do *World Resources Institute* (WRI). Ultrapar, Hidrovias do Brasil e Ipiranga não monitoram essa parte do indicador.

2. Os dados são compilados a partir das faturas das concessionárias de água e da leitura dos hidrômetros nas unidades. Nos casos em que os dados não estavam disponíveis, o descarte foi estimado em 80% da captação.

3. O aumento em relação aos volumes reportados em 2024 se deve, principalmente, à contabilização dos dados de Hidrovias do Brasil e ao crescimento da captação de Ultracargo.

4. Escopo de captação: exclui as empresas Millenium e Krispy Kreme. Estão limitados a 2025 os dados de AmPm (ano completo) e Hidrovias do Brasil (a partir de maio).

5. Escopo de descarte: exclui Ultracargo (os efluentes gerados pela empresa são retirados por caminhões e computados como resíduos nos conteúdos GRI 306) e as empresas Krispy Kreme e Millenium. Estão limitados a 2025 os dados de AmPm (ano completo) e Hidrovias do Brasil (a partir de maio).



Anexos

Densidade de talentos

Contratações e rotatividade ¹ GRI 401-1	Contratações	Taxa de contratação ²	Demissões	Taxa de rotatividade ³
Faixa etária				
Menos de 30 anos	806	38%	688	33%
De 30 a 50 anos	1.227	17%	2.030	28%
Mais de 50 anos	71	8%	292	32%
Gênero				
Homens	1.334	18%	2.051	28%
Mulheres	770	26%	959	33%
Região				
Centro-Oeste	63	22%	77	27%
Nordeste	146	13%	162	14%
Norte	248	24%	339	32%
Sudeste	1.316	21%	2.056	33%
Sul	200	20%	265	27%
Outros países	131	24%	111	20%
Total	2.104	21%	3.010	29%

1. Contabiliza os dados de Hidrovias do Brasil de janeiro a dezembro de 2025. Não são considerados estagiários, aprendizes, conselheiros e colaboradores afastados.

2. Total de contratações em cada segmento/Total de colaboradores ativos em cada segmento em 31/12/25.

3. Total de demissões (voluntárias e involuntárias) em cada segmento/Total de colaboradores ativos em cada segmento em 31/12/25.

Equidade salarial ^{1,2,3} GRI 405-2	Salário-base	Remuneração (salário-base + adicionais)
Diretoria	84%	86%
Gerência	94%	96%
Coordenação	99%	100%
Administrativo	96%	97%
Operacional	89%	90%

1. Escopo: exclui as tripulações de Hidrovias do Brasil. Os demais dados da empresa são contabilizados considerando todo o ano de 2025.

2. Os dados refletem a razão matemática entre os valores médios recebidos por mulheres e por homens em cada categoria funcional. Exemplo: o salário-base de mulheres no nível de gerência das empresas do Grupo representa, em média, 94% do salário-base dos homens no 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.

3. A comparação não é possível no nível da Presidência porque todos os cargos são ocupados por homens.

Licença-maternidade e licença-paternidade GRI 401-3	Homens	Mulheres
Colaboradores elegíveis ¹	210	121
Colaboradores que tiraram a licença em 2025	210	121
Colaboradores que voltaram ao trabalho em 2025 após a licença	215	124
Taxa de retorno ²	100%	98%
Colaboradores que, em 2025, completaram 12 meses de permanência na empresa após o fim da licença	195	76
Taxa de retenção ³	91%	60%

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

2. Colaboradores que retornaram da licença em 2025/Colaboradores que deveriam retornar da licença no período.

3. Colaboradores que, em 2025, completaram 12 meses de permanência na empresa após terem retornado da licença/Colaboradores que haviam retornado da licença 12 meses antes.

Diversidade ¹ GRI 405-1	Gênero		Faixa etária			Pessoas com deficiência
	Homens	Mulheres	Menos de 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos	
Conselho de Administração	7 77,8%	2 22,2%	0 0,0%	0 0,0%	9 100,0%	0 0,0%
Colaboradores	7.272 71,3%	2.934 28,7%	2.111 20,7%	7.171 70,3%	924 9,1%	375 3,7%
Presidência	5 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 40%	3 60%	0 0,0%
Diretoria	59 70,2%	25 29,8%	0 0,0%	63 75%	21 25%	0 0,0%
Gerência	296 67,1%	145 32,9%	10 2,3%	383 86,8%	48 10,9%	2 0,5%
Coordenação	456 62,7%	271 37,3%	33 4,5%	632 86,9%	62 8,5%	10 1,4%
Administrativo	2.068 56,0%	1.626 44,0%	847 22,9%	2.633 71,3%	214 5,8%	141 3,8%
Operacional	4.388 83,5%	867 16,5%	1.221 20,7%	3.458 70,3%	576 9,1%	222 4,2%

1. Por conta dos arredondamentos, a soma dos percentuais pode ser ligeiramente diferente de 100% em alguns níveis funcionais. Escopo: membros do Conselho de Administração e colaboradores ativos em 31/12/25.

Diversidade ¹ GRI 405-1	Raça, cor, etnia					
	Pretos	Pardos	Branco	Amarelos	Indígenas	Não declarada
Conselho de Administração	1 11,1%	0 0,0%	8 88,9%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
Colaboradores	1.001 9,7%	3.411 33,2%	5.559 54,1%	143 1,4%	11 0,1%	143 1,4%
Presidência	0 0,0%	0 0,0%	5 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
Diretoria	1 1,2%	6 7,1%	76 90,5%	0 0,0%	0 0,0%	1 1,2%
Gerência	7 1,6%	66 15%	352 79,8%	14 3,2%	1 0,2%	1 0,2%
Coordenação	28 3,9%	171 23,5%	506 69,6%	20 2,8%	1 0,1%	1 0,1%
Administrativo	300 8,1%	980 26,5%	2.329 63,0%	63 1,7%	1 0,0%	21 0,6%
Operacional	660 12,6%	2.164 41,2%	2.260 43,0%	45 0,9%	7 0,1%	119 2,3%

1. Por conta dos arredondamentos, a soma dos percentuais pode ser ligeiramente diferente de 100% em alguns níveis funcionais. Escopo: membros do Conselho de Administração e colaboradores ativos em 31/12/25.

Transição energética e mudanças climáticas

Emissões de GEE do escopo 3 por categoria ¹ (t CO ₂ e) – 2025 GRI 305-3	Emissões	Emissões biogênicas
Bens e serviços adquiridos	21.232.570	1.695.910
Bens de capital	51.768	0
Atividades relacionadas a combustíveis e energia	33.486	0
Transporte e distribuição <i>upstream</i>	347.978	9.400
Resíduos gerados nas operações	1.863	3
Viagens a negócios	3.621	8
Deslocamento de empregados	4.021	1.171
Ativos arrendados <i>upstream</i>	1.038	42
Transporte e distribuição <i>downstream</i>	55.027	12.975
Uso de produtos vendidos	47.265.348	117.254.304
Investimentos	5	1.055
Emissões de escopo 3 não classificáveis nas categorias de 1 a 15	855.403	27.268
Total	69.852.128	119.002.137

1. Escopo: exclui as empresas AmPm, Millenium e Krispy Kreme, que integram o ecossistema Ipiranga.

Sumário de conteúdo da GRI e do SASB

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 2025 com base nas Normas GRI.

GRI 1 utilizada: GRI 1: Fundamentos 2021

Norma Setorial da GRI aplicável: GRI 11: Setor de Petróleo e Gás 2021

Norma GRI/ SASB ¹	Pacto Global ² e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) ³	Página	Resposta/complemento/ <i>link</i> externo
GRI 2: Conteúdos gerais 2021			
2-1 Detalhes da organização	-	-	A Ultrapar Participações S.A. é uma sociedade anônima de capital aberto. Tem sede em São Paulo e operações no Brasil. Por meio da Hidrovias do Brasil S.A., opera também na Argentina, no Uruguai e no Paraguai.
2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	-	3	Em linhas gerais, o relatório segue o mesmo escopo das Demonstrações Financeiras consolidadas: Ultrapar Participações S.A., suas controladas Ipiranga, Ultragaz, Ultracargo e Hidrovias do Brasil, com seus respectivos ecossistemas. As exceções são as seguintes: 1) Na maioria dos indicadores, a cobertura de Hidrovias do Brasil se limita ao período de maio a dezembro de 2025, após a aquisição do controle acionário pela Ultrapar. A exceção são os relacionados a pessoas GRI 2-7, 401-1, 401-3, 403-9, 403-10, que cobrem todo o ano. 2) Pela própria natureza dos negócios, o indicador SASB EM-RM 540a.1 não se aplica a Hidrovias do Brasil e Ultrapar. 3) Outras limitações pontuais no escopo dos indicadores 2025 são: as empresas Millenium e Krispy Kreme não estão contabilizadas nos conteúdos 305 (todos os indicadores), 306 (todos os indicadores), 403-6, 413-1 e SASB EM-RM-110a.1, 110a.2, EM-RM-140a.1; 302-1 e 303 (todos os indicadores).
2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	-	3	A publicação é anual. Esta edição foi publicada em março de 2026.
2-4 Reformulações de informações	-		Não foram revisados indicadores de anos anteriores.
2-5 Verificação externa	-		
2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	-	5, 6, 7 e 50	Segundo o Padrão Global de Classificação Industrial (GICS, na sigla em inglês), as atividades do Grupo se concentram nos setores 10-Energia (indústria 101020 - Óleo, gás e combustíveis de consumo), e no setor 20 - Transporte (indústrias 203030 - Transporte marítimo e 203040 - Transporte terrestre).
2-7 Empregados	ODS 8, 10	41	

1. SASB EM-RM (Oil & Gas – Refining & Marketing), versão 12/2023.

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

3. 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.

Norma GRI/ SASB ¹	Pacto Global ² e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) ³	Página	Resposta/complemento/ <i>link</i> externo
2-9 Estrutura de governança e sua composição	ODS 5, 16	20	Composição e atribuições dos órgãos de governança: clique aqui
2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança		21	Política Corporativa de Indicação de Membros do Conselho de Administração, de seus Comitês e da Diretoria: clique aqui
2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	ODS 16	20	
2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	-	35	Regimento Interno do Conselho de Administração: clique aqui
2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	-	3	O Conselho de Administração aprovou os temas materiais do Grupo e as informações deste relatório.
2-15 Conflitos de interesse	ODS 16	21	Política Corporativa de Conflito de Interesses e Transações com Partes Relacionadas: clique aqui
2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 10	33	O Canal Aberto, gerido pela Diretoria de Riscos, Integridade e Auditoria da Ultrapar, 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	-	21	CVs dos conselheiros: clique aqui
2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	-	21	A avaliação é descrita em detalhes na página 4 da Política Corporativa de Indicação de Membros do Conselho de Administração, de seus Comitês de Assessoramento e da Diretoria: clique aqui
2-19 Políticas de remuneração	-	21	Política Corporativa de Remuneração Executiva: clique aqui
2-20 Processo para determinação da remuneração	-	21	Política Corporativa de Remuneração Executiva: clique aqui Política Corporativa de Reparação (<i>clawback</i>): clique aqui
2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	-	4	
2-23 Compromissos de política	Princípios 1, 2 ODS 16	32 e 34	
2-24 Incorporação de compromissos de política	Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10	31 e 32	

Norma GRI/ SASB ¹	Pacto Global ² e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) ³	Página	Resposta/complemento/ <i>link</i> externo
2-25 Processos para reparar impactos negativos	-	33 e 51	A gestão dos efeitos negativos – reais e potenciais – causados pelas atividades operacionais nas localidades do entorno é conduzida diretamente pelos negócios, tendo como premissas a responsabilidade, a transparência e a mitigação/redução dos impactos. As comunidades vizinhas às operações podem acionar canais específicos das empresas e o Canal Aberto do Grupo Ultra.
2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Princípios 1, 2 ODS 16	31 e 33	
2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 10	58	
2-28 Participação em associações	-	27	As principais associações são: Ipiranga: Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP), Instituto Combustível Legal (ICL), Associação Brasileira de Downstream (ABD), Sindicato Nacional das Distribuidoras de Combustíveis e Lubrificantes (Sindicom), Confederação Nacional da Indústria (CNI) e Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS). Ultragaz: Associação Mundial de GLP (WLPGA), Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP), Sindicato Nacional das Empresas Distribuidoras de Gás Liquefeito de Petróleo (SINDIGÁS), Associação Brasileira do Biogás (Abiogás) e Centro Internacional de Energias Renováveis (CIBIOGÁS). Ultracargo: Associação Brasileira de Terminais de Líquidos (ABTL), Associação Brasileira dos Terminais Portuários (ABTP), Associação Brasileira de Downstream (ABD), Instituto Combustível Legal (ICL) e Associação Brasileira de Infraestrutura e Indústrias de Base (MovelInfra). Hidroviás do Brasil: Associação Brasileira para o Desenvolvimento da Navegação Interior (ABANI), Associação Brasileira dos Terminais Portuários (ABTP), Associação de Terminais Portuários Privados (ATP), Associação Brasileira de Infraestrutura e Indústrias de Base (MovelInfra), Associação Brasileira de Terminais e Recintos Alfandegados (ABTRA) e Câmara de Armadores Fluviais y Marítimos (CAFyM). AmPm não integra nenhuma associação; as informações referentes à Iconic são divulgadas no seu relatório de sustentabilidade, disponível aqui .
2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	-	27	
2-30 Acordos de negociação coletiva	Princípio 3 ODS 8	41	
GRI 3: Temas materiais 2021			
3-1 Processo de definição de temas materiais	-	23 e 24	
3-2 Lista de temas materiais	-	23	

Norma GRI/SASB ¹	Conteúdo	Nº. de referência da Norma Setorial	Pacto Global ² e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) ³	Página/ resposta/complemento
Tema material: Saúde, segurança e bem-estar				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	11.9.1	Princípios 1, 2	37
	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	11.9.2		37
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	11.9.3	Princípios 1, 2 ODS 8	37
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	11.9.4		39
	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	37
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	11.9.6	Princípios 1, 2 ODS 8	37
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	11.9.7	Princípios 1, 2 ODS 3	39
	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	37
	403-9 Acidentes de trabalho	11.9.10	Princípios 1, 2 ODS 3, 8, 16	39
	403-10 Doenças profissionais	11.9.11	Princípios 1, 2 ODS 3, 8, 16	39
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	37
Tema material: Operações ecoeficientes				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	11.5.1	Princípios 7, 8	58
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	59
Tema material: Transição energética e mudanças climáticas				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	11.1.1	Princípios 7, 8, 9	53

Norma GRI/SASB ¹	Conteúdo	Nº. de referência da Norma Setorial	Pacto Global ² e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) ³	Página/ resposta/complemento
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	-	Princípios 7, 8, 9 ODS 13	54
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	11.1.2	Princípio 7 ODS 7, 8, 12, 13	56
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	11.1.5		56
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de GEE provenientes da aquisição de energia	11.1.6	Princípio 7 ODS 3, 13, 15	56
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de GEE	11.1.7		56
SASB Emissões de GEE	EM-RM-110a.1 Emissões globais brutas do Escopo 1, porcentagem coberta pelos regulamentos de limitações de emissões	-		56 Nenhuma parcela é coberta por esse tipo de regulamento
	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	-	Princípio 7 ODS 3, 13, 15	56
Tema material: Ética, integridade e governança corporativa				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	11.12.1	Princípios 1, 4, 5, 7, 10	31
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	11.20.2		35 As cinco unidades operacionais do Grupo Ultra foram avaliadas: a <i>holding</i> e as controladas Ipiranga, Ultragas, Ultracargo, Hidrovias do Brasil e seus ecossistemas.
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	11.20.3	Princípio 10 ODS 16	33
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	11.20.4		35

Norma GRI/SASB ¹	Conteúdo	Nº. de referência da Norma Setorial	Pacto Global ² e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) ³	Página/ resposta/complemento
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	11.9.2	ODS 16	35 Não foram registradas, em 2025, sanções não monetárias, multas ou perdas financeiras relacionadas ao descumprimento de leis e regulamentos sociais e econômicos. No período, havia seis ações em aberto.
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	-		35
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	-	Princípio 7	32
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	-	Princípio 5 ODS 5, 8	32
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		
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	31
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	-	ODS 16	34
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	49
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	11.14.5	Princípio 1 ODS 1, 8	50
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	49, 50 e 52
	413-2 Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	11.15.3	Princípios 1, 7	52
SASB Qualidade do ar	EM-RM-120a.2 Total de refinarias localizadas dentro de ou próximo a áreas densamente povoadas	-	ODS 11	O Grupo não possui refinarias.

Norma GRI/SASB ¹	Conteúdo	Nº. de referência da Norma Setorial	Pacto Global ² e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) ³	Página/ resposta/complemento
Tema material: Densidade de talentos alinhados à cultura				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	11.10.1 11.11.1	Princípios 1, 2, 6	41
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	11.10.2	ODS 5, 8, 10	Não houve demissões em massa em 2025 nem nos anos anteriores. Os desinvestimentos na Oxiteno e Extrafarma, concluídos em 2022, não representaram o fechamento dessas operações, com os colaboradores dessas empresas mantendo seus postos de trabalho.
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	11.10.3	ODS 3, 5, 8	44
	401-3 Licença maternidade/paternidade	11.10.4	Princípio 6 ODS 5, 8	44 e 61
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média anual de horas de treinamento por empregado	11.10.6	ODS 4, 5, 8, 10	43
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, 47 e 63
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos por mulheres e por homens	11.11.5	ODS 5, 8, 10	44 e 61
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	11.11.6	Princípios 1, 2, 6 ODS 5, 8	34 Para a Hidrovias do Brasil, o indicador contempla o período de maio a dezembro de 2025, após a aquisição do controle pela Ultrapar. Para os demais negócios e <i>holding</i> , considera-se o ano completo.
Tema material: Relacionamento e satisfação dos clientes				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	-	-	48
Tema material: Disciplina e eficiência na alocação de capital				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	-	-	19

Norma GRI/SASB ¹	Conteúdo	Nº. de referência da Norma Setorial	Pacto Global ² e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) ³	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	60
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte da água	11.6.3		60
	303-3 Captação de água	11.6.4	Princípios 7, 8 ODS 6	60
	303-4 Descarte de água	11.6.5		60
	303-5 Consumo de água	11.6.6		60
SASB Gestão de água e efluentes	EM-RM-140a.1 Total de água doce retirada, porcentagem reciclada, porcentagem em regiões de estresse hídrico alto ou extremamente alto	-	Princípio 7 ODS 6	60
	EM-RM-140a.2 Número de incidentes de não conformidade associados a licenças, padrões e regulamentos de qualidade da água	-		60
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	11.5.2		59
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	11.5.3	Princípios 7, 8 ODS 3, 6, 11, 12	59
	306-3 Resíduos gerados	11.5.4		59
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	11.5.5	Princípios 7, 8 ODS 3, 11, 12	59
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	11.5.6	Princípios 7, 8 ODS 3, 6, 11, 12	59
SASB Gestão de materiais perigosos	EM-RM-150a.1 Resíduos perigosos gerados e porcentagem reciclada	-	Princípio 7 ODS 3, 6, 11, 12	59
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	34

Asseguração externa



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

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

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO LIMITADA DO AUDITOR INDEPENDENTE SOBRE AS INFORMAÇÕES NÃO FINANCEIRAS CONSTANTES NO RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE REFERENTE AO EXERCÍCIO FINDO EM 31 DE DEZEMBRO DE 2025

Aos Acionistas, Conselheiros e Administradores do
Ultrapar Participações S.A (Grupo Ultra)

Introdução

Fomos contratados pela Ultrapar Participações S.A. (“**Grupo Ultra**” ou “**Companhia**”) para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes no Relatório de Sustentabilidade 2025 da Companhia, referente ao exercício findo em 31 de dezembro de 2025 (“Relatório de Sustentabilidade 2025”).

Nossa asseguração limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o Relatório de Sustentabilidade 2025, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidades da Administração da Companhia

A Administração do Grupo Ultra é responsável por:

- Selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relatório de Sustentabilidade 2025.
- Preparar as informações com base nos critérios da “Global Reporting Initiative (GRI)”, e as diretrizes do “Sustainability Accounting Standards Board (SASB)” para o setor de Petróleo e Gás: Refino e Marketing.
- Desenhar, implementar e manter controle interno sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório de Sustentabilidade 2025, 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 2025, 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 emitido 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.

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 2025, tomadas em conjunto, estejam livres de distorções relevantes.

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

A Deloitte oferece serviços profissionais de ponta para quase 90% das empresas listadas na Fortune Global 500® e milhares de outras organizações. Nossas pessoas entregam resultados mensuráveis e duradouros que ajudam a reforçar a confiança pública nos mercados de capitais e permitir que os clientes se transformem e prosperem. Com seus 180 anos de história, a Deloitte está hoje em mais de 150 países e territórios. Saiba como os cerca de 470 mil profissionais da Deloitte em todo o mundo geram um impacto que importa em www.deloitte.com.

© 2026. Para mais informações, contate a Deloitte Global.



Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a norma brasileira NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste, principalmente, em indagações à Administração e a outros profissionais do Grupo Ultra 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 2025, 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 2025, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório de Sustentabilidade 2025, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

- 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 2025.
- 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.
- 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 2025.
- 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 2025.

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. Conseqüentemente, 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 2025. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

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 sujeitos 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 diretrizes do SASB, portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões preveem, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguração deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente aos critérios selecionados.

© 2026. Para mais informações, contate a Deloitte Global.

2



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 2025, para o exercício findo em 31 de dezembro de 2025, do Grupo Ultra não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, com base nos critérios da GRI e diretrizes do SASB.

São Paulo, 12 de março de 2026

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

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

58203

© 2026. 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 do Relatório

Diretoria Financeira e de Relações com Investidores

Consultoria de indicadores ESG e texto

Conecta Conteúdo e Sustentabilidade

Projeto gráfico e design

Azul Publicidade

Fotografia

Acervo Centro de Memória Grupo Ultra
Acervo Ipiranga
Acervo Ultragaz
Acervo Ultracargo
Acervo Hidrovias do Brasil
Acervo Instituto Ultra
André Luiz Mello
Cláudio Belli
Fernando Soutello
Sérgio Zacchi

ultra 



ultragaz

 **Ipiranga**

 **ultracargo**

 **Hidroviás do Brasil**