

Relatório de Sustentabilidade 2022



ultragaz
somando
energias

Sumário

Mensagem do presidente	3
Sobre o relatório	5
A Ultragaz	7
Energia Ética	17
Energia para Inovar	28
Energia Humana	49
Energia Cidadã	65
Sumários GRI e SASB	73
Créditos	80



Uma Ultragaz que se renova a cada ano

No ano em que completamos 85 anos de existência, com uma trajetória formada pelo desenvolvimento de uma matriz energética eficiente e inovadora, expandindo o uso do Gás Liquefeito de Petróleo (GLP) e de soluções para os clientes, fizemos movimentos importantes na evolução consistente de nossa proposta estratégica, posicionando-nos como uma empresa que atua com soluções em energia para negócios e domicílios de forma segura, eficiente e sustentável e que tem a inovação presente no seu dia a dia desde sua fundação.

Ao longo de mais de oito décadas, a Ultragaz investe em sua infraestrutura, em capilaridade e inovação e no empreendedorismo de quase seis mil revendedores para construir seu caminho de desenvolvimento. O resultado disso é a preparação da empresa para exercer um papel protagonista na sociedade, apoiando a transformação no mercado de energia em curso no País. Esse movimento foi consolidado pela oferta de GLP, que historicamente substituiu outras fontes de energia, com uma proposta mais segura e tecnológica.

O acesso ao GLP representa uma conquista relevante da sociedade e um passo importante rumo à transição energética. O compromisso de continuar somando energias para mudar a vida das pessoas, impulsionando o desenvolvimento econômico e endereçando um futuro mais sustentável também nos permite desenvolver soluções para melhorar a vida dos brasileiros.

Recentemente, demos um novo passo para ampliar a oferta energética aos nossos clientes em todo o Brasil por meio da aquisição da *startup* Stella Energia. Com essa medida, passamos a proporcionar diretamente aos consumidores o acesso à energia elétrica renovável sem a necessidade de investimento para eles.

Na sequência, realizamos mais um movimento importante com a aquisição da NEOGás. Esse movimento vai contribuir para a diversificação do nosso portfólio de energia rumo à expansão de acesso e oferta de gás natural e biometano, entre outras fontes de energia renováveis. Isso representa uma nova oportunidade de



crescimento para a companhia, indo ao encontro das demandas e das metas importantes de ESG de nossos clientes.

Em 2022, avançamos também nas iniciativas de inovação que buscam maior aproximação com os consumidores finais e o fortalecimento do relacionamento com clientes e parceiros de negócio por meio de canais digitais,

marketplaces e ações de transformação digital. Adicionalmente, continuamos a desenvolver novas soluções e aplicações para o GLP, que trazem benefícios como a redução de emissões para os nossos clientes. Outros exemplos, que conjugam inovação e sustentabilidade, são os testes com caminhões elétricos e movidos a gás natural veicular (GNV) na nossa frota de transporte de botijões.



Essa cultura de inovação, que vem sendo reforçada consistentemente com nosso time, rendeu à Ultragaz a escalada de 53 posições de 2021 para 2022 no Prêmio Valor Inovação, colocando-nos entre as 100 empresas mais inovadoras do Brasil.

Em nossa Jornada ESG Ultragaz Mais Sustentável, que compreende quatro Energias, essas são algumas das iniciativas alinhadas com a Energia para Inovar, que gera valor para parceiros, clientes, fornecedores e para o planeta.

Na Energia Cidadã, que busca gerar valor para as diferentes comunidades em que atuamos por meio de uma solução inovadora e inédita desenvolvida pela Ultragaz – o vale gás digital –, fomos selecionados por diferentes instituições e ONGs para, por meio de uma parceria comercial, entregarmos em todos os Estados do Brasil botijões de GLP para famílias em situação de vulnerabilidade social. Como resultado, mais de 285 mil famílias foram beneficiadas com acesso ao GLP.

A Energia Humana reforça nosso compromisso de colocar as pessoas em primeiro lugar, gerando valor para todos os colaboradores diretos e indiretos com programas e políticas de segurança, bem-estar e saúde integral,

diversidade e inclusão. Em 2022, reforçamos a cultura de segurança nas operações com a adoção de novas ferramentas de gestão, que nos levaram a reduzir em 16% os nossos acidentes de trabalho com afastamento. Estruturamos também a nossa atuação em Diversidade e Inclusão, com maior foco em gênero, raça, pessoas com deficiência (PcDs) e gerações, sem deixar de lado a atuação com outras diversidades.

Por fim, na Energia Ética, que gera valor para os investidores e toda a sociedade por meio do protagonismo setorial e da liderança em melhores práticas de governança e transparência, avançamos nos estudos e inovações focados em eficiência de equipamentos, obtivemos permissão para realização de ensaios em campo e apoiamos a discussão regulatória para novas aplicações do GLP. Os ganhos com essa liberação vão muito além de comerciais e industriais. Pela sua contribuição à transição energética, à redução de impacto ambiental, à nacionalização de tecnologias e equipamentos e à simplificação operacional, meio ambiente e sociedade também se beneficiarão.

Como consequência dessa jornada consistente, alcançamos um resultado robusto

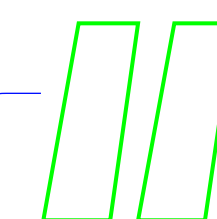
em 2022 (EBITDA R\$ 1,1 bilhão e receita líquida R\$ 11,5 bilhões), que reflete a nossa estratégia de expansão de capacidade (novas bases de engarrafamento e de distribuição em Miramar-PA e Mucuripe-CE), o reforço da eficiência operacional, a segurança e os ganhos de produtividade e a maior aproximação com nossos clientes e parceiros de negócio, além de oportunidades associadas à transição energética.

A Ultragaz é uma marca reconhecida e presente no dia a dia de milhões de brasileiros. Em qualquer lugar, a todo momento, a marca Ultragaz é sinônimo de confiança e força

nacional. Atendemos mais de 11 milhões de famílias e 59 mil empresas em 23 Estados e o Distrito Federal.

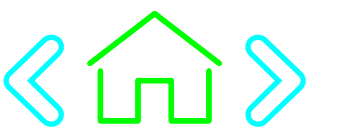
Com o propósito de usar a nossa energia para mudar a vida das pessoas, caminhamos para 2023 mantendo a consistência desta Ultragaz, que se renova a cada ano, tendo a estratégia ESG como parte de seu negócio.

Tabajara Bertelli Costa
Presidente da Ultragaz



A Ultragaz é uma marca reconhecida e presente no dia a dia de milhões de brasileiros. Em qualquer lugar, a todo momento, a marca Ultragaz é sinônimo de confiança e força.





Sobre o relatório





GRI 2-3

Este é o Relatório de Sustentabilidade da Ultragaz, de periodicidade anual. As próximas páginas reúnem os destaques e resultados da empresa nos âmbitos ambiental, social, de governança e financeiro no exercício de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022. O desempenho financeiro ao longo dos 12 meses que cobrem o período deste relatório também está detalhado no indicador.

Tendo como propósito "usar a nossa energia para mudar a vida das pessoas", os capítulos que contam a trajetória da Ultragaz estão estruturados com base na divisão estratégica por energias, definida na Jornada ESG da empresa: Energia Humana, Energia para Inovar, Energia Cidadã e Energia Ética. Conheça mais da Jornada ESG no capítulo A Ultragaz. No início de cada capítulo, estão relacionados os temas materiais e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

(ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU) correspondentes à Energia e aos assuntos abordados.

O relatório foi elaborado em conformidade com o padrão Standards da Global Reporting Initiative (GRI), que estabelece as principais normas globais para esse tipo de reporte, como transparência nas informações direcionadas aos públicos de relacionamento da empresa (stakeholders) – colaboradores, clientes, acionistas, fornecedores, governo e comunidades – e à sociedade. Responde, também, a alguns indicadores da metodologia Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

Os dados GRI seguem como referência a matriz de materialidade da empresa, revisada em 2021 a partir da análise de tendências globais e setoriais brasileiras e consulta a públicos estratégicos.

Materialidade da Ultragaz

GRI 2-14, 3-1

A materialidade mais recente da Ultragaz foi definida em 2021 em um processo que se iniciou com um estudo de cenários e tendências para o setor. Para isso, foi realizada uma pesquisa do setor de petróleo e gás nos âmbitos global e nacional. Em seguida, as principais externalidades do negócio relacionadas às operações na cadeia de valor foram identificadas, e os stakeholders mais relevantes foram consultados. Para compreender o setor e as questões relacionadas à sustentabilidade dos negócios, incluindo sua cadeia de valor, foram acessados:

- Informações públicas de players do setor de GLP
- Órgãos setoriais
- Publicações de consultorias internacionais, órgãos públicos e organizações nacionais e internacionais relacionadas à sustentabilidade
- Regulações globais e nacionais do setor

A etapa seguinte foi a identificação dos principais públicos de relacionamento internos e externos da Ultragaz e a realização de entrevistas com a alta liderança da Ultragaz e da Ultrapar, clientes empresariais e domiciliares, revendedores, investidores, órgãos públicos, organizações não governamentais parceiras e comunidades locais. Também foi aplicado um formulário digital para outros representantes, incluindo colaboradores e fornecedores.

Os participantes das consultas puderam classificar uma lista de 26 temas econômicos, sociais, ambientais e de governança, de acordo com a percepção de relevância para o negócio. Os sete temas considerados mais relevantes na visão da alta liderança da companhia e dos demais públicos consultados compõem a materialidade da Ultragaz.

Em caso de dúvidas sobre o relatório, envie e-mail para sustentabilidade@ultragaz.com.br.

Boa leitura!



Tópicos materiais GRI 3-2

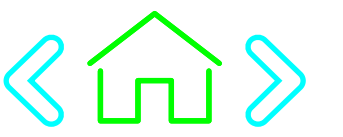
- Ética, transparência e integridade nas relações
- Gestão regulatória e de relações institucionais
- Eficiência operacional, logística e ambiental
- Inovação com foco no cliente
- Energia sustentável e acessível
- Produtos e serviços seguros para todos

- Sociedade mais justa, diversa e inclusiva

Energia da Jornada ESG relacionada ao tema material

- Energia Ética
- Energia para Inovar
- Energia Humana
- Energia Cidadã





A Ultragaz

Usamos nossa **energia** para mudar a vida das pessoas.

Atuando com soluções em energia para negócios e domicílios de forma segura, eficiente e ambientalmente responsável, a Ultragaz é conhecida por ter a inovação como parte de seu dia a dia desde a sua criação. Presente há 85 anos no mercado, desenvolve soluções para diversos

segmentos, tendo como propósito somar energias para mudar a vida das pessoas.

O ano de 2022 foi marcado por passos largos na direção de energias mais limpas e renováveis em consonância à sua estratégia de sustentabilidade e transição energética.

Propósito, ambições e direcionadores



Propósito

Usamos nossa energia para mudar a vida das pessoas

Direcionadores estratégicos



Inovação focada no Cliente



Excelência Operacional

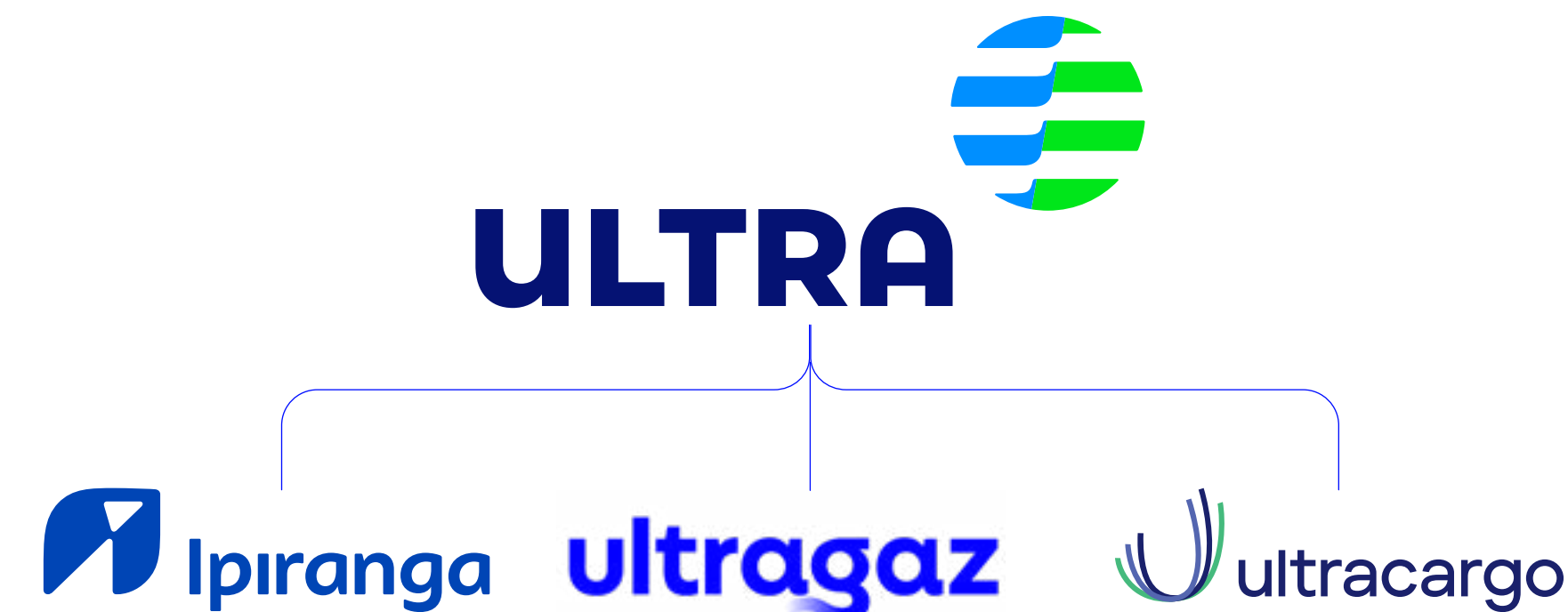


Diversificação Energética



ESG como Valor

Pessoas e marca



Grupo Ultra

Um dos maiores grupos empresariais do Brasil, é integrado pela Ultrapar (*Holding*) e pelos segmentos de energia (Ultragaz), distribuição de combustíveis (Ipiranga) e armazenagem para graneis líquidos (Ultracargo).



Saiba mais em www.ultra.com.br e acesse aqui o Relatório Integrado 2022 da Ultrapar.

A Ultragaz é conhecida por ter a **inovação** como parte de seu dia a dia desde a sua criação.



A empresa

GRI 2-6, 3-3 Energia sustentável e acessível

A Ultragaz é uma marca de soluções de energia, atuando no mercado nacional de Gás Liquefeito de Petróleo (GLP) – fonte de energia menos poluente e muito mais segura do que o óleo diesel, o carvão mineral e a lenha – e de energia renovável. Primeira empresa de distribuição de GLP no Brasil, transformou a forma de consumir energia para cocção e, desde então, vem ampliando seu portfólio de soluções energéticas para diversos segmentos.

Em 2022, a empresa investiu R\$ 228 milhões em duas aquisições com foco na diversificação do portfólio: Stella Energia e NEOgás, representando

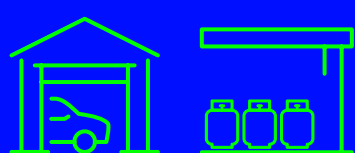
a entrada da Ultragaz nos segmentos de energia elétrica renovável e de distribuição de gás natural comprimido. A NEOgas é a plataforma ideal para viabilizar oportunidades de distribuição do biometano. *Leia mais no capítulo Energia para Inovar.*

Essas transações reforçam a estratégia da Ultragaz de ampliar a oferta de soluções energéticas mais sustentáveis para seus clientes, utilizando sua capilaridade, sua força comercial, a marca Ultragaz e sua vasta base de clientes industriais e residenciais.

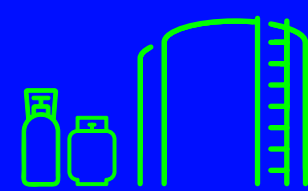
A distribuição do GLP domiciliar é feita principalmente por meio da rede com 5,8 mil revendedores, sendo o gás envasado em botijões com capacidade para 13 quilos – o gás de cozinha – o produto mais popular, mas também integram o catálogo recipientes para 5, 20 e 45 quilos.

No segmento empresarial, o abastecimento é feito a granel por meio do transporte de GLP em caminhões de frota operacionalizada pela própria Ultragaz até as unidades de armazenamento que ficam nas instalações dos clientes. As soluções desenvolvidas atendem condomínios, comércios, serviços, indústrias e o agronegócio.

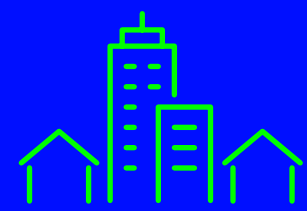
No mercado GLP, a Ultragaz encerra 2022 com:



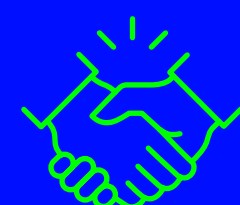
5,8 mil vendas ativas, atendendo os setores de varejo, atacado e gás complementar



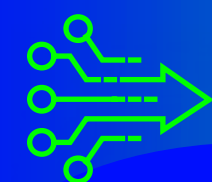
1,7 milhão de toneladas de gás fornecidas



11 milhões de domicílios atendidos em 3,1 mil municípios



Mais de **59 mil** clientes empresariais



Mais de **2 milhões** de transações digitais





A Ultragaz ainda é líder no mercado em gases especiais e conta com um laboratório de Pesquisa e Desenvolvimento voltado a análises de GLP, propano e butano. Esse laboratório é

o único do Brasil a contar com a certificação ISO 17025, que é a referência internacional para assegurar a capacidade e a competência técnica para fornecer resultados confiáveis e válidos em laboratórios de ensaio e calibração.

Base padrão no Norte, no Nordeste, no Sudeste e no Centro-Oeste

As bases de Miramar (PA) e Mucuripe (CE), inauguradas em 2022, expandem a presença da Ultragaz nas regiões Norte e Nordeste, contribuindo para o fortalecimento da infraestrutura nacional de abastecimento de GLP. Elas foram construídas seguindo o conceito de base padrão, desenvolvido pela Ultragaz em 2021 em busca de padronização de infraestrutura de todas as suas bases, priorizando eficiência, segurança e sustentabilidade. Essas bases representam um passo importante por proporcionarem uma operação uniforme, segura e dentro das normas e procedimentos exigidos.

Ambas as bases foram idealizadas e estruturadas a partir de aspectos de sustentabilidade, com inspiração na Certificação LEED de construções sustentáveis. *Leia mais no capítulo Energia para Inovar.*

Todas as bases passarão por esse processo de aprimoramento para o modelo de base padrão, tornando-se mais sustentáveis, com novas tecnologias, proporcionando maior produtividade e ainda mais segurança. Em 2022, São José dos Campos (SP) foi a primeira a ser reformada e entrou no modelo, além de Senador Canedo (GO) e Mataripe (BA), que iniciaram suas reformas de adequação à base padrão e serão concluídas ao longo de 2023.

GLP no Brasil

GRI 2-6

Atualmente, a Ultragaz conta com 19 bases de produção e engarrafamento e 20 unidades satélite de estocagem e distribuição de GLP, que atendem 23 Estados brasileiros e o Distrito Federal.

Base Miramar (PA)





Bases da Ultragas

GRI 2-6



Bases de produção e engarrafamento

Bases satélite de estocagem e distribuição





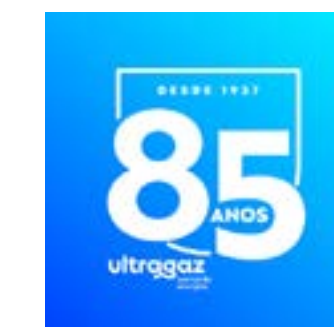
Somando energias

“Somando energias” é a assinatura incorporada à marca da Ultragaz para representar a presença e a relevância da empresa na vida dos brasileiros e sua capacidade de evoluir. O ano de 2022 deu continuidade ao processo de construção da nova identidade, lançada em 2021.

A nova marca representa a Ultragaz de hoje e sua visão do futuro, buscando valorizar os atributos e a história da companhia, assim como referendar o novo posicionamento e propósito de valor: usar a energia para mudar a vida das pessoas. Tem personalidade moderna, humana e inovadora, sustentada pela visão do cliente. A antiga marca está gradativamente sendo substituída em canais proprietários, bases de operação, vasilhames, uniformes, veículos, revendas exclusivas, entre outros espaços e canais. O plano de implementação deve ser concluído em 2023, mas 70% de todos os pontos de contato da marca já estão com a identidade nova, e 34% das revendas já trazem a nova marca.

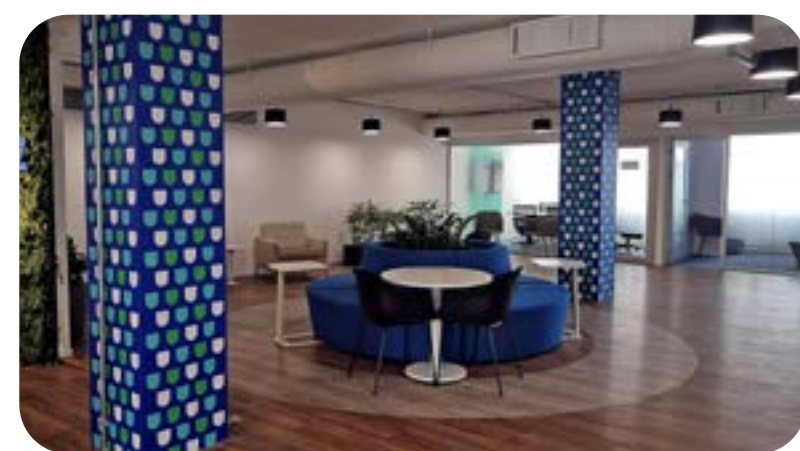
A ocasião do aniversário de 85 anos da Ultragaz em 2022 foi uma oportunidade de fortalecer essa identidade. Uma campanha de aniversário convidou os colaboradores a somar energias para escolher o selo comemorativo.

Foi proposto um desafio na rede social interna, e várias opções foram enviadas. O selo vencedor foi criado por uma colaboradora de Suape (PE). Foi ainda desenvolvido um site interno para reunir as respostas dos colaboradores à pergunta feita: “Que iniciativas você acha que podemos ter para ajudar ainda mais nossos clientes, parceiros, colaboradores, revendedores, ONGs e meio ambiente?”.



Escritório de São Paulo com cara nova

O escritório da Ultragaz em São Paulo (SP) foi todo reformado em 2022 e passou a ter ambientes sem divisórias e com muita transparência para estimular a troca, a criatividade e a inovação entre os times. “Usamos nossa energia para mudar a vida das pessoas” está adesivado em uma das paredes, e o letreiro “Somando energias” está ligado como símbolo de união. As salas ganharam os nomes das energias da cultura e da Jornada ESG. Tudo foi construído respeitando as normas de segurança e primando pelo cuidado com as pessoas.





Pessoas

3.505 colaboradores

32% de mulheres/pretos/pardos em posição de liderança (diretoria, gerência executiva e gerência)

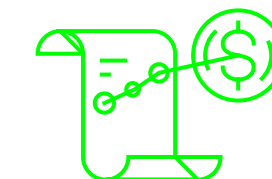


Resultados financeiros

Mais de **1,7 milhão** de toneladas de GLP comercializado, praticamente estável em relação a 2021

Mais de **R\$ 11,1 bilhão** de EBITDA, maior resultado operacional da história e 61% superior em relação ao ano anterior

Mais de **R\$ 11,5 bilhões** de receita líquida, crescimento de 18% em relação a 2021



2022 em destaque

Segmento domiciliar

11 milhões de domicílios atendidos

3,1 mil municípios

80 milhões de entregas/ano



Mais de **2 milhões** transações digitais

Segmento empresarial

Mais de **59 mil** clientes empresariais

1 milhão abastecimentos/ano

30% dos negócios fechados com novos clientes empresariais devido às soluções da Ultragaz

Principais Investimentos

R\$ 220M aproximadamente para aquisição e reposição de vasilhames e instalação em novos clientes no segmento granel

R\$ 23M em segurança

Capilaridade

39 bases operacionais

23 Estados e Distrito Federal atendidos

5,8 mil revendedores



~R\$ 2M em ações sociais

R\$ 6M em treinamento e desenvolvimento



Relacionamento com públicos de interesse

GRI 2-29

Os principais públicos com os quais a Ultragaz se relaciona são comunidades do entorno das bases, clientes, revendedores, fornecedores e colaboradores.

O engajamento com esses *stakeholders* ocorre por meio de consultas, pesquisas e programas. Alguns exemplos são:

Estudos de materialidades periódicos. O mais recente foi realizado em 2020

Questionários Índice de Qualificação de Fornecedores (IQF)

Treinamentos com parceiros revendedores por meio do Meu Aplicativo Parceiro (MAP)

Pesquisas de Diagnóstico no entorno das bases. A última feita pela Ultragaz foi em 2020. E, em conjunto com as outras empresas do Grupo Ultra, foram realizadas, em 2022, pesquisas em Betim (MG), Canoas (RS), Suape (PE) e Santos (SP)

Programa CDP Supply Chain América Latina - Mudanças Climáticas e Eficiência Hídrica - para engajamento dos fornecedores

Pesquisa de Clima, treinamentos e desenvolvimento, benefícios, programas de saúde e segurança para colaboradores

Pesquisas de Êxito periódicas em relação aos projetos socioambientais implementados. A última edição foi realizada em 2018

Pesquisa de Satisfação do Cliente – NPS, canais de relacionamento

Serviço de Atendimento ao Parceiro (SAP)

Programa de Excelência da Revenda Desafio Lapidar da Ultragaz – revendedores



Prêmios e reconhecimentos em 2022

Prêmio Valor Inovação Brasil – 90º lugar no Top 100 das Empresas Mais Inovadoras do Brasil (subindo 53 posições no *ranking* geral em relação a 2021)

Prêmio Cliente SA – Troféu Prata na categoria Virada do Jogo com o *case* Construindo Jornadas de Sucesso

Prêmio Consumidor Moderno de Excelência em Serviços ao Cliente – Vencedora no segmento Distribuidor de Gás

Prêmio Empresa + Digital – Vencedora na categoria Utilities

Prêmio Empresas que Melhor se Comunicam com Jornalistas – Vencedora na categoria Petróleo e Gás

Prêmio GLP de Inovação e Tecnologia – Vencedora de oito das dez categorias da premiação, a Ultragaz recebeu a classificação ouro nas categorias Aplicações de GLP, Infraestrutura e Logística, foi prata nas categorias Logística e Meio Ambiente e bronze nas categorias Gestão, Produção e Meio Ambiente

Prêmio Reclame Aqui – Vencedora na categoria Distribuidora de Gás e Combustíveis

Call for Cases – O *case* Digitalização no Agronegócio foi um dos vencedores entre 24 projetos apresentados na 20ª Conferência da Associação Nacional de Pesquisa e Desenvolvimento das Empresas Inovadoras (Anpei).

Top of Mind Salvador – Vencedora na categoria Gás de Cozinha

53º Concurso de Comunicação Visual e Pintura de Frotas – Vencedora na categoria Transporte de Carga

Selos e certificações



Women on Board, pela representação feminina no Conselho de Administração da Ultrapar (período 2021-2023)



Selo RA1000 pelos melhores índices de atendimento no Reclame Aqui, destacando o compromisso da empresa com o pós-venda e elevando o grau de confiança dos consumidores na marca



Selo Prata do Programa Logística Verde Brasil, como Membro Certificado do programa que reflete o compromisso das empresas com a sustentabilidade logística



Selo Clima Paraná, na Categoria A, nas bases de Ponta Grossa e Araucária. Esse selo é concedido pelo governo do Paraná para reconhecer organizações que preservam os recursos naturais e incentivar as empresas paranaenses a reduzir a pegada de carbono.



Jornada de sustentabilidade

A Jornada ESG – Ultragaz Mais Sustentável é composta por quatro direcionadores para o negócio, desdobrados em dez objetivos estratégicos. Esses direcionadores são as energias que pautam as ações da empresa: Energia Ética, Energia para Inovar, Energia Humana e Energia Cidadã.

Essa jornada é resultante da revisão, em 2021, do Planejamento Estratégico de Sustentabilidade da companhia e envolveu análise da nova materialidade e de tendências para os segmentos energético e de GLP, *benchmarking*, e consulta com *stakeholders*, entre outras etapas. Esses direcionadores ajudam a compor a estratégia e integram o Plano ESG 2030 do Grupo Ultra.



Os **quatro direcionadores** da Jornada ESG da Ultragaz são as **energias** que pautam as **ações da empresa**: Energia Ética, Energia para Inovar, Energia Humana e Energia Cidadã.

Com esse movimento, questões ambientais, sociais e de governança são parte integrante do dia a dia e da estratégia dos negócios, e sua evolução é acompanhada por meio da metodologia OKR (*Objectives and Key Results*, ou Objetivos e Resultados-Chave, em português). Uma série de desdobramentos ocorreu em função desse trabalho, incluindo a atualização de

políticas e procedimentos; a criação de projetos, parcerias e planos de ação; e a medição de novos indicadores. Um exemplo é a atualização a Política de Sustentabilidade e o desenvolvimento de um treinamento sobre ela, disponível na nossa ferramenta de treinamentos Academia Ultragaz Online.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com os quais a empresa se comprometeu em 2016, estão priorizados e vinculados à gestão ESG.

Em 2022, o plano de comunicação da Jornada ESG foi colocado em prática e, entre as peças, está uma websérie interna com quatro vídeos de apresentação do posicionamento da Ultragaz no tema da sustentabilidade, conceitos gerais e explicação das quatro energias. Além disso, foram realizados diversos fóruns de discussão com as diferentes áreas da companhia sobre ESG e a Jornada da Ultragaz nesses pilares, com o intuito de desmistificar alguns temas e empoderar todos os colaboradores, encorajando-os a desenvolver seus projetos e funções no dia a dia incluindo critérios e conhecimento de sustentabilidade.

Ainda, a estrutura da área de Sustentabilidade foi revisada. Com isso, a equipe passou a trabalhar de forma mais colaborativa com toda a empresa para disseminar o *mindset* de ESG e empoderar os times para que eles se desenvolvam nas questões sociais, ambientais e de governança.



Jornada ESG – Ultragas Mais Sustentável

Energia

Direcionadores

ODS

Energia Ética

(valor para investidores e sociedade)

- Praticar uma governança íntegra e responsável, com práticas consistentes e transparentes em segurança de dados, divulgações financeiras e não financeiras.
- Contribuir para o setor com protagonismo em *advocacy* para pautas regulatórias que permitam novos usos do GLP durante a transição energética, bem como participação nas discussões setoriais de novas energias, como a elétrica por meio da geração distribuída e renováveis como Biometano.



Energia para Inovar

(valor para fornecedores, clientes, revendedores parceiros e valor para o planeta)

- Promover a gestão sustentável, baseada em critérios ESG, para fornecedores e parceiros de revenda, elevando o padrão de práticas ambientais e sociais, com ênfase para a adesão aos Princípios de Direitos Humanos em suas operações.
- Ampliar o portfólio de produtos e serviços, com base em novas aplicações de GLP e novas soluções tecnológicas de relacionamento, valorizando total segurança e informações transparentes.
- Pesquisar, desenvolver e implantar instrumentos e soluções energéticas voltadas à descarbonização da economia.
- Aprimorar a ecoeficiência das operações da empresa, otimizando o uso de energia e água e a redução de resíduos e emissões de gases de efeito estufa.



Energia Humana

(valor para colaboradores)

- Promover uma abordagem de saúde integral, com foco na promoção da qualidade de vida, da saúde mental e da integridade física dos colaboradores.
- Criar uma estratégia de desenvolvimento amplo de talentos, orientada por princípios de equidade, diversidade e inclusão, que compreenda todos os processos de gestão da companhia e observe os mais altos padrões praticados no mercado.



Energia Cidadã

(valor para comunidades)

- Contribuir para melhorar o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) – educação, renda e saúde – por meio de investimento social privado estratégico; potencializando a educação de sustentabilidade aos jovens, promovendo a inclusão social por meio do empoderamento local; e contribuindo para a descarbonização do planeta.
- Fortalecer o voluntariado, incentivando ações de interesse coletivo, que promovam a transformação de comunidades, sempre em sintonia com o investimento social privado da Ultragas.



Ao longo de 2022, essas **quatro energias** foram se destacando nas atividades das áreas e negócios, vinculando as ações e os projetos à estratégia de ESG. Os capítulos a seguir detalham as iniciativas desenvolvidas em cada energia.



Energia **Ética**

Temas materiais relacionados a este capítulo:

- Ética e integridade nas relações
- Gestão de riscos e oportunidades regulatórias

ODS relacionados a este capítulo:





Valor para sociedade e investidores

A Energia Ética concentra as práticas de governança corporativa, além de *advocacy* e protagonismo setorial, que são mecanismos legais para o exercício responsável e mais eficiente no setor de óleo e gás, renováveis (Biometano) e energia elétrica por meio da Geração Distribuída.

Excelência em governança corporativa

GRI 2-23

A Ultragaz atua de forma consistente para ter uma governança íntegra e responsável, com práticas éticas e transparentes em segurança de dados, pagamento de tributos, *compliance*, divulgações financeiras e não financeiras.

Todos os conselhos, comitês, diretorias, políticas e códigos de conduta relacionados a *compliance*, controles internos e privacidade, criados e disseminados a partir dos princípios da Ultragaz e do Grupo Ultra, direcionam a atuação da empresa e de seus colaboradores.

A Ultrapar possui oito políticas corporativas e um Código de Ética, todos aprovados pelo Conselho de Administração, disponíveis em seu [site de relações com investidores](#). As políticas têm como objetivo garantir e preservar a ética e integridade das companhias do Grupo Ultra, os interesses dos acionistas e a independência do Conselho de Administração e a segurança e privacidade dos dados.

Conselhos e diretorias

GRI 2-9

A gestão da Ultragaz está integrada à Ultrapar Participações S.A. (Ultrapar), com capital aberto na B3 (Bolsa de Valores do Brasil), sob o código UGPA3, e na NYSE (Bolsa de Valores de Nova Iorque, Estados Unidos), como UGP. Desde 2011, a Ultrapar integra o Novo Mercado, segmento de mais alto nível de governança corporativa da B3. As American Depositary Receipts (ADRs) da Ultrapar na NYSE são classificadas no nível III, também o padrão mais alto de governança e transparência da bolsa norte-americana. Sua estrutura de decisão é reconhecida, ainda, pelo alinhamento entre os controladores e os acionistas minoritários, que têm direito a 100% de *tag along* desde o ano 2000.



Sendo assim, as instâncias de governança da Ultragaz são as mesmas da Ultrapar, com exceção da Diretoria Executiva da empresa. Em 2022, não houve troca de conselheiros nas instâncias de governança da Ultrapar.

Conselho de Administração da Ultrapar

GRI 2-11, 2-12, 2-17

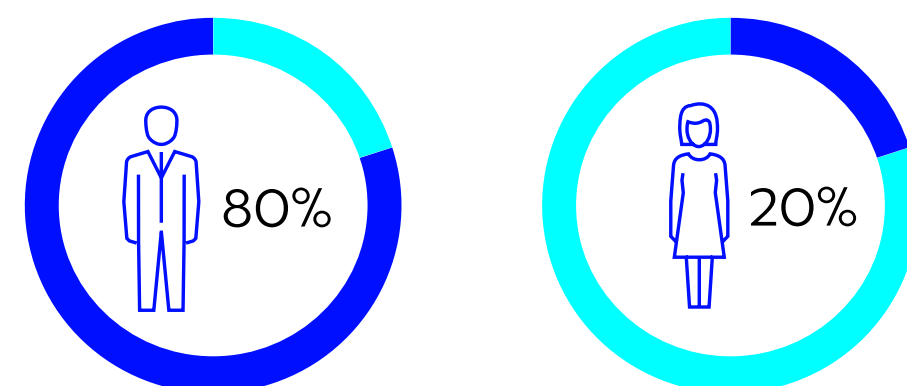
É o mais alto órgão de governança, responsável por definir a estratégia da organização considerando os impactos das atividades do Grupo na sociedade e no meio ambiente, definir os critérios de remuneração e política de benefícios dos administradores e funcionários de escalão superior da companhia e, sempre que necessário, das sociedades sob seu controle, deliberar sobre a emissão de ações, determinar a alocação de capital e o nível de exposição aos riscos, supervisionar a gestão dos negócios, garantir o processo sucessório, escolher auditores independentes, entre outras responsabilidades. É composto pelo presidente, pelo vice-presidente e por sete conselheiros independentes e um não independente.

Os conselheiros possuem competências e experiências alinhadas à estratégia da Ultrapar. As principais competências incluem experiência como liderança sênior e gestão de pessoas, conhecimentos na cadeia de óleo e gás e infraestrutura logística, varejo e bens de consumo, gestão de portfólio, finanças, governança corporativa e gestão de riscos, matriz energética, sustentabilidade, entre outras. No ano de 2022, os treinamentos para a alta governança tiveram como foco em Ética e Transparência. [GRI 2-17](#)

o Conselho de Administração

é composto pelo presidente, o vice-presidente, sete conselheiros independentes e um não independente.

Conselho de Administração:



8 homens

2 mulheres

Todos membros com mais de **50 anos**



Saiba mais sobre esse Conselho, suas responsabilidades e composição no [site de Relações com Investidores da Ultrapar.](#)

Além do Conselho de Administração, a Diretoria Executiva do Grupo e os Comitês de Assessoramento monitoram todos os processos e eventos que possam apresentar algum risco à companhia e aos interesses de seus acionistas.

Conselho Fiscal da Ultrapar

Tem entre suas atribuições analisar o relatório da administração e as demonstrações financeiras da Ultrapar, fiscalizar os atos dos administradores e verificar o cumprimento dos seus deveres legais e estatutários. Funciona em caráter não permanente, sendo instalado por Assembleia Geral, com competências e remuneração determinadas pela Lei das Sociedades Anônimas. O Conselho Fiscal conta com três membros efetivos independentes e três suplentes.



Saiba mais sobre esse Conselho, suas responsabilidades e composição no [site de Relações com Investidores da Ultrapar.](#)

Comitês de Assessoramento

GRI 2-16

São três os comitês de gestão estatutários responsáveis por assessorar o Conselho de Administração da Ultrapar em questões-chave para o negócio: Comitê de Auditoria e Riscos, Comitê de Pessoas e Comitê de Estratégia. Cada um conta com regimento interno próprio. São compostos por, no mínimo, três membros, também conselheiros. O mandato atual, aprovado na reunião do conselho de 14 de abril de 2021, segue até abril de 2023. Em 2022, os Comitês de Assessoramento não levaram ao Conselho pautas de preocupações cruciais além dos assuntos regulares que constam nas Atas de Reunião públicas disponíveis no site de Relações com Investidores da Ultrapar.

COMITÊ DE AUDITORIA E RISCOS

Tem como principais atribuições avaliar a eficácia dos mecanismos de controles internos e gestão de riscos; opinar sobre a contratação e destituição dos serviços de auditoria independente; revisar o relatório de administração, informes trimestrais e demonstrações financeiras; monitorar as atividades da Diretoria de Riscos, Compliance e Auditoria da Ultrapar; avaliar e monitorar as exposições de risco da Ultrapar; acompanhar os riscos e planos de ação estratégicos e de sustentabilidade, financeiros, cibernéticos, de *compliance* e operacionais por meio da matriz integrada de riscos.

COMITÊ DE PESSOAS

Propõe as diretrizes da política de remuneração executiva; apoia os processos de indicação, desenvolvimento e sucessão dos principais executivos da organização e de colaboradores-chave; e acompanha o processo de avaliação de *performance* da Diretoria.

COMITÊ DE ESTRATÉGIA

Auxilia o Conselho de Administração em orientações gerais aos negócios e traça parcerias estratégicas e planos de investimento; guia e monitora o planejamento estratégico e o processo orçamentário; define a estratégia de alocação de capital e gestão de portfólio, incluindo fusões e aquisições.

Os processos de nomeação e seleção do Conselho de Administração e de seus comitês de assessoramento estão descritos na Política Corporativa de Indicação de Membros do Conselho de Administração, de seus Comitês de Assessoramento e da Diretoria. A política estabelece que o Conselho de Administração deverá ser composto por, no mínimo, 5 e, no máximo, 11 membros, eleitos pela Assembleia Geral, com mandato de dois anos, sendo permitida a reeleição. Além disso, o Conselho deve ter, no mínimo, 30% de conselheiros independentes ou dois membros, o que for maior. Para garantir a eficácia do Conselho, de seus comitês de assessoramento, a Ultrapar aplica uma avaliação periódica, no mínimo uma vez por mandato, em que mensura a composição, o funcionamento, as competências, a dedicação e a efetividade.

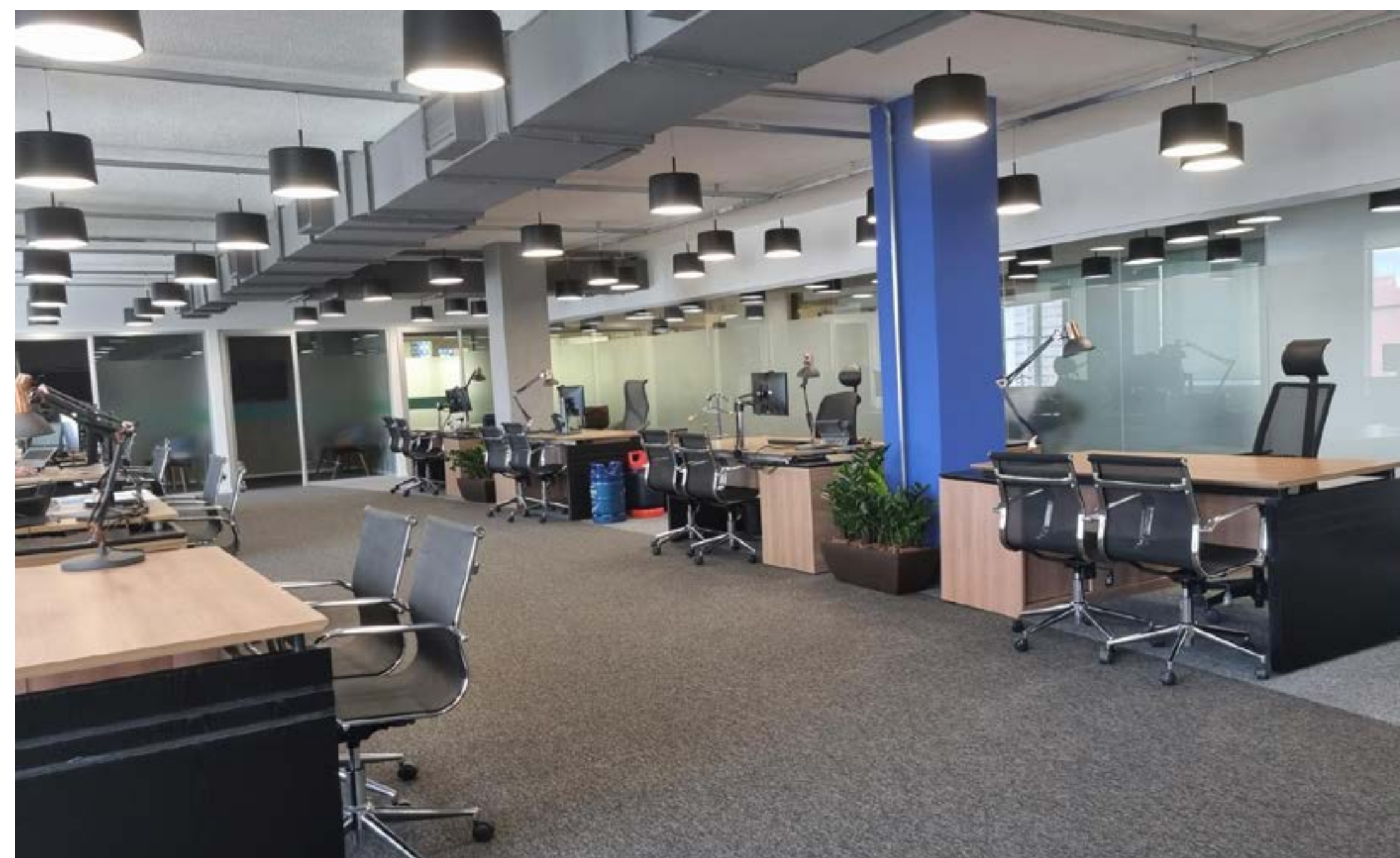
GRI 2-10, 2-18



Saiba mais sobre esses comitês no site de [Relações com Investidores da Ultrapar](#).

Comitê de Conduta (não estatutário)

A Ultrapar também mantém o Comitê de Conduta não estatutário, cujas principais funções são monitorar a efetividade do Programa de Ética e Integridade da Ultrapar e definir as medidas e sanções nos casos de violação ao Código de Ética e às políticas corporativas que tratam sobre conflito de interesses e partes relacionadas, práticas anticorrupção e práticas concorrenciais. O comitê é vinculado ao Conselho de Administração, responsável por eleger seus cinco membros. [Conheça sua composição no Relatório Integrado 2022 da Ultrapar](#).



Diretoria Executiva da Ultrapar

A Diretoria Executiva da Ultrapar é estatutária, formada pelos presidentes da Ultragaz, da Ultracargo e da Ipiranga, além do diretor presidente da Ultrapar, do diretor Financeiro e de Relações com Investidores e do diretor Executivo Corporativo e de Participações. Cabe a esse colegiado orientar a execução do planejamento estratégico e acompanhar a gestão operacional e financeira dos negócios e as questões ambientais, sociais e de governança.

Diretoria Executiva da Ultragaz

A Diretoria Executiva da Ultragaz possui 11 membros, considerando o presidente e 10 diretores.

A Política Corporativa de Remuneração Executiva da Ultrapar define o processo de remuneração dos executivos do Grupo Ultra, considerando o recebimento de honorários fixos mensais e contribuições para a seguridade social. O valor é definido com base na responsabilidade e na complexidade do cargo e em parâmetros do mercado. Assim, é possível garantir a competitividade diante do mercado e reconhecer o desempenho diferenciado, reforçando a meritocracia. Ainda, merece destaque a inclusão de metas de sustentabilidade na composição da remuneração variável dos executivos, representando um terço das metas individuais. Todos os anos, a Ultrapar conduz pesquisas de mercado para analisar e balizar suas práticas de remuneração executiva. A pesquisa é realizada considerando critérios como porte, operação e políticas e práticas de RH das empresas do setor. [GRI 2-19, 2-20](#)

Conduta ética

GRI 2-22, 2-23, 2-24, 205-2, 3-3 Ética, transparência e integridade nas relações

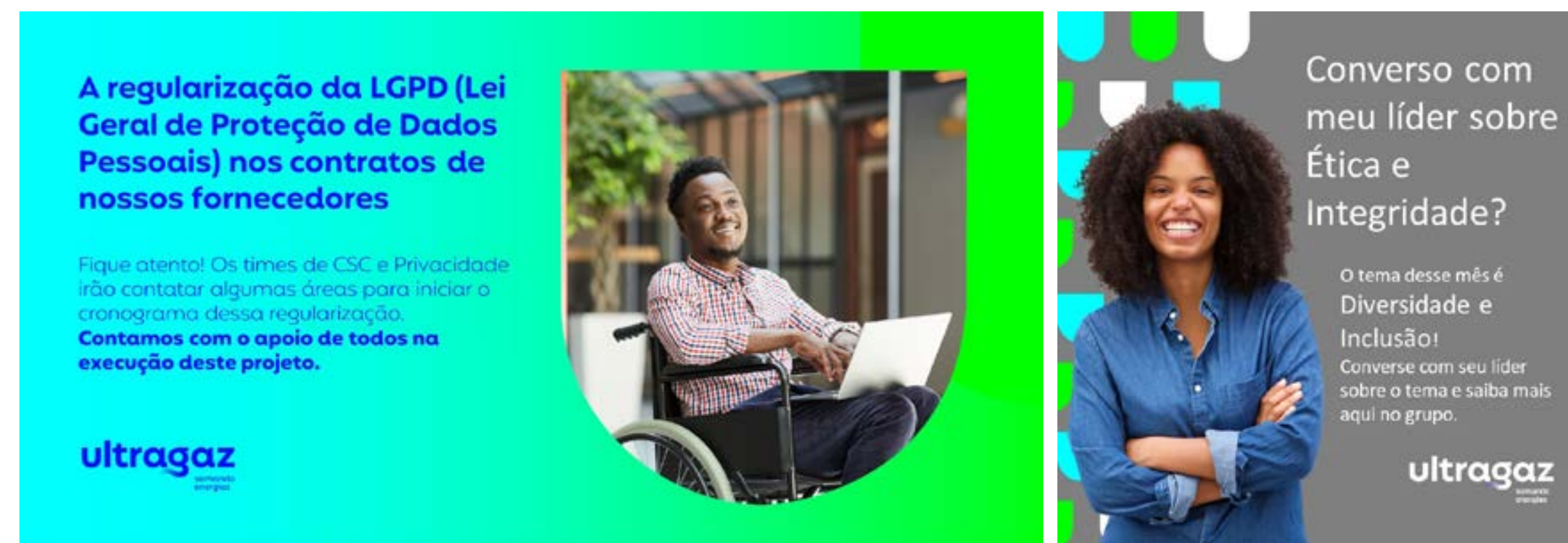
As principais diretrizes do compromisso da Ultragaz com padrões éticos de conduta, fundamentais para relações justas e respeitadas com todos os seus públicos, estão presentes no Código de Ética do Grupo Ultra, que orienta a gestão, os relacionamentos e o comportamento no ambiente de trabalho de todas as empresas do Grupo Ultra.

A companhia conta ainda com políticas específicas do Grupo Ultra, como Política Anticorrupção e de Relacionamento com Agentes Públicos, Política Concorrencial, e Política Corporativa de Conflito de Interesses e Transações com Partes Relacionadas, que são revisadas sempre que necessário. [GRI 2-15](#)

O Programa de Ética e Integridade fortalece a cultura de integridade em toda a companhia e previne desvios éticos. É responsável por promover comunicações e treinamentos, implementar controles internos e processos e mapear suas vulnerabilidades, investigar denúncias e articular as avaliações de riscos nas operações e atividades da Ultragaz. Avalia, também, os controles anticorrupção das filiais da companhia, incluindo o risco de práticas ilegais ou antiéticas em processos que envolvam a interação com agentes públicos, licitações, contratação de fornecedores, parcerias com revendedores, patrocínios e doações, brindes, etc.

Entre as ações de divulgação das diretrizes do Programa de Ética e Integridade em 2022 estão o Encontro de Integridade, no qual ocorreu o lançamento da revisão do Código de Ética e da Política Anticorrupção, o Bate papo de Integridade, que teve por objetivo promover o debate e conscientização dos colaboradores sobre o Programa, e o Encontro Anual de Integridade, utilizado para treinamento dos profissionais de integridade e áreas parceiras em temas relativos às atividades por eles desempenhadas. Para 2023, a empresa vai buscar ampliar o acultramento para a cadeia de valor, por meio de treinamento e da comunicação daqueles que se relacionarem com o Grupo Ultra.

É realizado, ainda, um programa de autoavaliação da efetividade de controles relacionados à Política Anticorrupção e de Relacionamento com Agentes Públicos. Essa iniciativa ocorre a cada dois anos nas bases de produção e a cada três anos nas bases satélite e lojas da companhia.



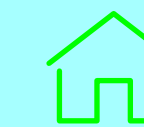
PRIVACIDADE DE DADOS

GRI 418-1

Para garantir o cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), a Ultragaz tem aperfeiçoado seus processos de segurança da informação, em linha com a Política Corporativa de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais e com a Política de Segurança da Informação – atualizada em 2022.

A Ultragaz conta com um Escritório de Privacidade e um modelo de governança a respeito do tema, que implementa melhorias em planejamento, treinamentos e comunicações, políticas e procedimentos, fluxos de dados, métricas e indicadores, contratos, entre outros aspectos. Os colaboradores também podem esclarecer suas dúvidas e registrar solicitações ou reclamações relacionadas à privacidade de dados em um canal direto especialmente desenvolvido para esse fim.

Em 2022, foi realizada a Semana de Segurança da Informação, com *lives* com profissionais externos sobre “cuidados com dispositivo e dicas de segurança” e “ataque cibernético nas perspectivas do invasor”. Além dessa iniciativa, os colaboradores receberam comunicações para conscientização sobre *phishing* (prática de enviar comunicações fraudulentas pela internet com a finalidade de obter informações confidenciais das pessoas, como senhas e número de cartão de crédito) e tiveram acesso, pela Academia Ultragaz Online, de treinamentos da Ultragaz, a conteúdos sobre prevenção contra crimes cibernéticos e outros métodos de ataque que possam colocar em risco as informações da companhia e dos colaboradores.



Práticas que contribuem para a ética e a transparência nos negócios

CAMPANHA DE INTEGRIDADE

Para engajar e conscientizar os colaboradores sobre questões de integridade e trazer o tema para o dia a dia, inclusive da equipe de operação, foi realizada, em 2022, uma campanha de comunicação humanizada, empática, interativa e alinhada com o Programa de Ética e Integridade.

Live com presidente, comunicação via WhatsApp, concurso de integridade, quadrinhos e a série de vídeos Bora Conversar sobre Ética foram as ações da campanha.

Bora Conversar sobre Ética

Nessa série de 11 vídeos divulgados aos profissionais da Ultragaz como parte da Campanha de integridade, foram abordados os temas assédio, livre concorrência, relacionamento com fornecedores, diversidade, privacidade, corrupção privada, caráter, corrupção e superação.

Os colaboradores deram depoimentos pessoais nos filmes, e o tema foi comentado por diretores, convidando à reflexão de questões importantes,

valorizando atitudes, gerando conhecimento e engajando o time.



CONTATO ÉTICO

Todos os meses, a área de integridade prepara conteúdos para a liderança para que eles usem esse material em conversas com suas equipes, levando exemplos e saindo da teoria para um olhar mais prático sobre as questões de ética. Foram 12 temas trabalhados em 2022, tais como conflito, assédio, cuidados nas redes sociais, doações, inclusão e diversidade, respeito e comportamento ético no cumprimento de regras, entre outros.

AÇÃO ANTICORRUPÇÃO

GRI 205-1

As bases da Ultragaz foram avaliadas em termos de risco de corrupção. Os riscos significativos são os de ocorrência de práticas ilegais ou antiéticas, praticadas por colaboradores, terceiros ou parceiros de negócios.

Para evitar a ocorrência dessas práticas, existe uma Política Corporativa Anticorrupção, aprovada pelo Conselho de Administração e aplicável a todos os colaboradores, e uma Cartilha Anticorrupção, além de diversos comunicados sobre o tema.

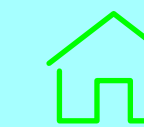
Os colaboradores também realizam treinamentos obrigatórios, dentre eles, os sobre anticorrupção – presenciais e on-line. Existem, ainda, treinamentos para terceiros, quando aplicável.

Há uma matriz integrada de riscos que avalia, dentre outros, o risco de práticas ilegais ou antiéticas. A matriz é avaliada por todos os

responsáveis, incluindo diretores e presidentes, e é regularmente apresentada ao Conselho de Administração e ao Comitê de Auditoria e Riscos. São realizadas pesquisas reputacionais prévias para todas as contratações com parceiros de negócios, fornecedores e prestadores de serviços, e todos os contratos contêm cláusula anticorrupção. Adicionalmente, a Ultragaz possui uma área de Riscos e Controles, a qual avalia controles em cada filial relacionados aos capítulos da Política Corporativa Anticorrupção e de Relacionamento com Agentes Públicos.

Em 2022, nenhum caso de corrupção foi confirmado na Ultragaz. GRI 205-3





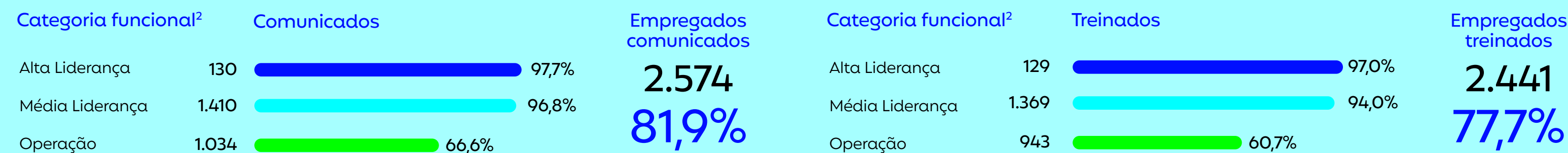
TREINAMENTOS

A plataforma Academia Ultragaz Online concentra todos os treinamentos para os colaboradores e conta com uma trilha de integridade com uma média de 92% de aderência dos profissionais. Em 2022, revendedores também passaram por uma capacitação nesse mesmo tema na plataforma de autoatendimento Meu Aplicativo Parceiro (MAP), com cerca de 90% de adesão da rede de parceiros.

Ainda, no 4º trimestre de 2022, foram ministrados os treinamentos anuais sobre normas concorrenciais e política concorcencial do Grupo Ultra para todo o time Comercial da Ultragaz, com o objetivo de garantir o conhecimento sobre as normas de livre concorrência e ratificar os comportamentos inaceitáveis para a Ultragaz, contribuindo para que o mercado atue de forma independente e sem conluíus indevidos com concorrentes. No total, foram treinados 416 colaboradores.

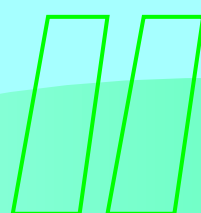
Número total e percentual de empregados aos quais foram comunicadas¹ e que receberam treinamento sobre as políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela organização, por categoria funcional

GRI 205-2



Nota 1: a política fica disponível para todos os funcionários, porém aqui foram considerados apenas os que acessaram a política na plataforma e assinaram o termo de aceite.

Nota 2: a categoria funcional Alta Liderança considera os colaboradores dos cargos de presidência, diretoria e gerência. A categoria Média Liderança considera os cargos de coordenação e administrativo. Colaboradores inativos, funcionários sindicalistas, afastados por doença ou acidente e com suspensão de contrato foram desconsiderados no cálculo do indicador.



O **treinamento concorcencial** nos deu maior consciência analítica de mercado. Não foi somente uma abordagem das relações entre concorrentes, mas um estudo do **comportamento** das revendas sob o viés **mercadológico**.

Camila Vieira,

sócia da revenda Lilico Gás, que realizou o treinamento concorcencial promovido pela Ultragaz





CANAL ABERTO

GRI 2-25, 2-26, 205-3, 406-1

Em caso de dúvidas ou denúncias sobre questões éticas ou possíveis violações a leis e regulamentos, a Ultragaz possui o Canal Aberto, disponível a todos os públicos da empresa, com alcance nacional e internacional. É um Canal corporativo para todas as empresas do Grupo Ultra, operado por uma empresa independente, que garante a confidencialidade e o anonimato.

Todos os relatos recebidos são apurados com independência e diligência e são encaminhados à Diretoria de Riscos, Compliance e Auditoria da Ultrapar, que tem o suporte do Comitê de Conduta. Se necessário, os casos são levados ao Conselho de Administração. Os relatos julgados como procedentes ou parcialmente procedentes geram planos de melhoria e auxiliam o aprimoramento dos instrumentos de controle do Grupo Ultra.

As informações sobre o uso do Canal Aberto estão disponíveis no Código de Ética da companhia, nos relatórios de sustentabilidade e no site de Relações com Investidores da Ultrapar e são reforçadas tanto nas integrações de novos colaboradores, como no Programa de Ética e Integridade.

Canal Aberto:

☎ 0800 701 7172

🌐 www.canalabertoultra.com.br

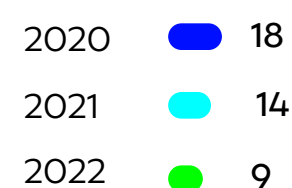
Número e porcentagem de solicitações de aconselhamento recebidas e atendidas

GRI 2-26

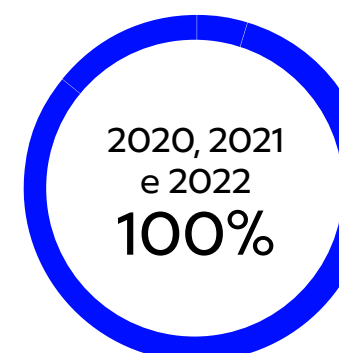
Número de solicitações de aconselhamento recebidas



Número de solicitações de aconselhamento que foram atendidas



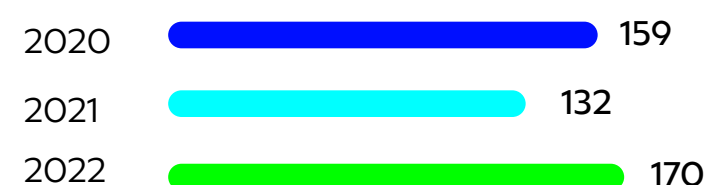
Porcentagem das solicitações de aconselhamento que foram atendidas



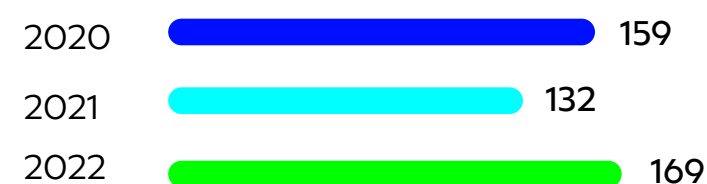
Número de preocupações que foram apresentadas e a porcentagem de preocupações que foram tratadas e solucionadas ou consideradas sem fundamento

GRI 2-26

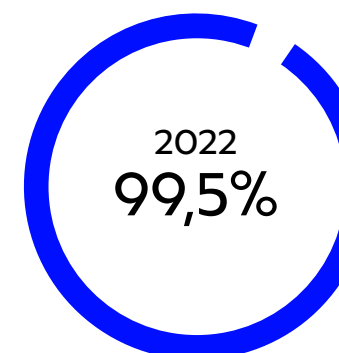
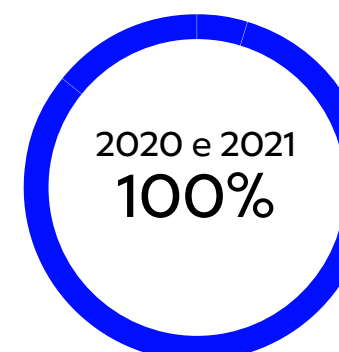
Número de preocupações recebidas



Número de preocupações que foram tratadas, solucionadas ou consideradas sem fundamento



Porcentagem de preocupações que foram tratadas, solucionadas ou consideradas sem fundamento



Do total de relatos recebidos em 2022, dez foram referentes à discriminação, sendo cinco considerados procedentes ou parcialmente procedentes, tendo planos de ação já implementados, e cinco apurados como não procedentes. As apurações envolveram diferentes ações de consequência, como desligamento dos envolvidos, advertências e acompanhamento da conduta pelo gestor e pelo RH, além de medidas orientativas, como treinamentos e reforço das diretrizes de integridade.

INTEGRIDADE DOS FORNECEDORES

GRI 3-3 Produtos e serviços seguros para todos, 308-1, 408-1, 409-1, 414-1

O trabalho de integridade com fornecedores conta com um processo de análise reputacional, além de uma cartilha sobre LGPD. Está em fase piloto uma Academia Ultragaz específica para o fornecedor, com treinamentos sobre ética e integridade, 100% dos novos fornecedores contratados foram avaliados em critérios sociais e ambientais no ano de 2022.

Nos novos contratos com fornecedores, além das obrigações específicas ao escopo de seu trabalho, há cláusulas relacionadas a respeito e cumprimento dos direitos trabalhistas, respeito aos direitos humanos e ao meio ambiente, gestão ambiental, saúde e segurança, bem como mecanismos de prevenção de assédio moral, combate ao trabalho infantil e análogo à escravidão, liberdade de associação sindical e boas práticas de gestão de emissão de gases de efeito estufa. Ainda, os fornecedores devem aderir ao Código de Conduta do Grupo Ultra.

Com relação aos fornecedores críticos, uma equipe do escritório de São Paulo visita as operações antes que eles iniciem o fornecimento de produtos ou serviços para a Ultragaz para verificar, entre outros aspectos, gestão de qualidade, gestão ambiental, saúde e segurança e questões relacionadas a responsabilidade social, como direitos trabalhistas, ações sociais com comunidade e colaboradores, compromisso com erradicação de trabalho infantil e forçado ou compulsório e valorização da diversidade. Periodicamente, os parceiros críticos são revisitados e avaliados novamente. Em 2022, não foram detectados desvios relativos a riscos de trabalho infantil, perigoso ou análogo à escravidão. Com o objetivo de garantir alinhamento ético, a Ultragaz solicita a esses fornecedores a assinatura de um termo de compromisso de atuação sustentável com cláusulas relacionadas a direitos trabalhistas, direitos humanos e ao meio ambiente.

Os fornecedores críticos da Ultragaz que podem apresentar maior risco de impacto negativo ao meio ambiente são os de tinta. Esses fornecedores são engajados em questões ambientais desde o momento da visita para homologação, passando pela avaliação documental e posterior monitoramento. Ainda, é disponibilizado o Manual do Fornecedor de Materiais e Serviços Críticos, no qual constam todas as diretrizes que os parceiros devem cumprir para serem homologados, com critérios que devem ser seguidos relacionados a meio ambiente, saúde e segurança, qualidade, processo e responsabilidade social.

Mais de 70 novos fornecedores já foram contratados considerando critérios socioambientais. Conforme diretriz do Manual de Fornecedores Críticos, todos eles são avaliados e homologados conforme o escopo de Qualidade, Meio Ambiente,

Saúde e Segurança e Responsabilidade Social. No ano, não foram detectados desvios relativos a riscos aos critérios ambientais e sociais, tampouco foram observados fornecedores homologados pela companhia que, após a avaliação, apresentaram riscos aos critérios ambientais e sociais.



Saiba mais sobre o relacionamento com fornecedores na [página 47](#).



Participação em associações

GRI 2-28

A Ultragaz participa de importantes organizações setoriais, como:

- Associação Brasileira do Biogás (Abiogás)
- Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT)
- Associação Ibero-Americana de GLP (AIGLP)
- Associação Mundial de GLP (WLPGA)
- Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP)
- Pacto Empresarial contra a Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes nas Rodovias Brasileiras (Childhood Brasil)
- Pacto Global da ONU (desde 2009)
- Plataforma Liderança com Valores (Ideia Sustentável)
- Sindicato Nacional das Empresas Distribuidoras de GLP (Sindigás)
- +Mulher360

Antes da participação, existe uma análise reputacional realizada nas organizações setoriais, além de controles internos para garantir que a participação da Ultragaz está documentada e segue todos os requisitos da Política Anticorrupção corporativa.



Advocacy e protagonismo setorial

GRI 3-3 Gestão regulatória e de relações institucionais

Para reforçar sua atuação responsável no setor de óleo e gás, a Ultragaz pesquisa e conduz discussões sobre práticas inovadoras para uso do GLP e faz uma gestão responsável dos riscos aos quais está sujeita, participando de forma ativa nas Consultas Públicas e discussões setoriais que possuam impacto em sua atuação.

Usos restritos do GLP

Uma parte da atuação da Ultragaz em inovação está direcionada à pesquisa para novos usos do gás liquefeito de petróleo (GLP), pautada para discussão regulatória no ano de 2023. Nesse processo, a empresa dialoga com as autoridades responsáveis, desenvolvendo testes que viabilizem a atualização de normas para permitir a utilização segura do GLP no desenvolvimento tecnológico, social, econômico e, também, na redução das emissões de poluentes no Brasil, o que beneficiará todo o setor.

Os testes realizados pela Ultragaz estão focados na eficiência de equipamentos, em condições operacionais e emissões (CO2, Nox, Sox e MP). Em 2022, foram feitos 12 ensaios de laboratório (Fase 1) e submissão de um relatório final seguido de solicitação de permissão para realização de ensaios em campo (Fase 2).

O impacto da liberação do uso trará benefícios ao meio ambiente, à sociedade e à indústria, como apoio à transição energética, redução de impacto ambiental, nacionalização de tecnologias e equipamentos, simplificação operacional e diversificação da matriz energética para o agronegócio.

Gestão de riscos

GRI 2-13, 201-2, 3-3 Ética, transparência e integridade nas relações

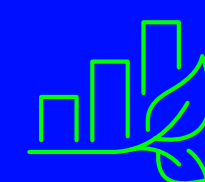
O gerenciamento de riscos na Ultragaz segue as diretrizes da Política Corporativa de Gestão de Riscos do Grupo Ultra, que estabelece os principais aspectos a serem monitorados e os instrumentos de mitigação, bem como os papéis e as responsabilidades dos envolvidos. Trata-se de um modelo integrado, que inclui o gerenciamento específico da Ultragaz e a gestão dos temas prioritários pela alta liderança da Ultrapar.

Com o suporte e a coordenação da Gerência de Riscos da Ultrapar e da Gerência de Riscos e Controles da Ultragaz, avaliam-se os cenários para compor sua matriz de riscos considerando as especificidades de seu setor de atuação. A validação dos riscos é feita pela Diretoria e pelo presidente da Ultragaz, pelo Comitê de Auditoria e Riscos e pelo Conselho de Administração da Ultrapar.

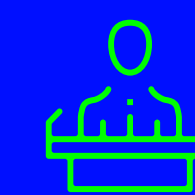
A Gerência de Auditoria Interna do Grupo Ultra, por sua vez, monitora os procedimentos e controles dos negócios, mapeando riscos e oportunidades, o que contribui para as atualizações periódicas da Matriz de Riscos e para o aprimoramento

contínuo do processo de gestão de riscos. Também conduz as auditorias internas operacionais, revisa todos os pagamentos efetuados pelo Grupo Ultra e apoia a elaboração das demonstrações financeiras e a obtenção de certificados.

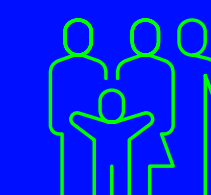
Os temas são posicionados na matriz segundo seu nível de impacto e o grau de exposição da Ultragaz a eles, sendo categorizados nas seguintes



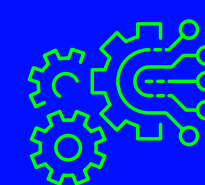
Estratégicos e de sustentabilidade



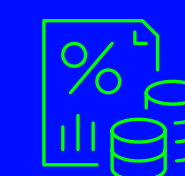
Políticos e econômicos



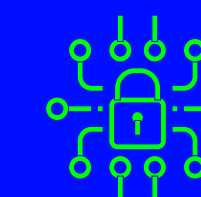
Capital humano



Operacionais



Financeiros



Cibernéticos



Ética e integridade



famílias de riscos:

Reflexo do amadurecimento da gestão de sustentabilidade, em 2021 os riscos ESG (ambientais, sociais e de governança) passaram a compor os riscos estratégicos da companhia. Também teve início um trabalho para aprofundar o monitoramento desses riscos na organização. Já em 2022, foram mapeados os riscos relacionados às mudanças climáticas e iniciados os trabalhos para aprofundamento de tais riscos no negócio.

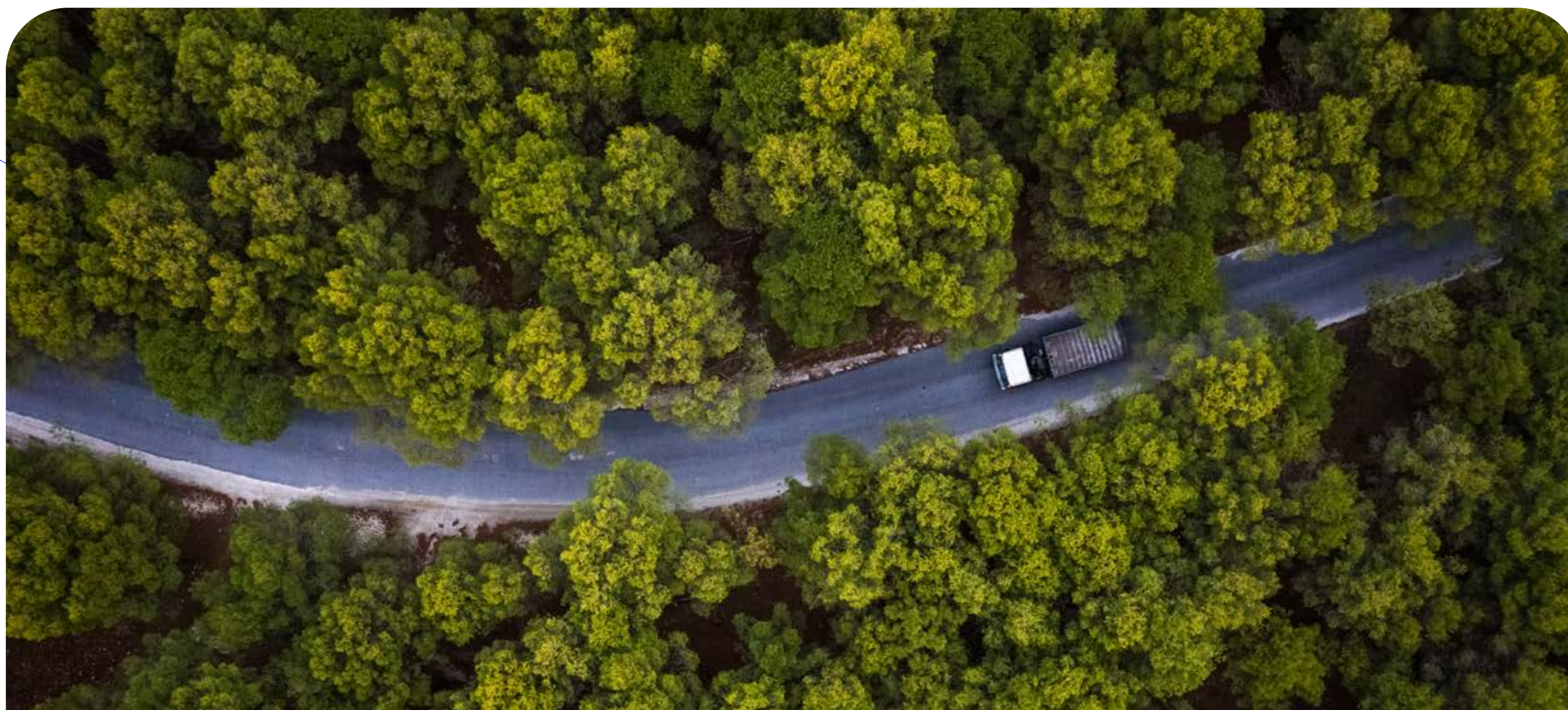
A Ultragaz considera em seu planejamento estratégico de médio e longo prazo os desafios relacionados às mudanças climáticas e à

descarbonização da economia, investindo em ecoeficiência e inovação. Existe um risco regulatório baseado em precificação do carbono como mecanismo de limitação de emissões. As discussões sobre precificação de carbono vêm se intensificando no País. Alguns Estados brasileiros estão estabelecendo exigências para captura de dados em alguns setores, por exemplo o órgão ambiental do Estado de São Paulo já exige o reporte obrigatório das unidades produtivas que emitem mais de 20.000 tCO₂e, mas a Ultragaz não entra nessa obrigatoriedade.

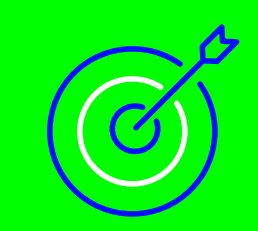
Na categoria de riscos regulatórios ou incentivos

para setores de combustíveis não renováveis, o Brasil ratificou o acordo de Paris, e uma das ações contempladas no acordo foi o aumento no uso de energias renováveis. A Ultragaz pode ser afetada, no médio prazo, se houver regulamentações ou incentivos para diminuir o consumo da produção e a distribuição na cadeia de combustíveis fósseis. A Ultragaz está ciente do risco, porém o GLP é um combustível com boa eficiência para cozinhar e é uma boa alternativa como combustível de transição.

Enfim, na categoria de riscos físicos, as mudanças nos padrões climáticos podem causar desastres, como inundações e incêndios, causando danos às instalações.



Metas ESG 2030



● Attingir o mais alto nível de cultura de integridade e garantir boas práticas de governança corporativa

Status 2022
Na última pesquisa, de 2020, a organização foi classificada como Proativo Inicial, segundo perfil da matriz Hearts & Minds. Em 2022, demos sequência aos planos de ação gerados para evoluirmos em nossa cultura de integridade

Ambição do Grupo Ultra
Ser protagonista em governança e integridade, influenciando o ambiente de negócios na adoção de melhores práticas e conduta ética





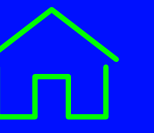
Energia para Inovar

Temas materiais relacionados a este capítulo:

- Excelência operacional, logística e ambiental
- Inovação com foco no cliente ■ Energia sustentável e acessível
- Produtos e serviços seguros para todos

ODS relacionados a este capítulo:





Valor para fornecedores, clientes, revendedores parceiros e o planeta

GRI 3-3 Eficiência operacional, logística e ambiental, 3-3 Inovação com foco no cliente, 3-3 Energia sustentável e acessível

A Energia para Inovar, que contempla a estratégia de transição energética e diversificação do portfólio, vem assumindo papel de protagonismo na Ultragaz. Está associada, especialmente, a iniciativas para operações ecoeficientes, inovações sustentáveis e novas energias, logística e gestão sustentável da cadeia de valor, direcionadas a seus clientes, assim como parceiros e cuidado com a sociedade e o meio ambiente.

Para fomentar a inovação e a troca de conhecimento, a Ultragaz tem se conectado a organizações e comunidades de inovação aberta, como a Associação Nacional de Pesquisa e Desenvolvimento das Empresas Inovadoras (Anpei). E, em 2022, buscou compartilhar experiências por meio da participação em eventos do segmento, como o 1º Circuito de Inovação FoodTechs, organizado pela AgTech Garage; e o Painel com Expert: *Design Thinking* por Quem Faz – O Impacto do *Design* na Cultura Organizacional, promovido pela Echos – Laboratório de Inovação. Além disso, participou de *lives* que abordaram as inovações para um público interessado no uso do GLP como combustível em secagem de sementes, no canal Lab Agrotec, e o uso de GLP em granjas comerciais, no canal TV Gessuli.

Em 2022, a empresa contabilizou um portfólio de cinco soluções em eficiência energética, qualidade do produto e sustentabilidade, que resultam de um processo de inovação originado pelas necessidades dos clientes.



Lei do Bem

A fim de potencializar seus resultados em pesquisa e desenvolvimento (P&D), a Ultragaz investe no desenvolvimento de projetos incentivados pela Lei do Bem (Lei 11.196/05), mecanismo de incentivo fiscal do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI) para empresas que promovem P&D de inovação tecnológica. Em 2022, foram capturados cerca de R\$ 7 M em benefício fiscal.



Operações ecoeficientes

Ações com foco em alternativas sustentáveis de atuação.

Para reforçar a excelência operacional, incluindo a ecoeficiência em suas bases, a Ultragaz desenvolveu o Sistema de Operações Ultragaz, chamado de SOU, que começou a ser implementado como piloto em 2021 nas bases de São José dos Campos e Barueri. Trata-se da metodologia Lean Manufacturing, um sistema de gestão que busca aumentar a eficiência reduzindo

erros e redundâncias na produção industrial, otimizando investimentos e impulsionando a produtividade. A jornada SOU tem seis fases até o *World Class Manufacturing*, que é a excelência operacional.

Em 2022, 11 bases estão seguindo a jornada SOU, nove na fase 1 (Senador Canedo, Capuava, Aracaju, Juazeiro, Santos, Miramar, Caucaia, Mataripe e Mauá), que consiste em estabelecer rotina de produção e gestão para melhoria de indicadores.

As outras duas (São José dos Campos e Barueri), que começaram como piloto, estão na fase 2, que visa criar autonomia para os operadores. Foram investidas cerca de 800 horas no desenvolvimento e na capacitação por meio de treinamentos na metodologia, ferramentas e processos.

A expectativa para 2023 é lançar o SOU em todas as bases de produção, 19 no total, e que as unidades nas fases 1 e 2 avancem para as próximas etapas. Os resultados, no entanto, já começaram a aparecer, sendo acompanhados por índices como a medição de performance de equipamentos (OEE), que apresentou aumento de 6% no desempenho, o que se traduz em melhoria da qualidade e logística de produção. Em termos financeiros, a empresa teve uma economia de R\$ 3 milhões.

No índice de rendimento de pintura, houve um aumento de 9%, ou seja, menos tinta para pintar mais vasilhames. E também, como resultado da jornada, quatro bases (São José, Barueri, Caucaia e Santos) atingiram a marca de mais de 30 dias sem quebra de equipamentos, fruto da nova estratégia de manutenção, com foco no preventivo e preditivo e não no corretivo.



Resultados do Sistema de Operações Ultragaz (SOU)

Aumento de **6%** no desempenho da medição de performance de equipamentos (OEE)

Economia de **R\$ 3 milhões**

Aumento de **9%** no índice de rendimento de pintura dos vasilhames

Resíduos das operações

GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

O cuidado com os resíduos gerados nas operações passou a ser uma prática com meta estabelecida. No programa Aterro Zero, a expectativa é de que, até 2030, nenhum resíduo gerado seja destinado para descarte em aterros sanitários. A diminuição será gradativa.

Em 2022, foram destinados 23% dos resíduos para aterro, uma redução importante no ano, versus 46% em 2021. Essa redução foi resultado de um trabalho de conscientização com os colaboradores, além da implantação da segregação e da destinação correta de

orgânicos e recicláveis, e da aquisição de máquinas recicladoras para algumas bases, bem como a qualificação de novos fornecedores. Uma campanha de Copo Zero, para a substituição do copo descartável por alternativas reutilizáveis, como garrafas e canecas, também foi implantada em algumas bases.

No ano, as unidades de São José dos Campos II, Capuava, Miramar, Barueri e Caucaia conseguiram se tornar aterro zero em 2022, e a unidade de Mauá alcançou essa conquista em 2021.

Cada unidade operacional da Ultragaz tem o seu Plano de Gerenciamento de Resíduos Local, de acordo com as diretrizes dos procedimentos internos e com os requisitos legais.

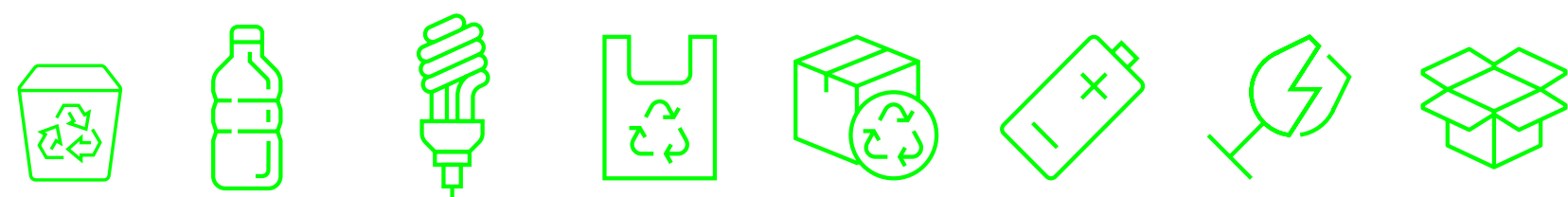
Os impactos mais relevantes reais e potenciais relativos a resíduos na Ultragaz são de contaminação do solo e da água e estão relacionados aos resíduos de borra de tinta, óleo lubrificante e tambores contaminados nas operações das bases e eventualmente nas manutenções de tanques nos clientes. Todos os resíduos são armazenados em uma área destinada especificamente para esse fim em cada base,

em local apropriado com contenção. Todos os fornecedores de resíduos são qualificados conforme o procedimento interno e a qualificação é válida por dois anos. Para o fornecedor de coleta de resíduos perigosos são realizadas visitas para a aprovação.

O volume total de resíduos gerados em 2022 pela Ultragaz foi de 2.034,54 toneladas – 1.494,24 toneladas de resíduos não perigosos e 540,03 t de resíduos perigosos. A empresa teve um aumento no volume de resíduos em função de obras de renovação em duas unidades (São José dos Campos e Mataripe). Esses resíduos estão considerados no item “Entulho de Construção Civil”.



Volume de resíduos gerados*



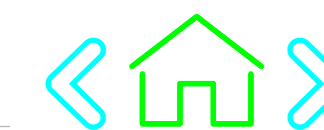
Resíduos não perigosos por composição (toneladas métricas) GRI 306-3	2020	2021	2022
Lixo orgânico	206,8	234,8	199,7
Entulho de construção civil	117,6	121,9	815,2
Cascalho	0	14,2	5,5
Lixo comum	175,1	227,0	223,0
Lodo ETE	5,3	36,2	20,9
Lâmpada LED	0	1,1	0,2
Madeira	6,4	20,4	9,9
Papel e papelão	36,7	62,9	52,3
Plástico	57,3	54,7	61,4
Borracha	0	0,04	0,03
Solo/terra e brita não contaminada	9,7	119,5	0,2
Outros resíduos não perigosos	0	0,01	33,1
Resíduos diversos ETE/ETAR	0	4,5	9,8
Disco de corte	0,02	12,6	0,1
Sucata eletrônica	0,4	0	2,6
Sucata metálica	104,4	52,6	58,6
Vidro	0,4	8,9	0,1
Óleo vegetal	46,5	0,8	0,7
Tonner	0,08	0,2	0,08
Peneira laboratório	0	30,8	0
Alumínio	0	0,4	0
Recicláveis	0	61,1	0
Bombona	0,02	0	0
Pó de grenalha	0,01	0	0
Subtotal	767,32	1.065,60	1.494,24

Resíduos perigosos por composição (toneladas métricas) GRI 306-3	2020	2021	2022
Água contaminada	13,5	0	0
Telha de amianto	0	1,8	0,2
Borra de tinta	158,3	301,5	200,8
Cascalho	24,8	19,6	24,1
Diversos contaminados	75,1	128,6	135,8
Embalagens contaminadas	0	0,2	0,9
EPI contaminado	36,4	61,1	26,7
Pilhas e baterias	3,5	1,3	0,2
Peneira molecular	0	0	77,6
Resíduos diversos ETE/ETAR	25,2	21,6	23,8
Solo/terra e brita contaminada	12,9	2,0	2,6
Tambor metálico	39,0	34,0	44,8
Óleo lubrificante/óleo queimado	2,0	0,8	2,0
Bombona	0,03	0,1	0,1
Resíduo ambulatorial	0,03	0,4	0,06
Bateria automotiva	0	0	0
Lâmpadas fluorescentes ou de mercúrio	0,2	0,6	0,1
Estopas, tecidos, plásticos, mangueiras, madeira, papelão, lodo, terra, filtros, embalagens, EPI, pinceis e rolos impregnados com tinta	34,3	0	0
Filtros e elementos filtrantes	42,6	0	0
Plástico contaminado	7,3	0	0
Líquido aquoso contaminado com tinta e solvente	0,6	0	0
Subtotal	476,4	574,1	540,3
Total geral	1.243,7	1.639,7	2.034,5

*Nota: o volume total de resíduos de 2020 (perigosos e não perigosos) foi revisado.

Resíduos não destinados para disposição, por tipo (toneladas métricas) GRI 306-4	2020	2021	2022
Tipos de resíduos			
Bateria automotiva	0	0	0
Bombona	0	0,1	0,05
Borra de tinta	51,5	45,1	24,6
Diversos contaminados	0,9	0	0
Lâmpadas fluorescentes ou de mercúrio	0,2	0,6	0,1
Pilhas, baterias e celulares	3,5	0,04	0,1
Tambor metálico	39,0	25,7	36,5
Óleo lubrificante/óleo queimado	2,0	0,1	0,2
Subtotal¹	97,3	71,8	61,7
Resíduos perigosos			
Bombona	0,01	0	0
Alumínio	0	0,4	0
Borracha	0	0	0,01
Disco de corte	0,02	12,6	0,1
Lixo orgânico (destinado à sinocultura)	7,5	8,0	9,3
Lâmpada LED	0	1,0	0,1
Madeira	5,7	7,7	9,2
Plástico	57,3	0	42,2
Sucata eletrônica	0,4	0	2,6
Resíduos não-perigosos			
Sucata metálica	104,4	52,6	58,6
Óleo vegetal	46,5	0,7	0,7
Entulho de construção civil	0	0	670,4
Vidro	0,4	8,9	0,1
Tonner	0,08	0,2	0,08
Recicláveis	0	61,1	0
Terra/brita não contaminada	2,8	0	0
Lixo comum	0,09	0	15,7
Papel e papelão	36,6	38,0	42,0
subtotal	262,2	191,9	851,6
TOTAL	359,5	263,7	913,4

Nota 1: o resultado de 2020 está incorreto tanto no relatório de Sustentabilidade da Ultragaz como no do Grupo Ultra. O resultado correto é 97,33 ton.



Resíduos não destinados para disposição por operação de recuperação (toneladas métricas) GRI 306-4	2020			2021			Variação 2020/2021	2022			Variação 2021/2022
	Dentro da organização	Fora da organização	Total	Dentro da organização	Fora da organização	Total		Dentro da organização	Fora da organização	Total	
Resíduos perigosos	Preparação para reutilização	0	0	0	0	0		0	0	0	
	Reciclagem	0	97,3	97,3	0	53,2		0	35,4	35,4	
	Outras operações de recuperação	0	0	0	0	18,5		0	26,2	26,2	
	Total	0	97,3	97,3	0	71,8	-25%	0	61,7	61,7	-16%
Resíduos não-perigosos	Preparação para reutilização	0	0	0	0	0		0	0,08	0,08	
	Reciclagem	0	262,2	262,2	0	191,9		0	851,5	851,5	
	Outras operações de recuperação	0	0	0	0	0		0	0	0	
	Total	0	262,2	262,2	0	191,9	-27%	0	851,6	851,6	77%
TOTAL	0	359,5	359,5	0	263,7		0	913,4	913,4		

Nota: o total de resíduos destinados para disposição por tipo – perigosos e não perigosos – diminuiu, passando de 1.376,05t em 2021 passou para 1.121,12 t em 2022.

Resíduos destinados para disposição por operação de recuperação (toneladas métricas) GRI 306-5	2020			2021			Variação 2020/2021	2022			Variação 2021/2022	
	Dentro da organização	Fora da organização	Total	Dentro da organização	Fora da organização	Total		Dentro da organização	Fora da organização	Total		
Resíduos perigosos	Incineração (com recuperação de energia)	0	0	0	0	0		0	140,1	140,1		
	Incineração (sem recuperação de energia)	0	5,3	5,3	0	3,7	30%	0	9,6	9,6	162%	
	Confinamento em aterro	0	1	1	0	1,8	80%	0	0,2	0,2	-89%	
	Coprocessamento	0	372,7	372,7	0	496,8	496,9	33%	0	468,6	468,6	-7%
	Total	0	379,0	379,0	0	502,3	502,4		0	618,6	618,6	
Resíduos não-perigosos	Incineração (sem recuperação de energia)	0	0	0	0	0		0	17,1	17,1		
	Confinamento em aterro	0	482,5	482,5	0	782,7	782,7	62%	0	467,7	467,7	40%
	Coprocessamento	0	6,4	6,4	0	67,3	67,3	952%	0	98,4	98,4	46%
	Compostagem	0	16,2	16,2	0	23,7	23,7	46%	0	59,3	59,3	150%
	Outras operações de disposição	0	0	0	0	0	0		0	1	0	
Total	0	505,1	505,1	0	873,7	873,7		0	642,5	642,5		



Resíduos destinados para disposição, por tipo (toneladas métricas) GRI 306-5		2020	2021	2022
Tipos de resíduos				
Resíduos perigosos	Telha de amianto	0	1,8	0,2
	Água contaminada	13,5	0	0
	Bombona	0,3	0,02	0,04
	Borra de tinta	106,8	256,3	176,2
	Cascalho (máquina de lavar/varrição)	24,8	19,6	24,1
	Diversos contaminados (estopas, tecidos, plásticos, papel, pincéis, etc.)	74,2	128,6	135,8
	Embalagens contaminadas	0	0,2	0,9
	EPI contaminado	36,4	61,1	26,7
	Estopas, tecidos, plásticos, mangueiras, madeira, papelão, lodo, terra, filtros, embalagens, EPI, pincéis e rolos impregnados com tinta.	34,3	0	0
	Pilhas e baterias	0	1,2	0,02
	Peneira molecular	0	0	77,6
	Plástico contaminado	7,3	0	0
	Resíduos diversos ETE/ETAR (carvão, papel e areia do filtro)	0	21,6	23,8
	Solo/terra e brita contaminada	12,9	2,0	2,6
	Tambor metálico	0	8,3	8,3
	Óleo lubrificante/óleo queimado	0	0,7	1,7
	Líquido aquoso contaminado com tinta e solvente	0,6	0	0
	Filtros e elementos filtrantes	42,6	0	0
	Lodo + papel-filtro da ETE	17,7	0	0
	Lodo ETAR	7,4	0	0
Resíduo ambulatorial	0,03	0,4	0,06	
TOTAL	379,3	502,4	478,6	
Resíduos não-perigosos	Borracha	0	0,04	0,02
	Bombona	0	0	0
	Cascalho (máquina de lavar/varrição)	0	14,2	5,5
	Entulho construção civil	117,6	121,9	144,8
	Lixo comum (varrição, banheiro, jardinagem)	175,1	227,0	207,3
	Lixo orgânico (resto de alimentos, jardinagem)	199,2	226,8	190,3
	Lodo ETE	5,3	36,2	20,9
	Lâmpada LED	0	0,06	0,09
	Madeira	0,7	12,6	0,6
	Papel e papelão	0,1	24,9	10,2
	Plástico	0	54,7	19,2
	Pó de granalha	0,01	0	0
	Pó de jateamento	0	0	0
	Resíduos diversos ETE/ETAR (carvão, papel e areia do filtro)	0	4,5	9,8
	Solo/terra e brita não contaminada	6,9	119,5	0,2
	Peneira laboratório	0	30,8	0
	Outros resíduos não perigosos	0	0,01	33,1
	Total	505,1	873,7	642,5
TOTAL	884,4	1.376,0	1.121,1	

Energia

GRI 302-1, 302-2, 302-3, 302-4

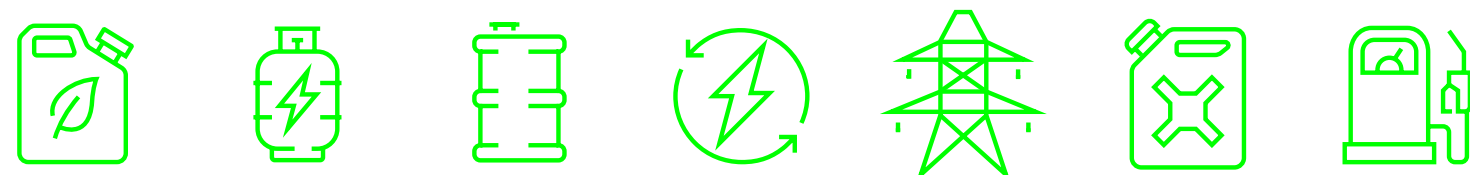
A Ultragas compra no mercado livre mais de 90% de energia de fonte renovável e adquire certificados de energia renovável (I-RECs) para a energia elétrica consumida.

Em Londrina (PR), está em andamento um projeto piloto de uso de energia solar para atender parte da demanda da base. Estudos para outras bases já foram realizados e, com os resultados do piloto, a companhia poderá programar a implementação em novas bases.

Em 2022, houve uma diminuição de consumo de energia elétrica (GJ) de fonte não renovável (mercado cativo). A companhia aumentou o consumo de energia em 3,1%, tudo de fonte renovável. Não houve venda de energia nos últimos três anos. Já a energia consumida fora da organização - considerando combustíveis usados por frotas de terceiros, revendas e viagens áreas - diminuiu em 5% entre 2021 e 2022.

Combustíveis (GJ) GRI 302-1	2020	2021	2022
Consumo total de combustíveis de fontes não-renováveis	199.709,0	216.293,0	200.653,8
Consumo total de combustíveis de fontes renováveis	32.580,0	32.301,0	47.078,3
Total das duas fontes	232.289,0	248.594,0	247.732,1





Energia consumida (GJ) GRI 302-1	2020	2021	2022	variação 2021/2022
Mercado livre	0	57.547,0	66.756,9	16,0%
Energia cativa	80.478,0	14.387,0	7.417,4	-48,4%
Total eletricidade	80.478,0	71.933,0	74.174,3	3,1%

Total de energia consumida (GJ) GRI 302-1	2020	2021	2022	Variação 2020/2021	Variação 2021/2022
Combustíveis de fontes não-renováveis	199.709,0	216.293,0	200.653,7	8%	-7,2%
Combustíveis de fontes renováveis	32.580,0	32.301,0	47.078,3	-1%	45,7%
Energia consumida (elétrica)	80.478,0	71.933,0	74.174,3	-11%	3,1%
Total	312.767,0	320.527,0	321.906,4	2%	0,4%

Nota: adotada a metodologia GHG Protocol (versão 2014) para cálculo.

Energia consumida fora da organização (GJ) GRI 302-2	2020	2021 ¹	2022	Variação 20/21	Variação 21/22
	1.670.274,0	1.494.028,0	1.413.907,3	-11%	-5%

Nota 1: 2021: combustíveis usado por frotas de terceiros, revendas e viagens aéreas.

Considerando redução de consumo de energia, a variação desse índice foi de -4,3% de 2021 para 2022. Em agosto 2020 a empresa iniciou o processo de migração para o mercado livre de energia, quando 100% do consumo ainda era proveniente do mercado cativo. Até dezembro de 2022, a Ultragaz conseguiu migrar 90% do consumo para o mercado livre de energia. [GRI 302-4](#)

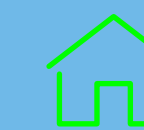
Reduções de consumo de energia obtidas diretamente em decorrência de melhorias na conservação e eficiência (GJ) GRI 302-4	2020	2021	2022
Total energia consumida dentro + fora da organização	1.983.041,0	1.814.556,0	1.735.813,7
Redução	n/d	168.485,0	78.742,2
Variação (em porcentagem)	n/d	-8%	-4,3%

Nota: a norma adotada é o GHG Protocol.

Métrica específica (denominador) GRI 302-3	2020	2021	2022
Tonelada de GLP	1.732.666,0	1.714.241,0	1.706.185,8

Intensidade energética* GRI 302-3	2020	2021	2022
Consumo de energia (dentro da organização)	312.767,0	320.527,0	321.906,4
Intensidade energética (dentro da organização)	0,18	0,19	0,19
Consumo de energia (fora da organização)	1.983.041	1.814.556	1.413.907,3
Intensidade energética (fora da organização)	0,96	1,06	0,83
Consumo de energia (total da organização)	2.295.808	2.135.083	1.735.813,7
Intensidade energética (total da organização)	1,14	1,25	1,02

*Tipos de energia incluídos nas taxas de intensidade: energia elétrica, diesel, gasolina e etanol.



Emissões

GRI 3-3 Eficiência operacional, logística e ambiental,

3-3 Produtos e serviços seguros para todos, 305-1, 305-7

A Ultragaz tem feito um trabalho de buscar alternativas para suas frotas veiculares com intuito de adotar combustíveis mais sustentáveis, além de implementação de equipamentos de controle das emissões nos veículos, revisão logística para diminuir percursos, treinamento de motoristas.

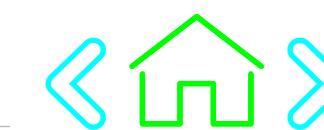
Outras ações incluem a implantação de bases satélites e de revendas em áreas urbanas ou mais próximas às bases de operação, otimização da operação de carga e descarga com equipamentos motorizados, manutenção preventiva dos veículos, otimização da ocupação do veículo e redução de seu peso, diminuição da velocidade de deslocamento, renovação e modernização da frota.

No segmento da Ultragaz, os impactos reais e potenciais na economia, no meio ambiente e nas pessoas estão diretamente relacionados às emissões de gases de efeito estufa. As emissões liberadas para a atmosfera têm resultado direto das operações da empresa e contemplam as emissões referente às operações da frota pesada e da frota leve, além das emissões da base referente a energia elétrica e emissões fugitivas. A empresa tem inventariado anualmente suas emissões, considerando os escopos 1, 2 e 3 do GHG Protocol e teve seu inventário 2022 verificado por terceira parte.

As emissões de escopo 2 foram totalmente neutralizadas em 2021 e 2022 por meio da aquisição de certificados internacionais de energia renovável (I-REC). No ano de 2022, a Ultragaz priorizou estrategicamente ações para redução de escopo 1, especificamente em frotas.

Programa Brasileiro
GHG Protocol





Emissões de gases de efeito estufa¹, em t CO₂ equivalente

GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	2020	2021	2022
Emissões diretas (escopo 1)	15.383,1	16.605,5	15.420,4
Emissões indiretas (escopo 2) ²	1.363,4	0,0	0,0
Outras emissões indiretas (escopo 3)	125.542,1	112.488,5	106.759,6
Emissões totais (escopo 1 + escopo 2 + escopo 3)	142.288,6	129.094,0	122.180,0
Emissões biogênicas (escopo 1)	2.377,8	2.359,6	3.396,7
Emissões biogênicas (escopo 3)	16.162,0	15.431,0	15.625,6

1. Ano-base de 2020 para o cálculo de emissões. Os cálculos se baseiam nos Potenciais de Aquecimento Global (PAG) definidos pelo Programa Brasileiro GHG Protocol. Os gases incluídos nos cálculos de escopo 1, escopo 2 e escopo 3 foram CO₂, CH₄ e N₂O.
2. As emissões de escopo 2 totalizaram 2.524 toneladas de CO₂e em 2021 e 863 toneladas de CO₂e em 2022, mas estão reportadas como "zero" porque foram totalmente neutralizadas por meio da aquisição de certificados internacionais de energia renovável (I-REC).

Emissões diretas de gases de efeito estufa ¹ (t CO ₂ equivalente) - escopo 1 GRI 305-1	2020	2021	Variação 20/21	2022	Variação 21/22
Bases e lojas próprias	695,0	724,0	4%	643,5	-11,1%
Frota veículos próprios	14.688,0	15.882,0	8%	14.776,8	-7,0%
Total de emissões escopo 1	15.383,0	16.606,0	8%	15.420,4	-7,1%

1. Ano-base de 2020 para o cálculo de emissões. Os cálculos se baseiam nos Potenciais de Aquecimento Global (PAG) definidos pelo Programa Brasileiro GHG Protocol. Os gases incluídos nos cálculos de escopo 1, escopo 2 e escopo 3 foram CO₂, CH₄ e N₂O.

Emissões biogênicas de CO ₂ ¹ (t CO ₂ equivalente) - escopo 1 GRI 305-1	2020	2021	2022	Variação 21/22
Bases e lojas próprias	0	0	4,0	0%
Frota de veículos próprios	2.378,0	2.359,0	3.392,7	44%

Ano-base de 2020 para o cálculo de emissões. Os cálculos se baseiam nos Potenciais de Aquecimento Global (PAG) definidos pelo Programa Brasileiro GHG Protocol. Os gases incluídos nos cálculos de escopo 1, escopo 2 e escopo 3 foram CO₂, CH₄ e N₂O.

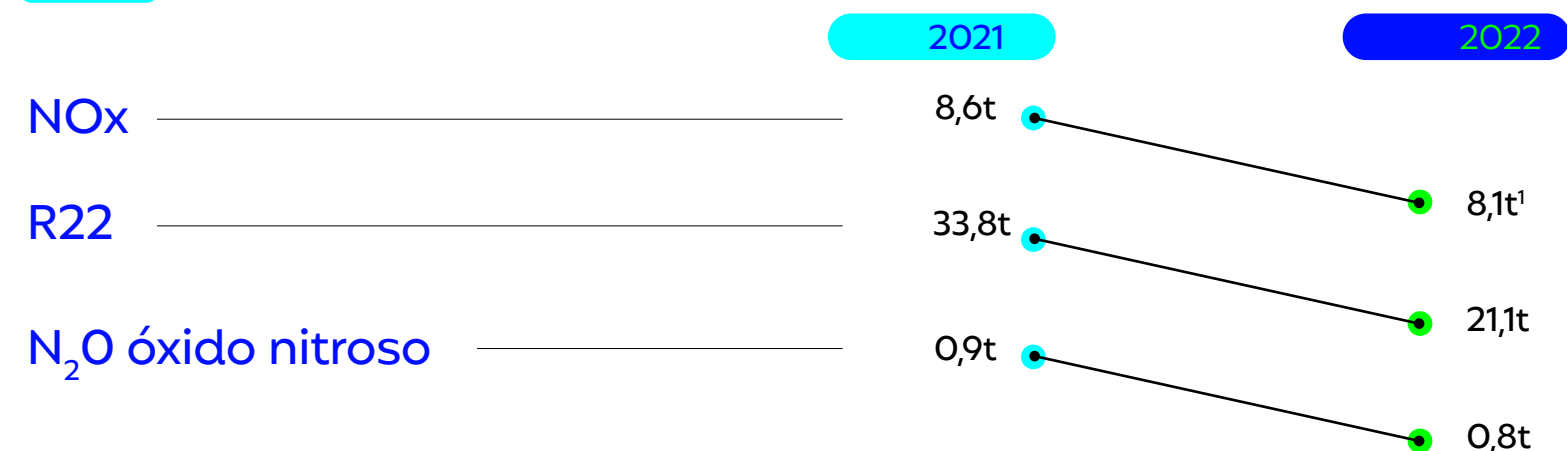
Intensidade de emissões ¹ de gases de efeito estufa GRI 305-4	2020	2021	2022	Variação 21/22
Denominador: Volume de GLP vendido, em toneladas	1.732.666	1.714.241	1.706.185	-0,47%
Emissões escopo 1	0,0089	0,0097	0,0090	-7%
Emissões escopo 2 ²	0,0008	0,0000	0,0000	0%
Emissões escopo 3	0,0725	0,0647	0,0626	-5%
Emissões escopo 1 + escopo 2	0,0097	0,0097	0,0090	-7%
Emissões escopo 1 + escopo 2 + escopo 3	0,0821	0,0752	0,0716	-5%

1. Ano-base de 2020 para o cálculo de emissões. Os cálculos seguem os critérios e metodologia do GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard, reportando as emissões dos gases controlados pelo Protocolo de Quioto. Os gases incluídos nos cálculos de escopo 1, escopo 2 e escopo 3 foram CO₂, CH₄ e NO₂. Os tipos de emissões de GEE incluídos na taxa de intensidade: escopo 1: combustão estacionária, combustão móvel (frota própria), emissões de processo, tratamento de efluentes, emissões fugitivas; escopo 2: compra de energia elétrica, certificado I-RECs; escopo 3: frota terceira, combustão móvel e viagens de negócios.
2. As emissões de escopo foram totalmente neutralizadas em 2021 e 2022 por meio da aquisição de certificados internacionais de energia renovável (I-REC).

Em 2022, a Ultragaz consumiu 11,70 kg de gases refrigerantes do tipo R-22 usados no sistema de refrigeração de ar-condicionado, além de 0,83 toneladas de óxido nitroso (N₂O).

Emissões atmosféricas significativas

GRI 305-7



¹ As emissões atmosféricas de SOx, poluentes orgânicos persistentes (POP), poluentes atmosféricos perigosos (HAP) e material particulado não foram monitoradas pela Ultragaz em 2022.



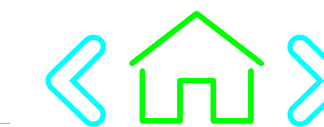
Compromisso com o clima

GRI 3-3 Eficiência operacional, logística e ambiental

A Ultragaz aderiu ao Programa Compromisso com o Clima, promovido pelo Instituto Ehos Brasil em apoio a ações de responsabilidade climática. O intuito é investir em projetos dedicados à geração de benefícios sociais e ambientais, por meio de compensação da pegada de carbono. Além disso, a empresa promoveu treinamento em mudanças climáticas para a liderança executiva de modo a disseminar o conhecimento sobre o tema nas diversas áreas da companhia e empoderar os times a tomarem cada vez mais as decisões, considerando os riscos climáticos relativos.

No ano de 2022, a Ultragaz teve uma redução de 6.913 t CO₂e nas emissões totais de GEE (escopos 1, 2 e 3). Em emissões absolutas, houve uma diminuição de 7% do escopo 1 em relação ao ano de 2021, resultado da redução de emissão da frota leve devido à conversão para etanol. Para o escopo 2, a companhia adquiriu certificados internacionais de energia renovável (I-RECs) e neutralizou as emissões.

GRI 305-5



Água e efluentes

GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4 SASB EM-RM-140ca

A Ultragaz usa água para lavagem dos vasilhames, cabine de pintura, sistema de combate a incêndio e teste de estanqueidade, além de consumo humano, vestiários, limpeza, refeitório e jardinagem. Apesar de sua operação não ter um grande consumo de água se comparada a outros processos industriais, todo o consumo é monitorado e há um esforço contínuo para redução de consumo água. O consumo total de água em 2022 foi de 35.788 m³. A empresa está em um processo de modernização das bases, o que vai colaborar com infraestruturas ecoeficientes, inclusive no uso mais eficiente e sustentável desse recurso.

Além de parte das unidades contar com sistema de tratamento de água industrial para reúso no processo, constantemente são realizadas inspeções visuais e acompanhamento do perfil de consumo para detecção de vazamentos.

As fontes de água da companhia são, em sua maioria, provenientes de abastecimento público e captação de água subterrânea, e cerca de 5% são provenientes de caminhão pipa e captação de água de chuva.

Os efluentes gerados nas operações que não são reutilizados nas estações de tratamento das bases são coletados e descartados por empresas especializadas e devidamente qualificadas de acordo com os requisitos legais. Os demais efluentes podem ser descartados na rede pública de esgoto, em estações de tratamento de esgoto (ETEs), de esgoto doméstico das próprias unidades ou coletados e tratados por empresas qualificadas.

O Plano de Gerenciamento de Efluente contempla as diretrizes para gestão de efluentes de todas as bases e as análises que devem ser realizadas em cada base.

Em 2022, não houve casos de não-conformidade associados a outorgas, padrões e regulamentações sobre a qualidade da água. A Ultragaz não tem captação de água em áreas com estresse hídrico e não mede o total de água reciclada.

Retirada total de água, discriminado pelas seguintes fontes (m ³) GRI 303-3	2020		2021		2022		
	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	
Águas subterrâneas/ lençóis freáticos	41.530,0	0	31.880,0	0	35.321,2	0	
Água de terceiros	Rede municipal / abastecimento público	82.864,0	0	77.693,0	0	68.257,1	0
	Caminhão pipa	0	0	4.245,0	0	3.929,0	0
Água de chuva	10.032,0	0	1.230,0	0	1.127,2	0	
Ar-condicionado, galão e outras	0	0	309	0	94,3	0	

Já o descarte total de água de 2022 foi de 72.940,95m³. Os efluentes domésticos são destinados para rede pública e os efluentes industriais são destinados para tratamento. Houve redução de 24% se comparado ao ano anterior devido ao trabalho de redução de consumo de água nas bases, o que reflete no descarte de efluente doméstico e de efluentes industriais. As substâncias prioritárias que geram preocupação estão no processo produtivo da Ultragaz. Sendo assim, nesse processo, a empresa utiliza a Estação de Tratamento de Águas Residuais (ETAR).

Descarte total de água, discriminado pelas seguintes destinações, se aplicável (m ³)* GRI 303-4	2020		2021		2022	
	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico	Todas as áreas	Áreas com estresse hídrico
Águas superficiais, incluindo áreas úmidas, rios, lagos e oceanos	-	0,0	-	0,0	16.579,4	0,0
Água de terceiros, e o volume desse total enviado para uso em outras organizações, se aplicável ¹	-	0,0	-	0,0	56.361,5	0,0
Total	56.809,0	0,0	96.188,0	0,0	72.940,9	0,0

*2021: total de água descartada de operações de efluentes industriais e efluentes domésticos.

Descarte de água em m ³ GRI 303-4	2020	2021	2022	Varição
Efluentes industriais	-	74.762,0	56.361,5	-25%
Efluentes domésticos	-	21.426,0	16.579,4	-23%
Total	56.809,00	96.188,0	72.940,9	-24%

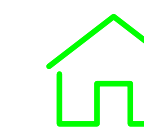
Nota 1: no descarte com água de terceiros foi considerado o volume de 56.361,54 m³ de efluentes industriais, ou seja, descarte de água destinado a tratamento por terceiros.

Nota 2: as diretrizes internas para o monitoramento do cálculo seguem o Plano de Monitoramento de Efluentes, bem como os limites de descarte definidos de acordo com os requisitos legais. A abordagem utilizada para identificar os impactos relacionados à água está descrita no documento interno de listagem de aspectos ambientais.

Em 2022, a Ultragaz consumiu 0,06m³ de água por tonelada de GLP vendida, uma redução de 14% em relação a 2021.

Consumo de água por tonelada de GLP vendido GRI 303-5	2020	2021	2022
Volume de GLP vendido (toneladas)	1.732.666	1.714.241	1.706.185,85
Consumo de água (m ³ /toneladas de GLP vendido)	0,08	0,07	0,06

*Mesmo com alteração do volume de GLP, não houve mudança no indicador por intensidade.



Inovação sustentável em novas bases

A inauguração de duas novas bases nas regiões Norte e Nordeste em 2022 está alinhada à Energia para Inovar desde a concepção à estruturação. As bases de Miramar (PA) e Mucuripe (CE) foram construídas considerando aspectos de sustentabilidade e atendem o plano da empresa de expansão e modernização da infraestrutura, com tecnologias de ponta nas plantas e ampliação da tancagem.

Ambas as bases passaram a ser referência para futuras adequações e construções. Nas boas práticas adotadas, destacam-se:

- Avaliação completa do terreno e da ocupação do entorno
- Comunicação com a comunidade ao longo da construção e da operação
- Redução de ilhas de calor
- Diminuição do uso de água
- Prevenção de danos ao meio ambiente
- Implantação em regiões com oportunidade de desenvolvimento econômico e acesso a serviços básicos
- Armazenamento e coleta de materiais recicláveis
- Redução da projeção do estacionamento
- Programa de incentivo à sustentabilidade

Miramar

Localizada no Pará, esta base de produção e engarrafamento de GLP é a primeira na região Norte. Conta com diferenciais tecnológicos, como a lavadora tridimensional de vasilhames com reaproveitamento de água, a cabine de secagem e a pintura, proporcionando altos níveis de excelência no aspecto visual e na qualidade dos produtos. Durante a construção, a obra contou com a tecnologia de super tendas antichamas e com bloqueio de raios UV, com ventiladores industriais, tornando a etapa de construção civil e montagem de estrutura metálica possível mesmo em situações de chuva, típicas da região o ano todo. Ainda, não houve nenhum acidente de trabalho durante todo o período de obras.

O Pará é um mercado importante para a Ultragaz e que se encontra em franco crescimento de *market share*. A empresa já possui cerca de 200 revendas parceiras na região Norte.

Durante as obras, a Ultragaz realizou reuniões com líderes da comunidade local, buscando transmitir o entendimento do que seria a obra e quais os benefícios para a população. Também foram feitos diversos trabalhos comunitários, como projetos de empoderamento feminino, campanhas educativas e voluntariado corporativo. Após a inauguração, as relações com a comunidade continuam por meio de conversas e ações voltadas à educação socioambiental e à segurança.

Base de Miramar:

 **R\$ 79**
milhões investidos

 **25 mil**
metros quadrados

7 tanques com capacidade de armazenagem de **350 toneladas** de GLP e de envase de **20 mil botijões P13** por dia

Suprimento da demanda de abastecimento dos Estados do Pará, Amapá e Maranhão

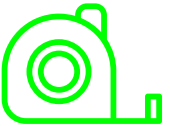


Mucuripe

A nova base satélite para estocagem e distribuição de GLP no Ceará tem o seu sistema de tancagem automatizado contra o enchimento acima da sua capacidade de segurança, proporcionando maior segurança e tranquilidade para os clientes, para os quais a vantagem competitiva irá aumentar, garantindo segurança de abastecimento.

O engarrafamento do GLP já é feito pela base do município de Caucaia (CE), que em 2021 passou por uma modernização, com a troca do carrossel, mecanismo responsável pelo envasamento de GLP nos botijões. Agora, com Mucuripe, a empresa passa a contar com aumento na capacidade de estocagem, garantindo a distribuição para o Nordeste e contribuindo cada vez mais para o desenvolvimento econômico e social da região.

Base de Mucuripe:

 **15 mil** metros quadrados

 Aumento de **315 toneladas** na capacidade de armazenagem

 **Recebimento direto de GLP via duto** e distribuição para os Estados do Ceará, Piauí e Maranhão, garantindo maior segurança de suprimento



Novos usos para materiais antigos
Durante a renovação da base de Mataripe (BA) em 2022 para o modelo padrão, as madeiras retiradas da plataforma de envase foram reutilizadas na construção de um novo bicicletário para os funcionários da base e de bancos para as áreas de descanso.

Logística

Ações com foco no menor impacto ambiental do transporte.

Frota leve com etanol

Os 770 veículos que compõem a frota leve da Ultragaz passaram, gradativamente, a ser abastecidos com etanol, chegando a mais de 96% dos carros a partir do mês de julho de 2022 e emitindo cerca de 7% menos carbono equivalente no escopo 1 com a iniciativa (vs 2021). A migração do combustível segue o caminho de diminuição dos impactos ambientais causados pelas emissões de gases de efeito estufa (GEE) nas atividades da empresa.

Caminhões elétrico e movido a GNV

Buscando alternativas de energia mais limpa e sustentável para abastecimento dos caminhões da frota de transporte de botijões, a Ultragaz está realizando pilotos com dois caminhões VUC elétricos, menores e mais leves, e com um caminhão movido a gás, a priori, gás natural veicular (GNV), com potencial para usar biometano. A proposta é encontrar as mais eficientes alternativas por região para fazer a transição sustentável e inteligente da frota com foco na diminuição das emissões de GEEs.

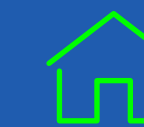


Logística verde

GRI 3-3 Eficiência operacional, logística e ambiental

O Programa de Logística Verde Brasil (PLVB) é uma iniciativa estratégica de um grupo de empresas privadas, denominadas Empresas Membros, que reflete o compromisso com a responsabilidade socioambiental. O PLVB busca capturar, integrar, consolidar e aplicar conhecimentos com o objetivo de reduzir a intensidade das emissões de GEE, em particular o dióxido de carbono (CO₂), e dos

poluentes atmosféricos e também melhorar a eficiência logística e do transporte de carga no Brasil por meio do desenvolvimento de iniciativas de sustentabilidade em logística. A Ultragaz entrou para o programa e recebeu o Selo Prata do Programa de Logística Verde Brasil – Membro Certificado, devido às iniciativas sustentáveis já implementadas na operação logística.



Inovações sustentáveis e novas energias

GRI 3-3 Inovação com foco no cliente, 3-3 Energia sustentável e acessível

Ações com foco em soluções diferenciadas para os clientes.

Energia elétrica e renovável

GRI 2-6

No movimento estratégico rumo à transição energética, a Ultragaz fez uma importante aquisição no fim de 2022 ao comprar a Stella Energia, *startup* que possui uma plataforma de comercialização de energia elétrica renovável, principalmente energia solar, com participação de energia hídrica e biogás. Com essa plataforma, a empresa passou a oferecer uma alternativa energética aos clientes em várias cidades do Brasil.

O investimento de R\$ 63 milhões marca a entrada da empresa no setor elétrico, por meio de geração distribuída compartilhada, conectando residências, pequenos e médios negócios a geradores de energia elétrica renovável. A expectativa é oferecer uma alternativa aos consumidores de baixa tensão, que poderão acessar energia limpa a preços mais competitivos e sem fidelidade.

Sediada no Rio de Janeiro, a Stella foi fundada em 2019 e, em 2021, foi investida pelo UVC Investimentos – fundo de *venture capital* do Grupo Ultra. Na ocasião da compra, a empresa possuía por volta de 11 mil clientes e potência atendida de aproximadamente 75 MWp, que passaram a integrar a carteira da Ultragaz. O objetivo em

conjunto com a Ultragaz é utilizar a força da marca e a capilaridade de seus clientes empresariais, revendedores e milhões de domicílios atendidos.

Em 2022, a Stella fechou o ano já com quase 20 mil clientes e potência atendida de aproximadamente 85 MWp.

Biometano

GRI 2-6

Com o anúncio da aquisição da NEOgás, no fim de 2022, a Ultragaz fez outro importante movimento na direção da diversificação do portfólio de soluções, alinhado à estratégia de transição energética. A partir dessa transação, que foi concluída no início de 2023, a companhia passa a oferecer mais uma solução para os clientes industriais, ampliando a atuação em fontes energéticas mais limpas. Juntam-se ao time Ultragaz mais de 160 colaboradores unidos no propósito de usar nossa energia para mudar a vida das pessoas.

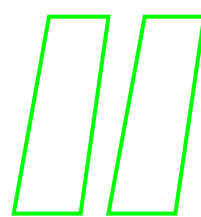
A NEOgás é líder e pioneira no mercado de gás natural comprimido (GNC), atuando há mais de 20 anos no mercado brasileiro. A empresa é reconhecida pelo seu nível de excelência operacional e segurança, contando com uma unidade de montagem de semirreboques e equipamentos em Caxias do Sul (RS), um escritório no Rio de Janeiro


(RJ) e seis bases de compressão nos Estados do Rio de Janeiro, São Paulo, Paraná e Rio Grande do Sul. Embora a operação da NEOgás seja concentrada nas regiões Sul e Sudeste, a ambição é ampliar o fornecimento para outras regiões do País.

A aquisição da NEOgás também se destaca pela oportunidade de alavancar o mercado de biometano no Brasil, que possui um alto potencial a ser explorado. Assim, a ampliação de acesso ao gás natural no Novo Mercado de Gás e ao

biometano deve beneficiar o setor produtivo, sobretudo o segmento industrial, em regiões que estão distantes das redes de distribuição das concessionárias. Ao mesmo tempo, ao conectar os produtores de biometano – que estão em aterros sanitários, usinas sucroalcooleiras ou dejetos de animais (esterco bovino, suíno e de aves) – aos clientes finais, a expectativa da Ultragaz é acelerar o desenvolvimento desse setor renovável, contribuindo com a descarbonização da indústria e, portanto, com os compromissos climáticos do País.





A gente aqui está muito contente com o serviço da Ultragaz. Esse sistema novo foi um **grande marco** aqui para a história da Jacó Alimentos. Tem um **controle muito mais apurado** de tudo. Então, isso mostra que, cada dia que passa, está **evoluindo mais** e mais essa parte do beneficiamento dos produtos em si. 

Andre Luiz Cussolin de Brito,
Proprietário/Diretor
da Jacó Alimentos LTDA.



Secagem de sementes e grãos

A solução para secagem de sementes e grãos da Ultragaz é uma tecnologia que substitui combustíveis tradicionais, como lenha e diesel, pelo GLP, gerando uma economia no consumo de energia e no tempo de manutenção, além de emitir menos gases de efeito estufa.



Lavanderia compartilhada

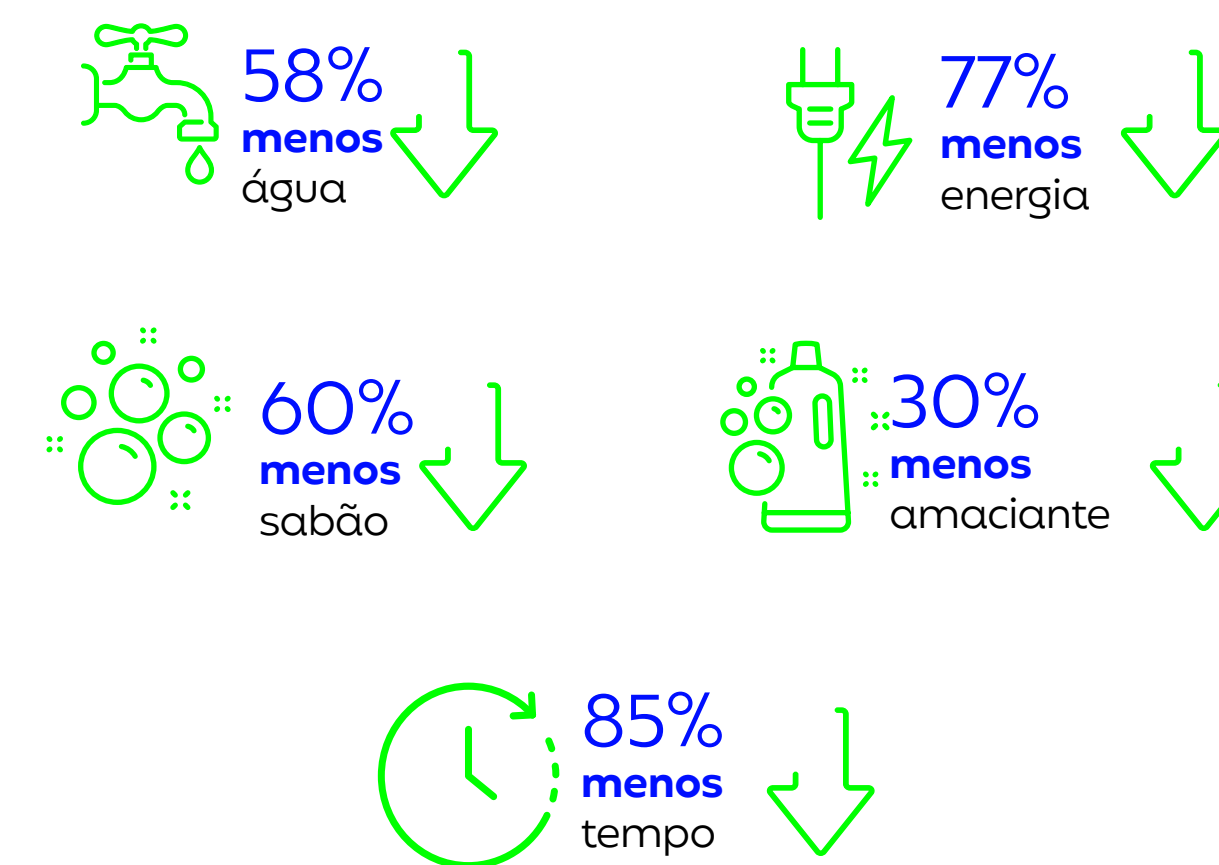
Uma parceria da Ultragaz e a OMO Lavanderia Compartilhada permite ao cliente otimização de recursos financeiros, além de poupar água e energia, produtos para a lavagem, como sabão e amaciante, e o compartilhamento de toda a infraestrutura entre os condôminos, aproveitando espaço.

Nessa solução, a Ultragaz oferece ao consumidor energia de forma segura, eficiente e sustentável. A iniciativa contempla a instalação de toda a infraestrutura necessária para o uso compartilhado dos serviços de lavanderia em condomínios, que conta com máquinas de lavar e secar de alta *performance* e uma plataforma digital para agendamento, desbloqueio e controle dos processos automatizados, tudo movido pelas soluções de energia da Ultragaz.

O primeiro condomínio a instalar a solução foi em Curitiba (PR), atendendo cerca de 2 mil moradores que residem nos 750 apartamentos existentes. A estimativa era de cerca de 300 ciclos de lavagem mensais, porém no primeiro mês foram 670 ciclos concluídos. Durante 2022, foram instaladas 62 lavanderias em outras cidades, e a implementação é feita com pouco ou nenhum investimento inicial, pois pode ser realizada durante a construção, por meio de um pacote de serviços disponíveis às construtoras interessadas.

Atualmente, a solução está disponível em 13 Estados do Brasil, além do Distrito Federal: Bahia, Ceará, Espírito Santo, Goiás, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Paraíba, Paraná, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e São Paulo.

Economia e benefícios ambientais da OMO Lavanderia Compartilhada em comparação com o uso da máquina residencial para lavar e secar*:



*Para cada um quilo de roupa lavada em um ciclo completo.



Gestão sustentável na cadeia de valor

Ações com foco no relacionamento com clientes e parceiros.

A Ultragaz conta com serviços e aplicativos que dão suporte ao gerenciamento de produtos e ao relacionamento com parceiros e clientes e passam por atualização constante, acompanhando as demandas de funcionalidades dos usuários.

Relacionamento com parceiros

O relacionamento da Ultragaz com seus parceiros revendedores é construído para oferecer a esses parceiros uma experiência qualificada, com eficiência e proximidade.

Em 2022, foi testado um novo modelo de relacionamento com os parceiros revendedores visando o desenvolvimento de soluções mais adequadas às necessidades de cada revendedor em termos de mercado, desenvolvimento e gestão, viabilizando oportunidades de troca de boas práticas entre os parceiros.

Também foi criada uma central de atendimento ao revendedor, o Serviço de Atendimento ao Parceiro (SAP).

Outro trabalho desenvolvido com os parceiros foi a orientação de mudança para a nova marca da Ultragaz, lançada em 2021. Em 2022, 34% da base de vendas fechou o ano com a identidade visual atualizada.

Lapidar

O Programa de Excelência da Revenda Desafio Lapidar da Ultragaz é um programa de qualificação dos parceiros que valoriza a jornada de cada revenda, prevendo alta frequência de avaliação e *feedback*, benefícios constantes e atrativos, além de regras bem definidas.

Nesse programa, eles são avaliados de janeiro a outubro por meio de critérios auditados pela Ultragaz ao longo do ano. Participaram voluntariamente do desafio 60% da rede revendedora, sendo que 98% progrediu em relação ao ano anterior. Os 150 revendedores com as melhores colocações participaram do evento de reconhecimento no fim do ano para receber o título de Diamante Azul.





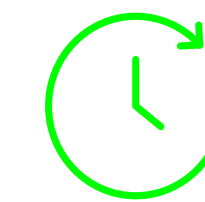
Road Show 2022

Nos 34 encontros que passaram pelas regiões do Brasil nas quais a rede de parceiros está presente, a Ultragaz mostrou suas últimas inovações, reforçando a estratégia da empresa e alinhando detalhes para superar as expectativas dos clientes. Falou-se do presente e do futuro do negócio de GLP e dos caminhos para uma atuação conjunta eficiente no setor. Foi ainda uma oportunidade de apresentar a Jornada ESG aos revendedores e de reforçar o trabalho voltado à sustentabilidade, viabilizando, inclusive, a redução de custos. O assunto da segurança também foi amplamente abordado, estimulando os revendedores a levar o tema às suas equipes.

Investimento em capacitação

Foram treinados presencialmente, em 2022, totalizando mais de 11.200 horas de treinamento dos revendedores, com conteúdo customizado de acordo com as suas necessidades.

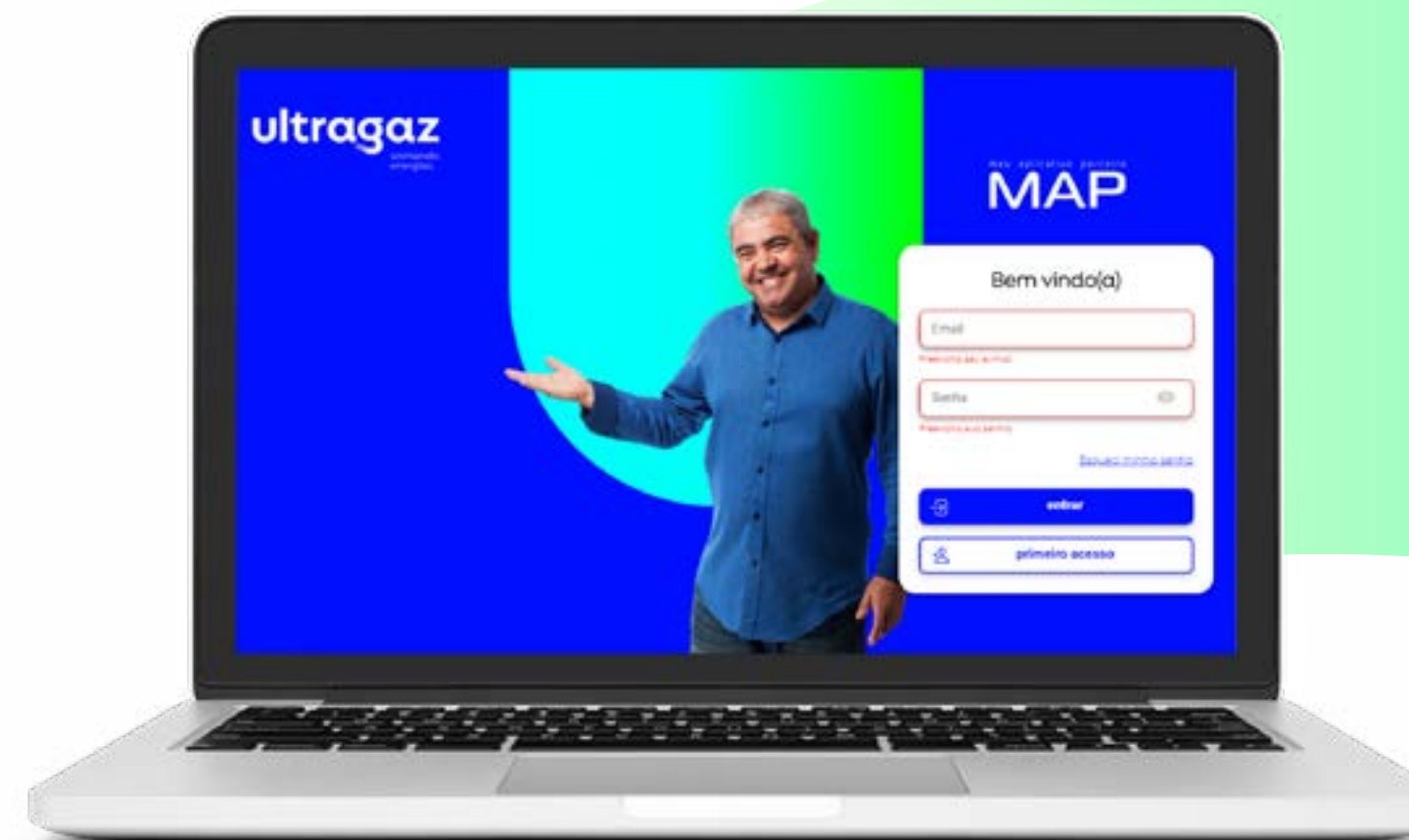
Já os treinamentos de *onboarding* para novos parceiros, que estavam suspensos devido à pandemia de Covid-19, foram retomados, buscando maior engajamento com os temas propostos pela Ultragaz.



Mais de **11.200** horas de treinamento

Meu Aplicativo Parceiro (MAP)

O MAP é usado pelos parceiros revendedores para todas as suas solicitações com relação às questões da Ultragaz. Nele, eles acessam funcionalidades que apoiam o relacionamento, como treinamentos a distância, a Universidade Ultragaz, o Portal de Compras de produtos e serviços para a revenda. No MAP, os parceiros também têm acesso ao programa de excelência Lapidar. O aplicativo já é utilizado por praticamente todos os revendedores da Ultragaz.



Engajamento em sustentabilidade

A Ultragaz é membro do CDP Supply Chain, além de responder ao CDP pela Ultrapar. O programa permite



que as instituições compilem informações ambientais de seus fornecedores em um questionário, ajudando-as a identificar e responder a riscos e oportunidades ambientais.

Para a Ultragaz, é fundamental fomentar o desenvolvimento sustentável na cadeia de valor. Por isso, além de solicitar aos fornecedores que respondessem aos questionários de Mudanças Climáticas e Segurança

Hídrica, realizou três *workshops* com cerca de 65 parceiros, nos quais foram abordados esses temas por especialistas convidados, e uma mesa redonda com dois fornecedores, que falaram da implantação da agenda de sustentabilidade em suas empresas para inspirar os demais e gerar trocas entre os parceiros.

Em 2022, a matriz de criticidade de fornecedores convidados para responder o CDP Supply Chain foi revisada, aumentando em 41% o número de parceiros convidados para participar do CDP Supply Chain, alcançando a marca de 74% de respondentes.



O fornecedor da Ultragaz

GRI 2-6

A Ultragaz conta com cerca de 4,7 mil fornecedores ativos. Além do GLP, adquirido principalmente da Petrobras com precificação atrelada aos mercados internacionais e reajustes periódicos, a empresa também realiza compras essenciais, como de recipientes, tintas, lacres e válvulas.

As principais categorias de fornecedores são

- **Facilities, serviços administrativos e benefícios:** aproximadamente 2,4 mil parceiros
- **Administração e Consultorias:** cerca de 2,1 mil parceiros
- **Instalações:** cerca de 1,9 mil parceiros
- **Manutenção de Base:** cerca de 1,5 mil parceiros
- **Frotas:** aproximadamente 900 parceiros

Desconsiderando a compra de GLP, o montante gasto com fornecedores em 2022 foi de R\$ 1,18 bilhão.

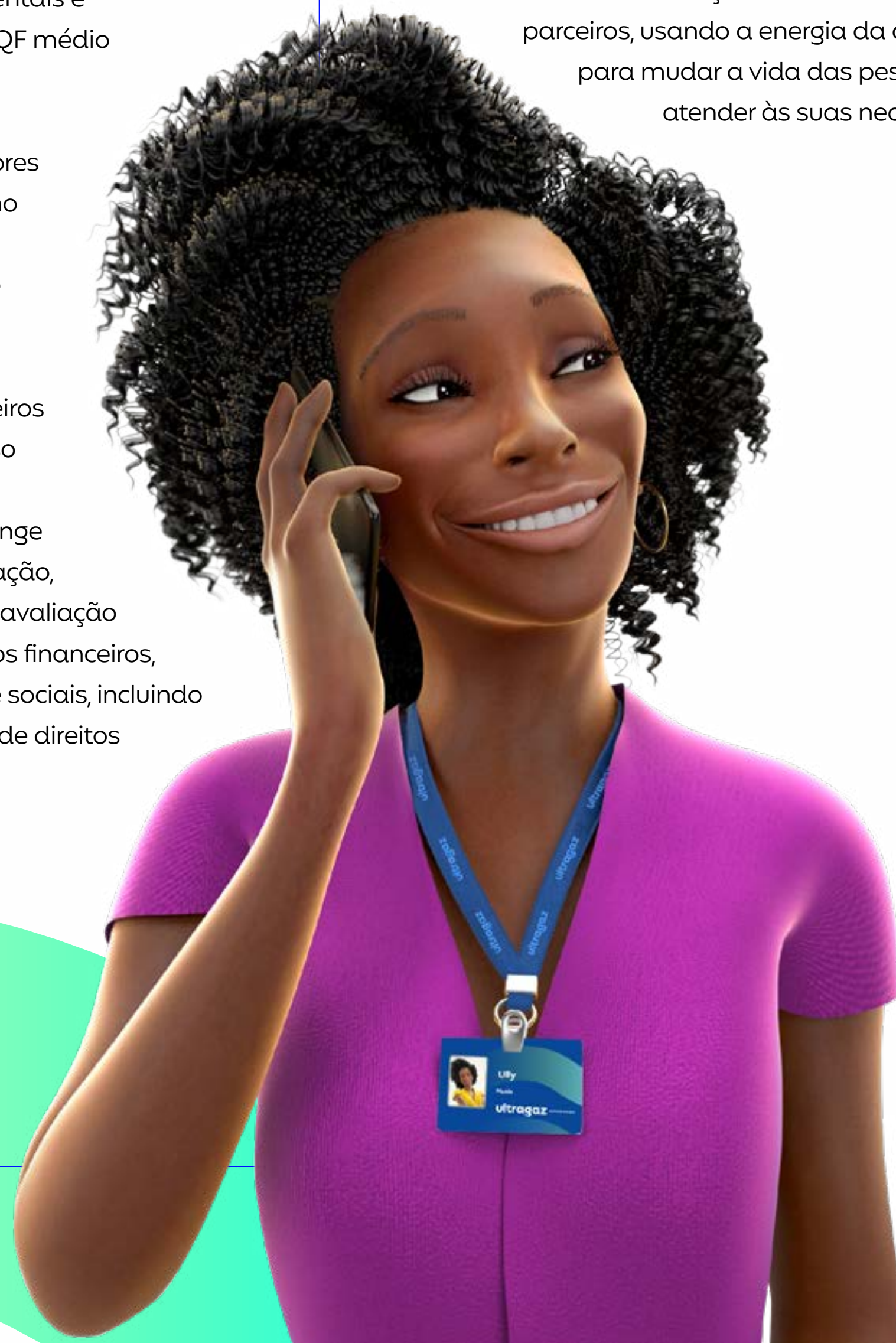
Todos os parceiros passam por um processo de avaliação reputacional, integridade, técnica e concorrencial e devem estar de acordo com cláusulas relacionadas a questões éticas, socioambientais e anticorrupção. Desde 2012, a Ultragaz aplica o Índice de Qualificação do Fornecedor (IQF), que avalia o desempenho dos

fornecedores críticos, considerando fatores como qualidade dos produtos e serviços contratados, sistemas de gestão e certificações, tempo de relacionamento com a companhia, envolvimento em projetos socioambientais e auditorias. Em 2022, o IQF médio fechou em 98,8.

Em 2022, 71 fornecedores foram classificados como críticos pelo impacto potencial que têm sobre a disponibilidade ou a qualidade dos produtos da Ultragaz. Esses parceiros passam por um processo ainda mais rigoroso de homologação, que abrange questionário de qualificação, auditorias presenciais e avaliação de documentos, aspectos financeiros, tributários, ambientais e sociais, incluindo questões trabalhistas e de direitos humanos.

Relacionamento com clientes

As ações e soluções para os clientes têm o objetivo de facilitar sua interação com a Ultragaz e seus parceiros, usando a energia da companhia para mudar a vida das pessoas e atender às suas necessidades.



Tecnologia no relacionamento

AMIGU

Este aplicativo de digitalização da entrega (*last mile*), criado para conectar entregadores ao cliente final. O processo permite que os clientes tenham uma entrega mais rápida e a Ultragaz garante a melhor experiência de compra na empresa, além de potencialmente reduzir emissão de gases de efeito estufa por localizar o entregador que fará o menor percurso para a entrega.




ASSISTENTE ULLY

Ninguém melhor para humanizar as relações e estreitar o relacionamento com o cliente Ultragaz do que a Ullly! Essa persona digital, que já nasceu querida pelo público, foi escolhida com unanimidade pelo voto popular e, desde então, faz parte da comunicação da empresa. Presente nos canais de atendimento e no dia a dia das redes sociais, a Ullly sempre tem dicas para facilitar a rotina dos usuários e resolve problemas com rapidez e leveza. Além disso, é porta voz em temas de energia, sustentabilidade e estilo de vida, entre outros temas que são comuns na vida dos consumidores e amantes da marca.

Solução remote first

A Ultragaz implementou uma tecnologia remota para a pré-venda das soluções em GLP.

A novidade está alinhada à estratégia da Ultragaz de proporcionar aos clientes uma experiência única, com um serviço inovador e intuitivo. Todo o contato é feito por uma única plataforma, sem necessidade de uso de outras ferramentas, é seguro e está em linha com novas regras da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). O serviço contemplou, em 2022, mais de 550 clientes prospectados por meio da ferramenta no País.



Melhor Case 2022

Esta é uma premiação direcionada ao time comercial pelo trabalho nos mercados do segmento empresarial, reconhecendo o melhor case de novas soluções para o cliente.

Em 2022, foram duas categorias: Pré-venda e Pós-venda. Os cases vencedores foram com a solução Ultragaz Secagem de Sementes-Soja (Pré-venda) e com a solução Ultragaz Empilhadeiras (Pós-venda).



Metas ESG 2030

- Manter o uso de 100% de energia elétrica renovável e certificada
- Implementar medidas de redução e mitigação de emissões de gases de efeito estufa em nossas operações, garantindo a neutralidade de carbono a partir de 2025
- Garantir 100% dos fornecedores críticos com práticas de excelência ESG

Status 2022
100% da energia elétrica consumida de fonte renovável e certificada

Status 2022
Estamos trabalhando na revisão da definição da criticidade da cadeia de valor para considerar todos os fatores ESG

- Zerar os vazamentos com risco de contaminação de solo e água
- Garantir 100% dos revendedores selecionados com práticas ou compromissos ESG

Status 2022
Zero vazamento com risco de contaminação

Status 2022
Escopo 1: redução das emissões em 7% vs 2021

Status 2022
Escopo 2: 100% neutralizado com certificados internacionais de energia renovável I-REC

- Aterro Zero: não destinar resíduos perigosos e não perigosos para aterro por meio de soluções mais sustentáveis
- Apresentamos nossa Jornada ESG para todos os revendedores no roadshow

Status 2022
23% de resíduos destinados a aterro (-50% em relação a 2021)

Ambição do Grupo Ultra
Assegurar nível de excelência na gestão ambiental das operações, garantindo o uso eficiente de recursos naturais e otimizando a gestão de resíduos

Ambição do Grupo Ultra
Planejar e implementar estratégias voltadas à transição para uma economia de baixo carbono

Ambição do Grupo Ultra
Influenciar, fomentar e monitorar a adoção das melhores práticas ESG na cadeia de valor dos negócios



Energia Humana

Tema material relacionado a este capítulo:

- Sociedade mais justa, diversa e inclusiva

ODS relacionados a este capítulo:



Valor para os colaboradores

Estamos vivendo um momento de transformação, pois a presença de **mulheres em cargos operacionais** e na **liderança** tem sido cada vez maior. Os programas que foram desenvolvidos para fortalecer e desenvolver esse grupo, como o Mentoria para Liderança Feminina e o Futuras Líderes, irão nos permitir avançar ainda mais. **A diversidade é um caminho necessário** e precisa fazer parte do nosso dia a dia. Acredito que seremos a **geração que celebrará essa conquista** e que, a cada dia, será mais comum vermos **mulheres ocupando todos os cargos na empresa.**

Mariana Santos Almeida de Oliveira, Gerente de Produção em Aracaju (SE)

A Energia Humana dá ênfase às pessoas no centro da atuação da Ultragaz. Afinal, elas são as responsáveis por colocar em prática o propósito da companhia. O valor aos colaboradores se dá com um trabalho consistente em segurança, saúde ocupacional e integral, diversidade e inclusão, e treinamentos e capacitações para o desenvolvimento pessoal e profissional de cada um.

Cultura organizacional

A cultura organizacional da Ultragaz está estruturada em cinco energias e 11 comportamentos. Eles expressam o jeito de ser e a visão de futuro da companhia, buscando reforçar a evolução contínua, o protagonismo e a conexão com as pessoas, colocando-as no centro. Essa cultura é o que orienta ações consistentes e alinhadas ao posicionamento da empresa e às suas transformações.

No decorrer de 2022, as cinco energias da cultura foram reforçadas internamente por meio de ações de comunicação nos canais da empresa e treinamentos vinculados às jornadas do colaborador e das lideranças.

Energias da cultura organizacional



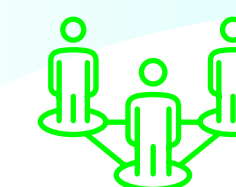
Conexão

- Inclua outras vozes na criação e caminhe junto
- Atue para o melhor do todo



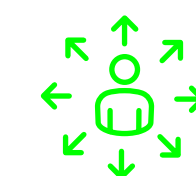
Consistência

- Planeje, simplifique e execute com disciplina
- Decida com agilidade e orientado a dados



Pessoas no centro

- Conheça o seu CLIENTE e entregue valor
- Cuide da segurança e estimule o potencial de cada COLABORADOR
- Impacte a SOCIEDADE de forma positiva



Protagonismo

- Exerça a sua autonomia e entregue os resultados
- Aja como dono e resolva



Transformação

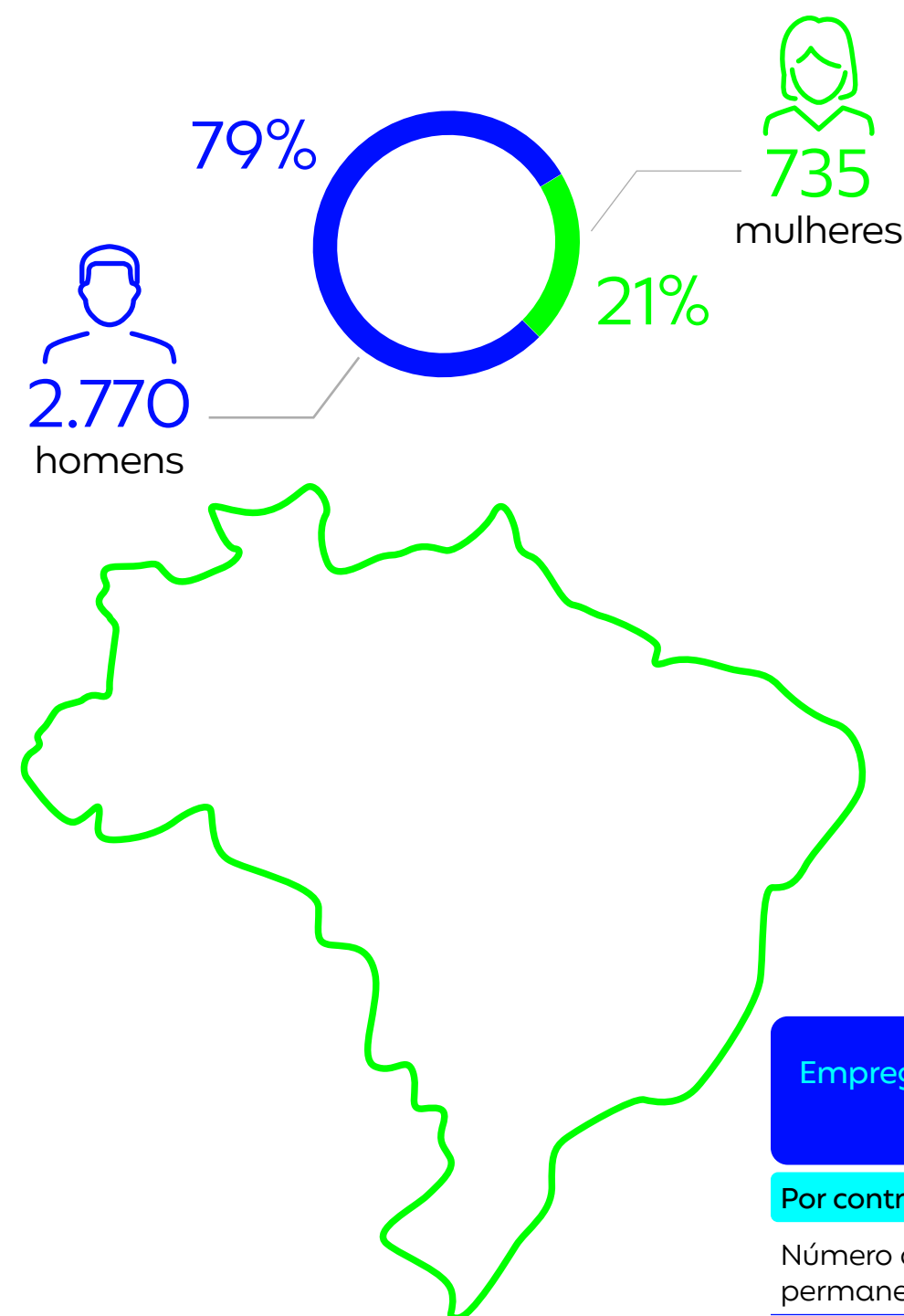
- Experimente, aprenda e ajuste a rota rapidamente
- Questione a realidade e arrisque com responsabilidade



Perfil dos colaboradores

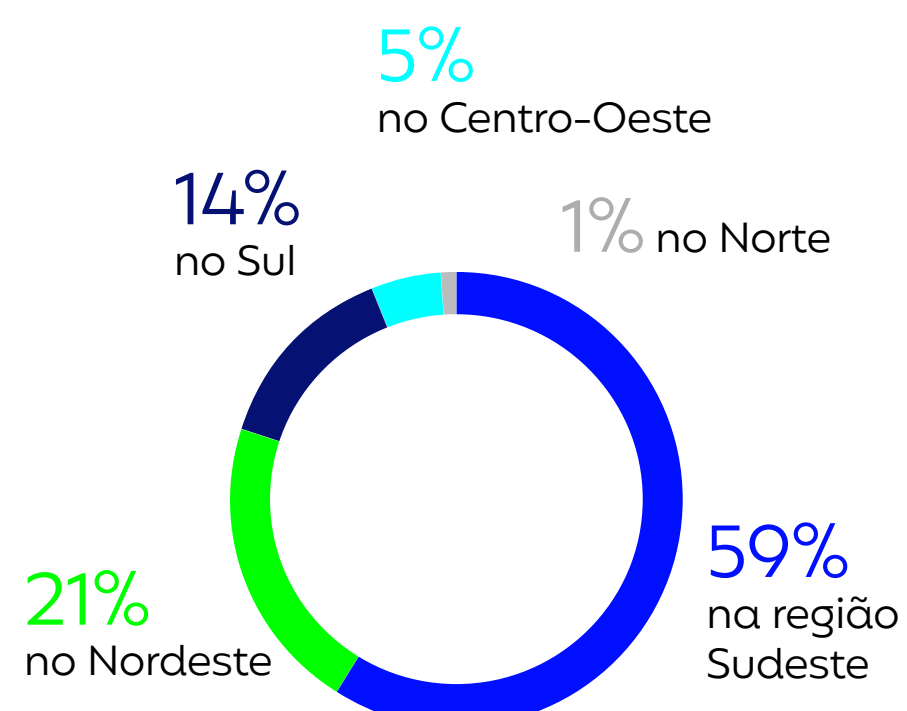
GRI 2-7

3.505 colaboradores em 2022



54% atuam em áreas operacionais

46% em áreas administrativas



O quadro de colaboradores aumentou em 2022 em decorrência de ampliação de portfólio de negócios, redesenho da estrutura hierárquica (quatro novas diretorias) e fortalecimento das equipes de entrega, comercial e produção.

Empregados por gênero* GRI2-7	2020			2021			2022		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
Por contrato de trabalho									
Número de empregados permanentes	581	2.816	3.397	603	2.753	3.356	735	2.770	3.505
Número de empregados temporários	0	0	0	5	26	31	0	11	11
Número de empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Por tipo de emprego									
Número de empregados em tempo integral	580	2.786	3.366	606	2.756	3.362	734	2.758	3.492
Número de empregados de período parcial	1	30	31	2	23	25	1	12	13
Número de empregados	581	2.816	3.397	608	2.779	3.387	735	2.770	3.505

*Foi utilizado o quadro de dezembro de 2022 com todo o público ativo e afastado, excluindo o público de: estagiários e aprendizes. Os números de quadro físico consideram também Presidência e Diretores. Os itens "Outros" e "Não informado" não apresentaram resultados nos três anos da tabela.

Empregados por região GRI 2-7	2020						2021						2022					
	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total
Por contrato de trabalho																		
Número de empregados permanentes	19	687	159	2.058	474	3.397	22	712	162	2.020	471	3.387	46	722	174	2.080	483	3.505
Número de empregados temporários	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26	5	31	0	3	0	7	1	11
Número de empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Por tipo de emprego																		
Número de empregados em tempo integral	19	676	159	2.039	473	3.366	22	699	162	2.008	471	3.362	46	720	174	2.069	483	3.492
Número de empregados de período parcial	0	11	0	19	1	31	0	13	0	12	0	25	0	2	0	11	0	13
Número total de empregados	19	687	159	2.058	474	3.397	22	712	162	2.020	471	3.387	46	725	174	2.087	484	3.505



Em 2022, o número de colaboradores aumentou, assim como a taxa de contratações. Já a taxa de rotatividade diminuiu.

Faixa etária										
Faixa etária GRI 401-1	Total de colaboradores em 31/12/2021	Contratações		Demissões		Total de colaboradores em 31/12/2022	Contratações		Demissões	
		Número total	Taxa	Número total	Taxa de rotatividade		Número total	Taxa	Número total	Taxa de rotatividade
Menos de 30 anos	635	221	33,2%	126	26,1%	591	216	37%	121	20%
30 a 50 anos	2.098	294	14,3%	314	14,8%	2.300	380	17%	323	14%
Mais de 50 anos	654	6	0,9%	95	7,4%	614	10	2%	55	9%

Gênero										
Gênero	Total de colaboradores em 31/12/2021	Contratações		Demissões		Total de colaboradores em 31/12/2022	Contratações		Demissões	
		Número total	Taxa	Número total	Taxa de rotatividade		Número total	Taxa	Número total	Taxa de rotatividade
Homens	2.779	381	14%	421	14%	2.770	350	13%	366	13%
Mulheres	608	140	24%	114	22%	735	256	35%	133	18%
Total	3.387	521	15%	535	16%	3.505	606	17%	499	14%

Região										
Região	Total de colaboradores em 31/12/2021	Contratações		Demissões		Total de colaboradores em 31/12/2022	Contratações		Demissões	
		Número total	Taxa	Número total	Taxa de rotatividade		Número total	Taxa	Número total	Taxa de rotatividade
Norte	22	7	36,8%	4	28,9%	46	10	22%	6	13%
Nordeste	712	121	17,6%	96	15,8%	722	116	16%	83	11%
Centro-Oeste	162	47	29,6%	44	28,6%	174	40	23%	28	16%
Sul	471	69	14,6%	70	14,7%	483	92	19%	80	17%
Sudeste	2.020	277	13,5%	321	14,5%	2.080	348	17%	302	15%

Nota: foi utilizado o quadro de dezembro de 2022 com todo o público ativo e afastado, excluindo estagiários e aprendizes. Os números de quadro físico consideram também Presidência e Diretores.

A proporção 2022 entre a remuneração média e a maior remuneração da empresa é de 1.042%. Essa proporção vem diminuindo desde 2019. Por outro lado, as remunerações, tanto a maior como a remuneração média, vêm aumentando, com uma proporção de 2% para a primeira e 3% para a segunda. [GRI 2-21](#)

Proporção entre a remuneração anual total do indivíduo mais bem pago e a remuneração média anual total de todos os empregados GRI 2-21				
Remuneração	2019	2020	2021	2022
Maior remuneração paga (remuneração total anual para o indivíduo mais bem pago da organização)	R\$ 717 mil	R\$ 756 mil	R\$ 809 mil	R\$ 880 mil
Remuneração total anual média para todos os empregados (exceto o indivíduo mais bem pago)	R\$ 66 mil	R\$ 70 mil	R\$ 76 mil	R\$ 85 mil
Proporção da remuneração	1.082%	1.073%	1.061%	1.042%

Proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os empregados GRI 2-21			
Aumento percentual	2020	2021	2022
Maior remuneração paga (remuneração total anual para o indivíduo mais bem pago da organização)	105%	107%	109%
Remuneração total anual média para todos os empregados (exceto o indivíduo mais bem pago)	106%	108%	111%
Proporção do aumento percentual da remuneração	99%	99%	98%

Nota: para este cálculo foram considerados o salário, a Periculosidade, o Target Remuneração Variável, o Target PLR.



Diversidade e inclusão

Incentivo a um ambiente diverso e inclusivo em toda a empresa.

GRI 3-3 Sociedade mais justa, diversa e inclusiva

A Ultragaz acredita que a diversidade enriquece os colaboradores e que a inclusão une as pessoas na criação, conjunta e permanente, de um ambiente respeitoso, acolhedor, saudável e seguro para que todos possam expressar e desenvolver aquilo que têm de melhor.

As ações na Ultragaz seguem o Plano de Diversidade e Inclusão elaborado a partir da Pesquisa de Diversidade realizada em 2021. Foram priorizadas as frentes de gênero e raça, com um olhar também para pessoas com deficiência (PcDs). A conscientização sobre esse tema se inicia no processo seletivo e evolui no programa de integração dos novos colaboradores e no dia a dia da empresa.

Apesar de o setor de óleo e gás sustentar um perfil majoritariamente masculino, a Ultragaz busca ampliar a presença da mulher em todos os espaços, não só em áreas administrativas como também nas atividades operacionais e de transporte. É um movimento gradativo e que avança por meio da capacitação de líderes e da sensibilização interna quanto à importância da equidade de gênero. O mesmo ocorre na questão de etnia, com o reforço do valor da presença de pardos e pretos nas contratações. O movimento acontece também para as pessoas com deficiência, com a conscientização e o reforço de a companhia ter contratações nos mais diversos cargos. Já as frentes de orientação sexual e gerações têm sido trabalhadas com ativações de comunicação.

Gênero

Aumentar a representatividade, o engajamento e o desenvolvimento de mulheres

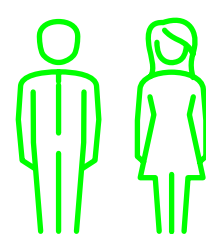
Raça

Aumentar a representatividade, o engajamento e o desenvolvimento de pessoas pretas e pardas

PcD

Acelerar a entrada de pessoas com deficiência na empresa e garantir a inclusão, o engajamento e o desenvolvimento desses profissionais

Avanços em diversidade e inclusão em 2022



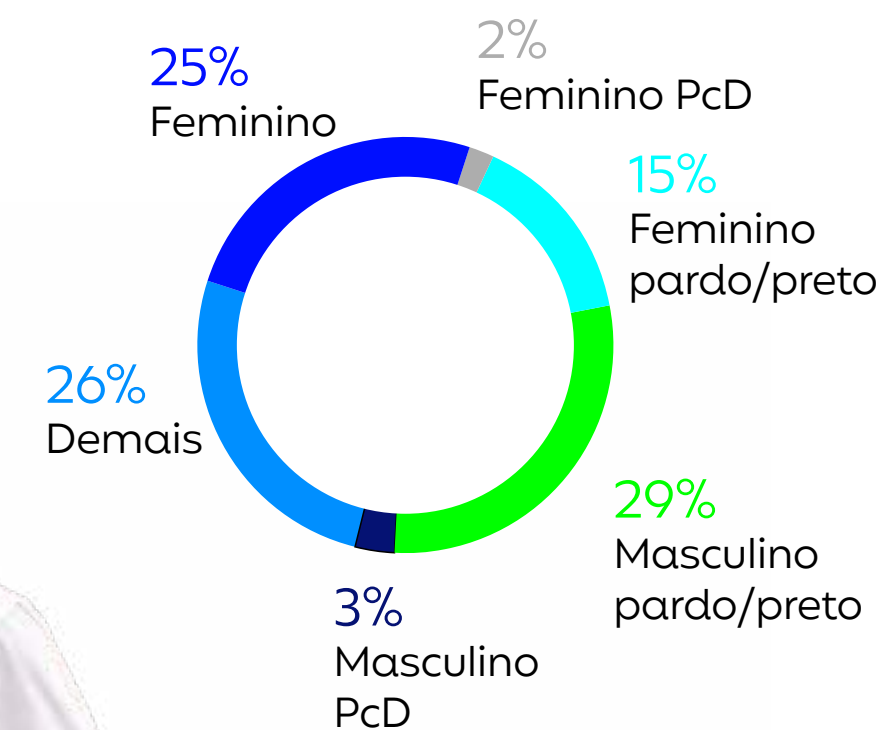
32% de mulheres/pretos/pardos em posição de liderança (diretoria, gerência executiva e gerência)



74% das contratações destinadas a grupos de diversidade

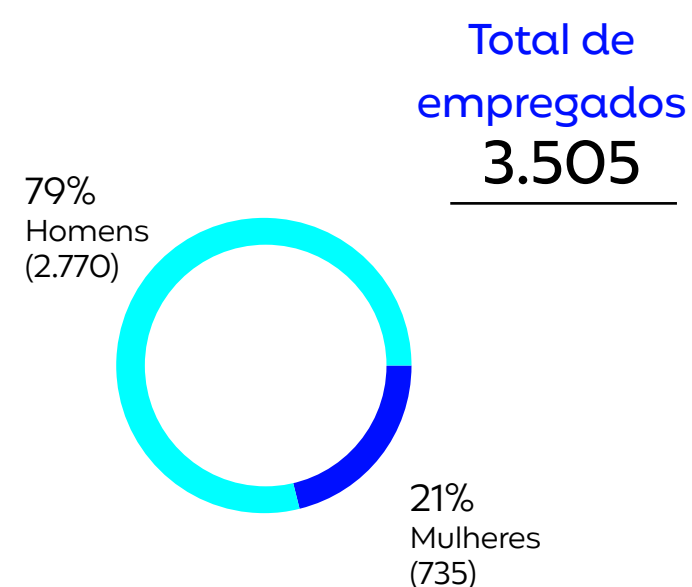
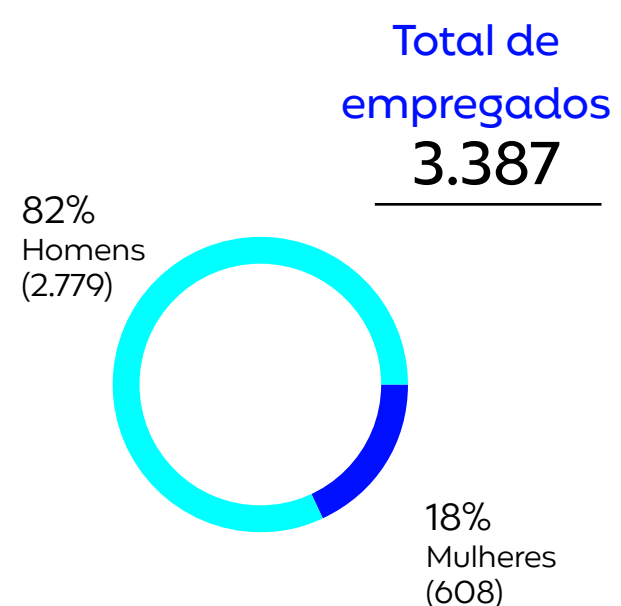
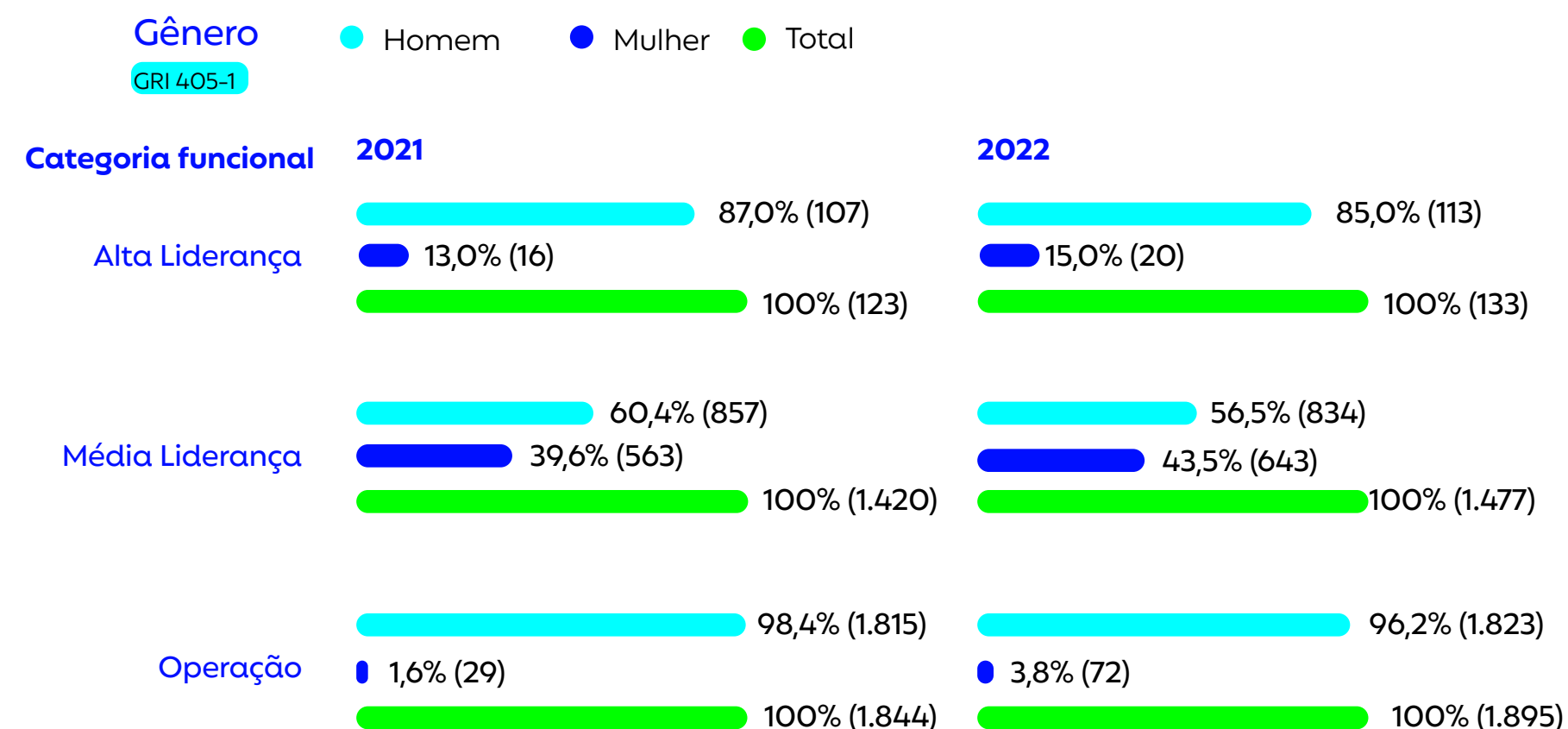


Colaboradores da Ultragaz





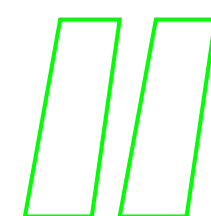
Diversidade nos órgãos de governança e entre os empregados



A categoria funcional Alta Liderança considera os colaboradores dos cargos de presidência, diretoria e gerência. A categoria Média Liderança considera os cargos de coordenação e administrativo. Colaboradores inativos, funcionários sindicalistas, afastados por doença ou acidente e com suspensão de contrato foram desconsiderados no cálculo do indicador.

Faixa etária GRI 405-1	2020				2021				2022				
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Total	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Total	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Total	
Alta Liderança	Número	9	88	23	120	7	94	22	123	11	101	21	133
	Percentual	7,5%	73,3%	19,2%	100,0%	5,7%	76,4%	17,9%	100,0%	8,3%	75,9%	15,79%	100,0%
Média Liderança	Número	404	888	103	1.395	393	926	101	1.420	370	1.013	94	1.477
	Percentual	28,9%	63,7%	7,4%	100,0%	27,7%	65,2%	7,1%	100,0%	25,1%	68,6%	6,36%	100,0%
Operação	Número	253	1.073	556	1.882	235	1.078	531	1.844	210	1.186	499	1.895
	Percentual	13,4%	57,0%	29,5%	100,0%	12,7%	58,4%	28,8%	100,0%	11,0%	62,5%	26,3%	100,0%
TOTAL	Número	666	2.049	682	3.397	635	2.098	654	3.387	591	2.300	614	3.505
	Percentual	19,6%	60,3%	20,1%	100,0%	18,7%	61,9%	19,3%	100,0%	16,8%	65,6%	17,5%	100,0%

Categoria funcional GRI 405-1	Percentual de empregados por categoria funcional, etnia e gênero											
	Pretos(as)		Pardos(as)		Branco(s)		Amarelo(s)		Índigenas		Não informado	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Alta Liderança	0,0%	0,0%	20,4%	20,0%	78,8%	80,0%	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Média Liderança	6,7%	5,1%	27,8%	25%	61,3%	67,3%	2,4%	1,6%	0,0%	0,0%	1,8%	0,9%
Operação	14,0%	13,9%	36,5%	45,8%	46,1%	30,6%	0,7%	1,4%	0,0%	0,0%	2,6%	8,3%
Total	11,3%	5,9%	33,2%	26,9%	52,0%	64,1%	1,2%	1,5%	0,0%	0,0%	2,2%	1,6%



A Ultragaz me devolveu uma coisa que há muito tempo tinha perdido: a minha **autoestima profissional**. Muitas vezes, por ser diferente do 'padrão', sentia que jamais me adequaria ao ambiente corporativo de nenhuma empresa, mas eu me equivoquei. Cheguei aqui com metade da cabeça raspada, tatuagens nos braços à mostra e assumindo que estava em um relacionamento homoafetivo. Fui bem recebida e acolhida por todas as pessoas e áreas, e isso, de verdade, fez com que eu sentisse um grande **senso de pertencimento**. Gratidão imensa à Ultragaz que **me fez sentir capaz e competente** sendo EXATAMENTE como eu sou.

Bruna Targina do Nascimento Gonzaga,
Gerente Comercial em São José dos Campos (SP)



Número de PcDs na organização GRI 405-1		2020			2021			2022		
		Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Alta Liderança	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Percentual	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Média Liderança	Número	40	12	52	40	8	48	39	16	55
	Percentual	4,8%	2,2%	3,7%	4,7%	1,4%	3,4%	4,7%	2,5%	3,7%
Operação	Número	89	2	91	86	3	89	90	4	94
	Percentual	4,7%	13,3%	4,8%	4,7%	10,3%	4,8%	4,9%	5,6%	5,0%
Total	Número	129	14	143	126	11	137	129	20	149
	Percentual	4,5%	2,4%	4,2%	4,5%	1,8%	4,0%	4,7%	2,7%	4,3%

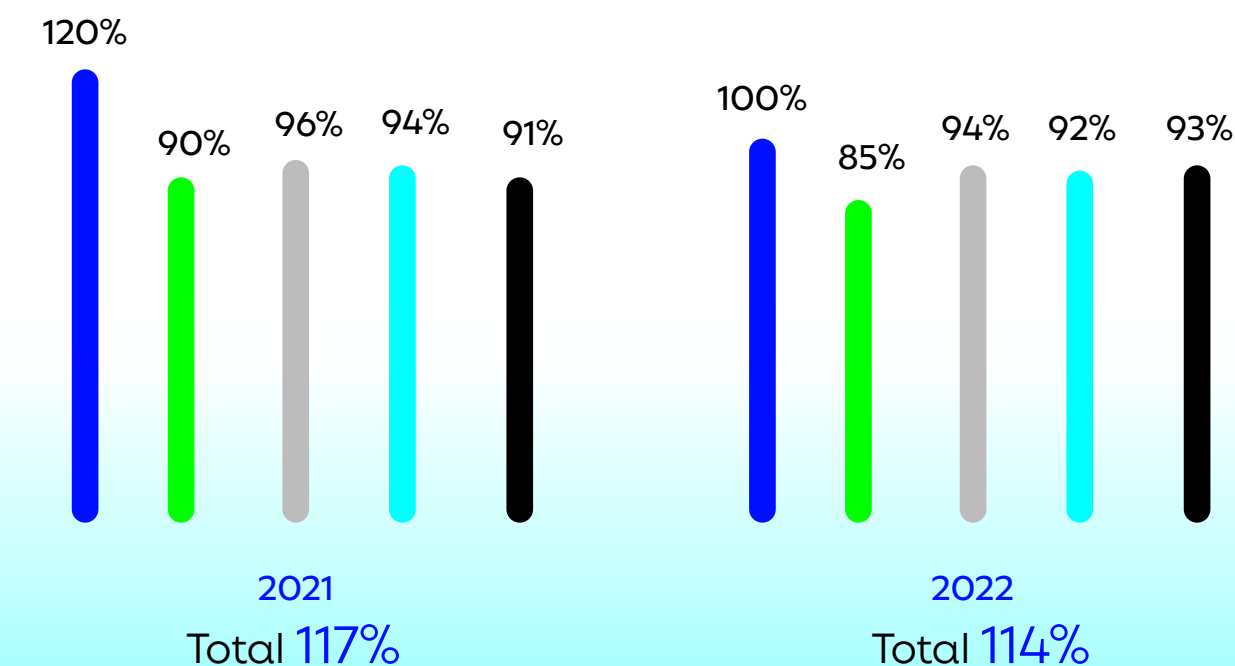
A categoria funcional Alta Liderança considera os colaboradores dos cargos de presidência, diretoria e gerência. A categoria Média Liderança considera os cargos de coordenação e administrativo. Colaboradores inativos, funcionários sindicalistas, afastados por doença ou acidente e com suspensão de contrato foram desconsiderados no cálculo do indicador.

Razão matemática entre o salário e remuneração base

GRI 405-2

Categoria funcional

- Direção
- Gerência
- Coordenação
- Administrativo
- Operacional



Plano de Diversidade e Inclusão

O Plano de Diversidade e Inclusão vem avançando nos estágios de implementação e promoção do tema e, somado aos desafios da Jornada ESG, segue em 2023 para uma etapa de execução mais consistente, trazendo para a prática aprendizados e ações de melhorias identificados na Pesquisa de Diversidade. Os canais de comunicação interna, como Workplace, Teams e reuniões, dão suporte à sensibilização dessa estratégia e suas diretrizes.



Etapa 1 – Aprender: conhecer melhor o tema (posturas)

2020/2021 – Entender & Desenvolver diversidade e inclusão

Etapa 2 – Executar: aprimorar as práticas (ações)

2022/2023 – Ambiente cada vez mais inclusivo, respeitoso e seguro

Etapa 3 – Sustentar: buscar sempre ter mais diversidade e inclusão (resultados)

2023/2024 – Diversidade e inclusão cada vez mais inserida no relacionamento com *stakeholders*



Pilares do Plano de Diversidade e Inclusão

GRI 3-3 Sociedade mais justa, diversa e inclusiva

Empresa inclusiva e respeitosa – criar, rever e aprimorar políticas e processos estruturais e práticas de gestão de diferentes stakeholders. Os destaques das ações vinculadas a este pilar são:

- Pesquisa de Diversidade a cada dois anos para aferir as percepções das ações de diversidade e inclusão implementadas e a evolução do tema. A primeira foi em setembro de 2021;
- Dashboard de diversidade, com visibilidade e acompanhamento dos resultados de diversidade e inclusão para toda a Ultragaz;
- Recrutamento e seleção com foco em pessoas de grupos minorizados.

Educação e comunicação – informar, educar e ampliar a consciência para rever e aprimorar as posturas e práticas. Os destaques das ações vinculadas a este pilar são:

- Desenvolvimento da liderança;
- Futuras Líderes (Mulheres), com formação de um pipeline de sucessão exclusivamente feminino, com 30 participantes capacitadas em temas como negociação, finanças e tributos, comportamento do consumidor, comunicação não violenta (CNV) e assertiva, liderança inspiradora e postura executiva;
- Programa de mentoria para líderes mulheres em posições administrativas. Com o objetivo de aprimorar as habilidades da liderança feminina. A iniciativa teve duração de sete meses, com 14 mulheres participantes.



+Mulher360

Em 2022, a Ultragaz se associou ao Movimento Empresarial pelo Desenvolvimento Econômico da Mulher (+Mulher360) e participou dos Diálogos de Associados e Café com CEOs organizados pelo Movimento. Alguns dos temas abordados foram assédio e outros tipos de violência, papel dos homens na promoção da equidade de gênero, capacitação de mulheres na base da pirâmide, plano de sucessão de mulheres em posições de liderança, e como ampliar a atração, retenção e desenvolvimento de mulheres negras.

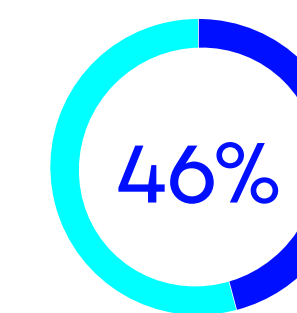
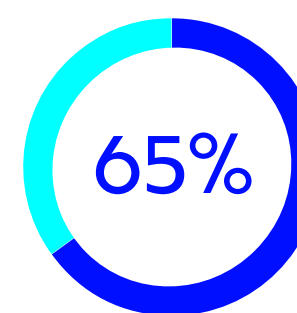


Programa de Estágio com vagas afirmativas

A Ultragaz lançou, em 2022, a primeira edição do programa de estágio com vagas afirmativas para mulheres e pessoas negras de todos os gêneros. As 26 vagas disponíveis foram preenchidas por estudantes universitários para atuar nas mais diversas áreas.

Dos estagiários contratados:

17	12
são mulheres	se autodeclararam pretos/pardos





WINLPG

Women in LPG

Pela equidade de gênero

A Ultragaz participa do Women in LPG (WINLPG) Brasil, o capítulo brasileiro da WINLPG, da Associação Mundial de GLP (WLPGA). O WINLPG é uma rede global que apoia as mulheres na indústria de GLP.

No Brasil, tem como missão incentivar, de forma ética e transparente, a equidade de gênero, conscientizando sobre a necessidade de respeito às diferenças e a importância da igualdade de direitos, com disseminação das boas práticas no setor. As atividades sugeridas incluem proposição e acordo de metas, engajamento nas companhias, uso da rede de apoio e sessões de troca de conhecimento.

Especial Dia das Mulheres

Com o propósito de fomentar a discussão de equidade de gênero com as mulheres da Ultragaz, em março, por ocasião do Dia da Mulher, foi realizada uma ação especial que abordou temas relevantes para a diversidade: a palestra Síndrome de Impostora, a roda de conversa de contexto atual do mundo do trabalho feminino e a oficina Feminismo na História – Contextos que Unem e Fortalecem. No total, a iniciativa contou com aproximadamente 1.700 participantes.

Engajamento e participação – criar oportunidades de participação e vivências de diversidade e inclusão e de contribuição para a Ultragaz. Os destaques das ações vinculadas a este pilar são:

- Grupos focais com o objetivo de propor iniciativas de engajamento, capacitação, ações afirmativas e crescimento no número de mulheres na Ultragaz. Os grupos são on-line para o público feminino, de acordo com perfil identificado na Pesquisa de Diversidade. Em 2022, foram 10 turmas, com 30 mulheres cada uma;



- Calendário de diversidade com ações de comunicação para datas como Dia Mundial do Braille, Dia da Mulher, Dia da Síndrome de Down, Dia do Orgulho LGBTQIA+, Dia de Combate à Discriminação Racial, Dia da Pessoa com Deficiência (PcD), Dia da Consciência Negra e Dia do Combate à Violência Contra a Mulher.



Desenvolvimento amplo de pessoas

Incentivo a uma equipe de colaboradores capacitada.

Ao colocar as pessoas no centro, a Ultragaz incentiva que os colaboradores se desenvolvam. Assim, promove um ambiente de aprendizagem e troca de experiências para o aprimoramento individual, valorizando talentos e contribuindo para o engajamento interno e para o desempenho e os objetivos estratégicos da empresa.

A Academia Ultragaz Online é a plataforma de aprendizagem digital da Ultragaz, em que são

disponibilizadas diversas trilhas de formação e cursos com foco no desenvolvimento técnico e comportamental dos colaboradores.

Em 2022, a Academia Ultragaz Online recebeu 14.982 acessos, e mais de 100 conteúdos foram organizados e disponibilizados na plataforma. Além disso, a Academia recebeu investimentos em customizações, especialmente para incrementar a governança e gestão de treinamentos.



Principais treinamentos de 2022

Transformerz

Este é o Programa de Desenvolvimento da equipe Comercial Domiciliar, realizado pelo terceiro ano consecutivo em 2022, com a participação de consultores comerciais e gerentes comerciais. Essa jornada está distribuída em três dimensões: estratégia, comercial e emocional, e foi realizada com grupos síncronos e mentorias individuais. Os temas priorizados no ano foram desenvolvimento de pessoas e equipes, comunicação, conexão e estratégia.

Academia Comercial Empresarial (ACE)

Foi lançada em 2021 com o propósito de fortalecer o movimento de transformação cultural e desenvolver novas habilidades para o time Comercial Empresarial a partir de quatro dimensões: negócios, gente, processos e clientes. Em 2022, o programa acumulou mais de 2.500 horas de treinamento e contou com módulos de aprendizagem destinados aos consultores, assistentes e analistas comerciais, abordando temas de autoconhecimento, geração de valor para o cliente, análise de concorrência e gestão de carteira para melhores negócios.

Os gerentes comerciais participaram de módulos com foco no papel do líder como *coach* para potencializar o desenvolvimento dos times, além de realizarem os "Diálogos de Acordo", conversas com suas equipes para fortalecer alinhamentos

importantes e colocar em prática os temas abordados nos módulos. Para os gerentes de mercado, foram realizados os "Diálogos estratégicos", cujo objetivo foi embarcá-los nas principais perspectivas abordadas com os demais públicos e ampliar a consciência em relação ao papel e ao contexto da liderança no processo de aprendizado.

Academia Agro

O programa foi desenvolvido e implementado em 2022 com o objetivo de preparar tecnicamente o time Comercial Empresarial para atuar no segmento do agronegócio. De forma dinâmica e contínua ao longo de oito meses, os participantes assistiram a videoaulas e realizaram encontros ao vivo, que trataram das particularidades do agronegócio e das culturas de soja, aviários, algodão, arroz e feijão. Inicialmente, 60 profissionais foram impactados, entre consultores comerciais, consultores de novos produtos e gerentes comerciais. No fim do ano, todos os conteúdos gerados pelo programa foram disponibilizados para toda a companhia na Academia Ultragaz Online.

Safári da Liderança

Na jornada de desenvolvimento dos gerentes executivos da Ultragaz, os participantes percorrem toda a estratégia da empresa, somando 119 horas de um processo dividido em cinco módulos: Transformação Digital; Cliente no Centro; Sustentabilidade e Diversidade; Diversificação nos Negócios; e Excelência Operacional. Em 2022, 39 gerentes executivos participaram do Safári da Liderança.

Futuros Líderes

Além do programa Futuras Líderes, focado em mulheres e mencionado na página 57, em 2022, houve o encerramento da 3ª edição do Futuros Líderes, um programa de aceleração de colaboradores potenciais para a área comercial. O resultado da iniciativa foi um índice de 83% de aproveitamento em movimentações internas para os participantes, sendo que 66% dessas movimentações foram para posições gerenciais. Esse programa é 100% customizado para a Ultragaz, e são abordados temas como marca, inovação, finanças, logística, gestão de projetos e gestão de pessoas. No total, foram 134 horas de aprendizado em encontros on-line e presenciais e 54 horas de mentoria individual e em grupo.

Líder Já

Trilha focada em gerentes comerciais e de produção, além de coordenadores corporativos que assumiram posição de liderança recentemente. Foram 43 participantes e carga de 28 horas de aprendizagem, com temas organizados em três pilares: Liderança Inspiradora, Gestão de Equipes e Gestão Estratégica do Negócio.

Mudanças climáticas para líderes

Treinamento ministrado para diretores e gerentes. O conteúdo foi gravado e disponibilizado em vídeo para todos os colaboradores da Ultragaz na Academia Ultragaz Online, engajando-os neste tema de extrema relevância para a Jornada ESG e para o direcionamento de atividades cada vez mais sustentáveis.

Capacitação em Geração Distribuída

Trata-se de um curso ministrado para diversas áreas que passaram a atuar com Geração Distribuída (GD) depois da aquisição da Stella Energia. Com carga de oito horas, teve participação de 50 colaboradores em 2022. O objetivo foi apresentar o mercado de energia, as exigências regulatórias, as modalidades e os projetos de GD, os principais contratos e os fluxos dos projetos, bem como projeções, desafios e oportunidades desse mercado.

Branding

O curso, com carga de 32 horas, teve participação de 120 principais líderes e formadores de opinião da companhia em 2022. O objetivo foi disseminar o conceito geral de *branding* para que todos entendam que esse é um tema da empresa e, por isso, todos são guardiões da marca Ultragaz. O treinamento trouxe como conteúdo a marca conectada a exemplos práticos e concretos dentro da própria Ultragaz.

Ultra Estagiários

O Programa de Estágio da Ultragaz é a grande "porta de entrada" na companhia. Em 2022, o programa iniciado em 2021 foi concluído, totalizando 18 meses de desenvolvimento em atividades colaborativas e projetos desafiadores com entregáveis práticos para as áreas de atuação dos estagiários. Ao longo de todo o programa, os jovens desenvolvem competências técnicas e comportamentais, além de serem imersos na cultura da Ultragaz e trocarem experiências com as lideranças da companhia e seus tutores

Futuros Líderes



Para identificar futuros líderes e trazer perspectivas dos jovens para os atuais líderes sêniores da indústria, a Ultragaz participa do Conselho Jovem (Youth Council) do WLPGA, a Associação Mundial de GLP. Criado em 2021, esse conselho é composto de um seleto grupo de jovens que representam as empresas do Conselho Industrial do WLPGA e gostam de compartilhar suas perspectivas e experiências em seus locais de trabalho, indústria e comunidade.

(estagiários dos programas anteriores), conectando-os ao propósito e à estratégia da companhia. Foi muito valor gerado para o início de carreira dos 30 profissionais que participaram dessa jornada.

Média de horas de treinamento que empregados realizaram durante o período de relato por gênero GRI 404-1

Gênero	2020	2021	2022	
	Média de horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Homens	25	36	56.561	20
Mulheres	27	24	19.534	27
Total	52	60	76.094	22

Média de horas de treinamento que empregados realizaram durante o período de relato por categoria funcional GRI 404-1

Categoria funcional	2020	2021	2022	
	Média de horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Alta Liderança	31	51	7.826	59
Média Liderança	28	39	37.724	26
Operação	16	14	30.545	16

A categoria funcional Alta Liderança considera os colaboradores dos cargos de presidência, diretoria e gerência. A categoria Média Liderança considera os cargos de coordenação e administrativo.

INOVA 2030 Dispara

Participação no Inova 2030 Dispara, programa de capacitação e aceleração de jovens intraempreendedores do Pacto Global, da Organização das Nações Unidas (ONU), que tem como objetivo desenvolver profissionais e fomentar projetos de valor compartilhado que impactam positivamente a empresa e a sociedade simultaneamente. Na fase de apresentação dos projetos, os times da Ultragaz mostraram soluções focadas em transformar desafios socioambientais em oportunidades de negócio e cuidado com o entorno, alinhadas com os

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU. O resultado foi a identificação e o engajamento de jovens talentos, e a capacitação dos colaboradores em inovação, impacto e

empreendedorismo, o que gerou acesso a novas ideias para melhoria em sustentabilidade e meio ambiente. Ainda, como reconhecimento, o melhor projeto foi apresentado ao Comitê de Inovação da Ultrapar, do qual participam colaboradores de todos os negócios do Grupo Ultra, e foi avaliada a viabilidade de sua continuidade e implementação na companhia.

Webinar de Carreira

Ação de suporte ao ciclo de desenvolvimento dos profissionais com foco em criar um ambiente de protagonismo e fomentar conversas de carreira entre o time. Foi criado um *webinar* com três episódios, nos quais executivos e colaboradores internos contaram como protagonizaram a própria carreira, de analistas a executivos. Os temas abordados incluíram transição de carreira, aprendizagem e preparo para novos desafios. Cada episódio atingiu em média 900 visualizações.

Segurança e saúde integral

GRI 403-1, 403-2, 403-7, 403-8

Incentivo a um espaço de trabalho seguro e saudável para todos.

A Ultragaz possui um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional, voltado ao atendimento aos requisitos legais, normas regulamentadoras e internacionais, como a ISO 14001 e a ISO 45001. Esse sistema abrange 100% das atividades da companhia e dos colaboradores. Todos os anos, uma auditoria interna avalia a adesão das unidades aos processos de gestão de saúde e segurança definidos na Companhia. Atualmente, a média anual de aderência nas auditorias internas gira em torno de 83%.

Os processos para avaliação de riscos, inclusive qualificação das equipes e investigação de acidentes, são realizados por uma equipe multidisciplinar. Anualmente, esses processos são analisados para que sirvam de insumos de melhoria na definição de novos projetos e revisão de processos para o ano seguinte.

Também são divulgadas campanhas educativas de prevenção de acidentes para conscientizar as pessoas sobre a realização de atividades de forma segura. Além disso, diariamente os diálogos entre líder e liderado abordam a importância da comunicação de condições inseguras pelos colaboradores.

Todos os incidentes, acidentes e quase-acidentes são investigados por uma equipe multidisciplinar para que suas causas sejam identificadas e, assim, sejam definidos planos de ação para eliminar a possibilidade de reincidência. No fim de 2021 e início de 2022, foram contratadas consultorias especializadas para realização de diagnósticos relacionados aos processos e pessoas de forma a identificar novas oportunidades de melhoria e alavancar ainda mais o nível da cultura de segurança da Companhia.

Sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos GRI 403-8	2020	2021	2022
Número de empregados e trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização e que estão cobertos por esse sistema	0	4.292	4.292
Porcentagem de empregados e trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização e que estão cobertos por esse sistema	100%	100%	100%
Número de todos os funcionários e trabalhadores que são cobertos por tal sistema que foi auditado internamente	0	4.292	4.292
Porcentagem de todos os funcionários e trabalhadores que são cobertos pelo sistema que foi auditado internamente	100%	100%	100%
Número de todos os funcionários e trabalhadores que são cobertos pelo sistema que foi auditado ou certificado por uma parte externa	0	0	267
Porcentagem de todos os funcionários e trabalhadores que são cobertos pelo sistema que foi auditado ou certificado por uma parte externa	0%	0%	7,6%

Nota 1: passou-se a considerar contratados em 2021, por isso não há histórico em 2020.

Nota 2: nenhum trabalhador foi excluído desta divulgação.



Nova metodologia

O modelo Dupont, usado para analisar o desempenho de segurança nas operações desde 2018, foi substituído pelo modelo Corações e Mentas, que tem um pilar mais forte em comportamento. A proposta é ativar os bons comportamentos usando o conceito de andragogia, que utiliza métodos específicos para impulsionar o aprendizado de adultos. Esse novo modelo facilita a mudança cultural na empresa e melhora a segurança e a *performance* operacional.



Um mês falando de segurança

A Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Sipat) passou a ser o Mês Interno de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Mipat). Agora, a Ultragaz dedica um mês inteiro para reforçar ainda mais a importância da segurança na empresa.

Contatos de segurança

Toda reunião com três pessoas ou mais começa sempre com o contato de segurança, momento no qual as pessoas presentes compartilham algum relato de incidente, acidente ou reconhecimento relacionado a esse tema. A ideia é fortalecer e reforçar o compromisso com a segurança, fazendo com que ela esteja sempre em evidência.

Carga e descarga monitoradas

GRI 403-7

A carga e a descarga de botijões são as fases que apresentam maior frequência de acidentes nas bases. Com o intuito de dar atenção redobrada a esses processos, foi criada a função de monitor de carga e descarga. São dois profissionais experientes em cada base, que conhecem profundamente os riscos da atividade e apoiam e orientam os colaboradores, da plataforma ao pátio, com o propósito de assegurar um procedimento seguro.

Outra ação, em fase piloto na base de Capuava, é a mecanização da carga e da descarga, procedimento que dispensa o contato da mão com o vasilhame e diminui o risco de acidentes. A ideia é estender esse piloto para mais três a quatro bases ao longo de 2023 e avaliar sua eficiência na segurança.

Carros em vez de motos

O transporte por moto oferece maior risco de acidente para o colaborador. Por isso, todas as motos que eram usadas na prestação de serviço por terceiros para visitas aos clientes foram substituídas por carros. Além disso, um processo de inteligência logística foi desenvolvido para diminuir os deslocamentos do colaborador ao cliente para leituras e atendimentos, estabelecendo uma visita ao mês no cliente sem comprometer a eficiência do serviço. Antes, eram feitas até seis visitas. Quanto menos deslocamentos, menor o risco, além de reduzir as emissões de gases de efeito estufa.

Treinamento em segurança

GRI 403-05

Na Ultragaz, os treinamentos em segurança necessários para cada profissional são definidos de acordo com suas funções e atividades. Além dos temas relacionados aos requisitos legais, são disponibilizadas outras capacitações, como o curso de direção defensiva e regras de ouro. Atualmente, estão sendo iniciadas capacitações relacionadas à segurança comportamental de forma a alavancar ainda mais o nível de segurança e cultura da companhia e na busca do estágio de excelência da matriz do modelo Corações e Mentas.

A eficácia dos treinamentos é avaliada em uma prova na qual o colaborador deve atingir no mínimo 70% de aprendizagem. Caso contrário, deverá refazer o curso e a prova.

Em 2022, teve início o treinamento de Proteção Auditiva para todos os trabalhadores expostos ao risco ocupacional de ruído nas unidades e a capacitação em prevenção na ergonomia no trabalho. Para 2023, estão programados treinamentos de saúde na integração, proteção respiratória e de biossegurança.



Saúde ocupacional

3-3 Produtos e serviços seguros para todos, 403-3, 403-4, 403-6

Em 18 bases, a Ultragaz possui serviço de saúde com médico do trabalho local e técnico de enfermagem do trabalho, que ficam disponíveis diariamente. Cada um atende de uma a três bases operacionais próximas.

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) de cada unidade é parte do conjunto de iniciativas da Ultragaz para cuidar da saúde de seus colaboradores e terceiros. Esse programa tem como objetivo promover e proteger a saúde e a segurança dos profissionais em relação aos riscos ocupacionais, conforme avaliação de riscos do Programa de Gerenciamento de Risco (PGR) da Ultragaz e com definições específicas para cada localidade. O seu cumprimento é uma exigência da Norma Regulamentadora nº 07 do Ministério do Trabalho e Emprego. Os resultados e monitoramentos de saúde ocupacional do PCMSO são compilados em um relatório anual apresentado à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Os colaboradores, sejam próprios, terceiros ou visitantes, possuem acesso livre ao serviço de saúde da Ultragaz e à equipe de saúde de médicos e enfermeiros do trabalho para tirar dúvidas, receber orientação e atendimento presencial nos ambulatórios instalados dentro das unidades ou on-line, por e-mail ou telefone. Os dados dos pacientes são protegidos e sigilosos. Somente o médico autorizado tem acesso aos prontuários.



A Pesquisa de Clima Organizacional e as reuniões com os representantes dos trabalhadores na CIPA contribuem para a avaliação da qualidade dos serviços e programas de saúde. É também nas reuniões mensais da CIPA que os colaboradores podem dar sugestões para melhorar a gestão de saúde e segurança na Ultragaz. Outras formas de contribuir com *feedbacks* são por meio do contato direto entre líder e liderado no dia a dia das operações e nos encontros semanais com as equipes de saúde realizados nas unidades. Mensalmente, comitês de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) se reúnem para definir as estratégias de saúde e segurança na busca da evolução de cultura e da redução de acidentes relacionados ao trabalho.

Revisão nos programas de saúde ocupacional

GRI 3-3 Produtos e serviços seguros para todos, 403-9

Os programas de saúde ocupacional foram revisados para se adequarem às novas normas regulamentadoras e ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Foram criados comitês mensais para acompanhamento dos indicadores de saúde, como absenteísmo, adesão ao Programa de Conservação Auditiva (PCA) e validade dos exames periódicos. A comunicação com os médicos



e enfermeiros do trabalho das 18 unidades foi fortalecida por meio de visitas técnicas com o olhar de saúde ocupacional, padronizando a gestão dos ambulatórios.

Além disso, com a implantação de melhorias na gestão do afastamento do trabalho e na prevenção de doenças, foi possível diminuir gradativamente o absenteísmo na companhia. A intenção é, nos próximos dois anos, criar uma Taxa Máxima Permissível para afastamento do trabalho, que será baseada no histórico da empresa, para reforçar ainda mais a importância de atenção e cumprimento das regras de comportamento seguro. A taxa média do ano de 2022 na Ultragaz é de 2,4%, dentro dos *benchmarks* em grandes empresas, nas quais se considera tolerável e esperada uma taxa de absenteísmo de até 4%.

As estatísticas de acidentes da Ultragaz passaram a contabilizar os terceiros em 2021, em vez de apenas colaboradores internos.

Com a mudança, por causa do crescimento do número de pessoas consideradas, houve um aumento da porcentagem total de acidentes. Todavia, o número de acidentes com afastamentos reduziu e a expectativa é de que, com a atuação da área de segurança do trabalho para esse público, com o novo

modelo Corações e Mentas, esses índices diminuam mais.

Em 2022, a empresa contabilizou, para seus colaboradores próprios, um total de 15 acidentes, enquanto em 2021 esse total foi de 20 acidentes. Houve, ainda, um aumento na taxa de gravidade.

As lesões principais de colaboradores próprios e contratados referem-se a prensamento de membros, batida e torção de pé. Além disso, no ano, houve uma redução de 25% dos acidentes totais relacionados as atividades de carga e descarga e de 17% no número de acidentes com afastamento.

	Taxas de empregados GRI 403-9			Taxas e números de saúde e segurança para todos os trabalhadores que não são funcionários, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização GRI 403-9	
	2020	2021	2022	2021	2022
Óbitos resultantes de acidentes de trabalho (total)	0	0	0	2	0
Taxa de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0	0	0,2	0
Acidentes (com e sem afastamento)	24	20	15	34	41
Taxa de frequência de acidentes	3,7	3,1	2,2	3,5	4,2
Acidentes de trabalho com consequência grave (total) - não inclui óbitos	0	0	0	2	0
Taxa de acidentes com consequência grave	0	0	0	0,2	0
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (total) - não inclui óbitos	53	9	15	34	41
Taxa de acidentes de trabalho com comunicação obrigatória	3,7	1,4	2,2	3,5	4,2
Dias perdidos	-	107	163	12.471	430
Taxa de gravidade	69,0	16,7	24,5	1.308,2	44,9
Total de incidentes de trabalho de alto potencial	0	0	0	0	0
Total de quase acidentes	-	25	29	-	-

Nota 1: as taxas foram calculadas com base em 200.000 ou 1.000.000 horas trabalhadas.

Nota 2: segundo a GRI, acidente com consequência grave é um acidente de trabalho que resulta em óbito ou em uma lesão da qual o trabalhador não consegue se recuperar ou da qual não se espera que se recupere plenamente em seis meses para sua condição de saúde anterior ao acidente.

Nota 3: em 2020, não havia medição separada para terceiros.

Taxas de segurança

SASB EM-RM-540a.1, EM-RM-540a.2 ¹	2021	2022
Taxa de Incidentes de Segurança de Processo - Tier 1	0,031	0,003
Taxa de desafios aos Sistemas de Segurança - Tier 2	0,0	0,005
Taxa de desafios aos Sistemas de Segurança - Tier 3	1,8	0,063

¹ A métrica utilizada no cálculo é de número de acidentes de segurança de processos/HHT X 1.000.000.

Esse levantamento foi feito por meio do mapeamento de processo e levantamento de perigos e riscos das atividades executadas na Ultragaz. As medidas adotadas para minimizar esses riscos são de controles identificados em cada etapa do processo e monitorados de forma a garantir essa efetividade.

Saúde integral

GRI 403-7

O Programa Valoriza reúne as iniciativas de qualidade de vida e bem-estar para os colaboradores da Ultragaz.

Para construir um plano de ação estruturado, de acordo com o perfil dos colaboradores, foi realizado um mapeamento de saúde, que obteve 72% de adesão e possibilitou conhecer com mais detalhes a condição de saúde das nossas pessoas. Com isso, foram definidos os pilares de atuação da Jornada de Saúde Integral Ultragaz, que será implementada em 2023.

Saúde mental é prioridade para a Ultragaz e, por isso, foi estabelecida uma parceria com uma empresa especializada em saúde mental nas organizações para atuar com colaboradores de áreas específicas, com foco no cuidado e preservando todo o sigilo de que esse tema precisa.



Campanhas de saúde

GRI 403-6

O cuidado com as pessoas foi reforçado por meio de campanhas mensais seguindo o calendário do Ministério da Saúde, além de temas específicos identificados ao longo do ano. Na página do Valoriza do Workplace, foram disponibilizados, durante todo o ano, conteúdos de comunicação, orientações e campanhas pontuais de saúde.

No mês de abril, houve a campanha de vacinação contra a gripe, que atendeu 71% dos colaboradores ativos da companhia. Nessa ação, os colaboradores não tiveram custos para a sua vacina e puderam adquirir a vacina aos seus dependentes por valores bem abaixo dos praticados no mercado.

Lives com especialistas

Foram ainda realizadas quatro *lives* com a médica corporativa e convidados especialistas, que abordaram os cuidados com a saúde mental feminina no mês de março, saúde emocional e prevenção ao suicídio no Setembro Amarelo, prevenção ao câncer de mama e de colo do útero no Outubro Rosa, e câncer de próstata no Novembro Azul.

Prevenção à Covid-19

GRI 403-6

Durante todo o ano, foram mantidos o controle e o monitoramento para os casos de Covid-19 com protocolos de saúde e higiene atualizados em todas as unidades. Em 2022, 782 colaboradores foram acompanhados pelo Comitê de Saúde com a liderança da companhia.



Benefícios

GRI 403-4, 403-6

A Ultragaz mantém uma política de benefícios alinhada com o padrão de mercado, com regras justas e transparentes, o que contribui para a valorização de seus profissionais.

Alguns dos diferenciais são o plano de previdência em que há contrapartida da empresa de até 100%, licença-maternidade e licença-paternidade estendidas, curso de paternidade responsável 100% financiado pela empresa, cesta maternidade ao nascimento de cada filho, convênio farmácia, vale gás, auxílio creche e apoio de assistentes sociais. Por intermédio do plano de saúde, são oferecidos acesso à telemedicina 24 horas, sete dias na semana, e programas de saúde como cuidados com a saúde mental, acompanhamento de pessoas com doenças crônicas, cuidado oncológico, prevenção osteomuscular, apoio antitabagismo, programa de apoio e acompanhamento de gestantes disponíveis gratuitamente aos colaboradores e suas famílias.

Também em 2022, foi adotado um novo plano de saúde, com a maior abrangência nacional, o que ampliou ainda mais o atendimento à saúde dos colaboradores e de suas famílias.

Ainda sobre as licenças-maternidade e paternidade, em 2022, das 28 mulheres que tiraram licença-maternidade, 26 retornaram ao trabalho. Entre os profissionais que completaram doze meses após retorno da licença, a taxa de retenção das mulheres foi de 81% e dos homens 96%. Veja mais detalhes no quadro a seguir.

Licença-maternidade e paternidade

GRI 401-3



Metas ESG 2030

- Attingir 50% de equidade de gênero e etnia na liderança e 33% no Conselho de Administração
- Reduzir em 50% a taxa de acidentes com afastamento
- Reduzir em 70% a taxa de acidentes de processo
- Garantir um ambiente inclusivo que seja reconhecido em pesquisas internas
- Garantir que nossos colaboradores sejam atendidos em programa de saúde e qualidade de vida

Status 2022
32% de equidade de gênero na liderança
20% no Conselho de Administração*
*Conselho de Administração do Grupo Ultra

Status 2022
2,10 de taxa de acidentes com afastamento

Status 2022
3,46 de taxa de acidentes de processo

Status 2022
74% de favorabilidade em pesquisa interna*
*Pesquisa bianual foi realizada em 2021. A próxima pesquisa será realizada em 2023

Ambição do Grupo Ultra
Promover continuamente um ambiente inclusivo e desenvolvimento integral das pessoas para cada um attingir seu potencial e contribuir para maiores perspectivas e experiências no processo decisório

Ambição do Grupo Ultra
Assegurar uma sólida cultura de saúde e segurança, com processos e índices em nível de excelência, garantindo qualidade de vida aos colaboradores e segurança para as comunidades no entorno de nossas operações



Energia Cidadã

Tema material relacionado a este capítulo:

- Sociedade mais justa, diversa e inclusiva

ODS relacionados a este capítulo:



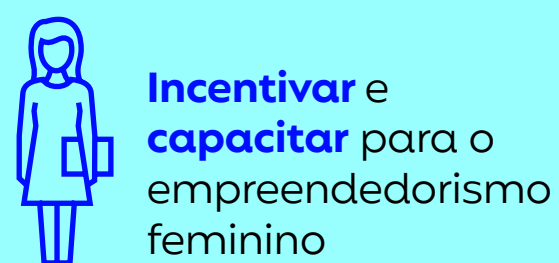
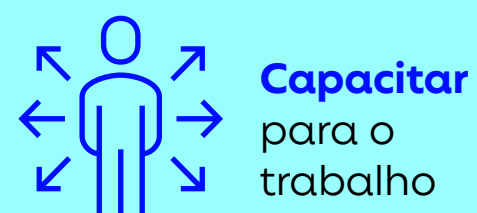
Valor para as comunidades

GRI 3-3 Sociedade mais justa, diversa e inclusiva, 413-1

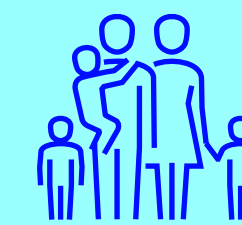
Nos seus 85 anos, a Ultragas sempre esteve perto das comunidades do seu entorno, investindo em ações com o intuito de melhorar a vida das pessoas e gerar impactos sociais positivos. A partir da construção da Jornada ESG, iniciada em 2021, o olhar para o tema passou a ser ainda mais estratégico, conectando a atuação social com a geração de valor para a transformação duradoura das realidades sociais. Desde então, os projetos vêm sendo revistos, buscando um olhar direcionado para geração de renda, empreendedorismo feminino e educação.

Esse escopo de atuação, que na prática se divide em Investimento Social Privado, Investimento Social Incentivado e Voluntariado Corporativo, caminha em sintonia com a estratégia da Ultrapar. Em 2022, foi estruturado um propósito de atuação, ou seja, o impacto sistêmico que se almeja, assim como as mudanças intermediárias para atingir esse impacto em curto, médio e longo prazos.

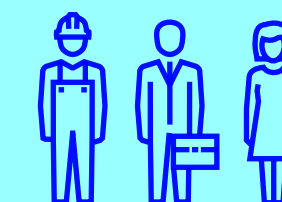
Áreas de atuação social



Atuar de forma emergencial para o amparo de famílias em situação de risco



Impacto sistêmico = melhoria das condições socioeconômicas das comunidades do entorno



Impactos intermediários = aumento da geração de emprego e renda nas comunidades do entorno

Além do Investimento Social Privado e do Voluntariado Corporativo, que agrupam as iniciativas para geração de valor conectadas ao impacto social sistêmico desejado, as ações emergenciais para atender demandas críticas das comunidades permanecem no quadro de atuação, assim como projetos incentivados por leis e fundos do governo, com prioridade para os que estão alinhados às áreas estratégicas definidas.

Nessa estratégia geral, as empresas do Grupo Ultra – além da Ultragas, a Ipiranga e a Ultracargo – têm papel fundamental como responsáveis por garantir a implementação dos projetos transversais nos terrenos onde estão inseridas e cultivar a boa relação com as comunidades.

Colocando em prática esse compromisso, em 2022, a Ultragas investiu aproximadamente R\$ 2 milhões nas ações do pilar Energia Cidadã, somando todas as frentes de atuação.

Conhecendo a comunidade

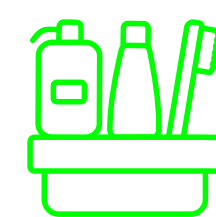
GRI 3-3 Sociedade mais justa, diversa e inclusiva, 413-1

Periodicamente, são realizados diagnósticos nas comunidades para identificar as principais demandas da população e garantir o alinhamento com a Política de Investimento Socioambiental da companhia. Além do diálogo direto entre empresa e comunidade, os membros das localidades vizinhas às operações podem acionar canais de comunicação específicos e o Canal Aberto. A gestão dos efeitos negativos, reais e potenciais, causados pelas atividades operacionais nas localidades do entorno é conduzida diretamente pelas unidades operacionais com suporte das áreas corporativas, tendo como premissas a responsabilidade, a transparência, a mitigação e a redução dos impactos. [GRI 2-25, 2-29](#)

As pesquisas de diagnósticos utilizam dados quantitativos e qualitativos obtidos de indicadores socioeconômicos e ambientais e por consultas a representantes do poder público, organizações, sociedade civil e lideranças comunitárias. Em 2020, foi realizada uma pesquisa em 19 municípios dos Estados de Sergipe, Espírito Santo, São Paulo, Pará, Minas Gerais, Rio Grande do Sul, Ceará, Rio de Janeiro, Bahia, Goiás e Pernambuco. Os resultados desse processo são utilizados para a construção de planos de ação para as localidades considerando a estratégia de sustentabilidade da Ultragaz. Os projetos desenhados nos planos de ação têm como objetivo não apenas mitigar as carências observadas nas comunidades, mas também valorizar as pessoas como agentes

transformadores na construção de uma sociedade mais sustentável. Para avaliar se as iniciativas socioambientais implementadas contribuíram para a melhoria das condições de vida das comunidades, a Ultragaz realiza também um levantamento dos impactos e resultados dessas iniciativas. [GRI 2-29](#)

Em 2022, em conjunto com as outras empresas do Grupo Ultra, foi realizado um diagnóstico em territórios prioritários mapeados: Santos (SP), Canoas (RS), Betim (MG), Candeias (BA) e Suape (PE). O objetivo foi desenvolver as ações ligadas à estratégia de impacto social das empresas do Grupo. Após a conclusão do estudo, foram desenvolvidos a Estratégia de Impacto Sistêmico e o Plano de Monitoramento de Impacto.

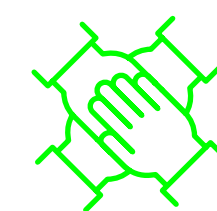


Mais de **5 mil doações** de itens para famílias em situações emergenciais em Pernambuco (cestas básicas, kits de higiene básica, fraldas e água)



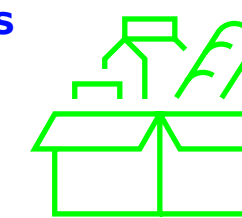
256 voluntários¹

¹Diferente dos anos anteriores, em 2022 contabilizamos apenas uma vez a participação de cada voluntário, independentemente de ter participado em mais de um programa/ação.



14 projetos realizados no total

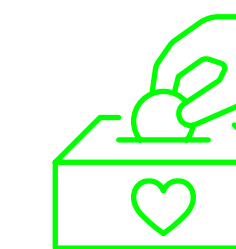
2,5 mil cestas básicas doadas para famílias em situações emergenciais na Bahia



R\$ 550 mil em Investimento Social Privado



R\$ 140 mil em iniciativas do Voluntariado Corporativo



R\$ 3,4 milhões em Investimento Social Incentivado²



R\$ 260 mil em doações (ações emergenciais, cestas básicas)

~ 50 mil pessoas impactadas pelos projetos socioambientais. Todas as iniciativas são acompanhadas por relatórios mensais enviados pelos projetos sociais

²Parte deste investimento se refere a ações pagas em 2021 e realizadas em 2022, e parte é de ações pagas em 2022 e realizadas em 2023.





Vale gás digital

O vale gás é uma solução inovadora e pioneira criada pela Ultragaz, consiste em um cupom que permite trocar um botijão de gás de cozinha vazio por um de 13 quilos cheio. Em 2021, ele também ganhou um formato de *gift card*, que possibilita a transferência para outra pessoa, portanto, uma opção para doação ou inclusão na cesta básica. Esse produto, parte do portfólio do segmento residencial, ganhou um uso nobre em 2022.

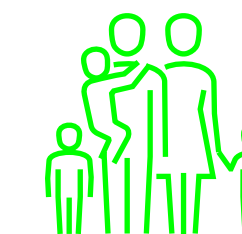
O vale gás digital da Ultragaz, que permite rastreabilidade de ponta a ponta, foi escolhido como forma de distribuição do benefício pelas organizações selecionadas e responsáveis pela articulação com as comunidades. Assim, por meio da parceria com a Central Única das Favelas (Cufa), a ONG Gerando Falcões, a Ação da Cidadania e o Movimento União BR, essa solução é utilizada para garantir a distribuição de botijões de GLP, ao longo do ano, às famílias cadastradas que tiveram direito a um botijão a cada dois meses, totalizando cinco botijões ao longo do ano, cada uma. A iniciativa contribuiu para a segurança alimentar no Brasil, já que, além do acesso ao alimento, é preciso ter condições para cozinhar.

O relacionamento com as famílias se deu por meio dos canais de atendimento (telefone, SMS, WhatsApp) depois que elas se cadastraram nas instituições parceiras, e a entrega dos botijões nas casas contou com o apoio de revendas parceiras espalhadas por todo o Brasil.

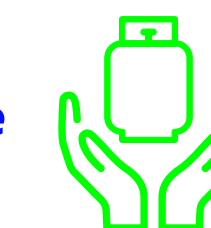


VALE GÁS DIGITAL

Mais de **285 mil** famílias beneficiadas



1,3 milhão de vales emitidos



"O vale gás vem ajudando muito nos nossos lares. Nós, pais, só temos a agradecer pelo vale gás, que faz toda a diferença. Nada melhor do que ir para a cozinha e ter um gás para cozinhar, fazer aquele cafezinho, aquele almoço gostoso para as crianças. E, junto com o vale gás, o orçamento de nossos lares vem melhorando, o dinheiro que comprava o gás hoje sobra para cuidar mais dos nossos filhos, na alimentação, nos estudos e na saúde. Agradeço a vocês e a todos que aqui estão juntos de nossa família fazendo o mundo melhor, fazendo as crianças serem valorizadas e cada sonho realizados. Sua ajuda fez e faz toda a diferença nas nossas vidas. Deixo aqui a minha **GRATIDÃO!** Juntos, somos mais fortes sempre! **DEUS OS ABENÇOE SEMPRE!**"

Mauriceia Nunes dos Santos,
mãe da Gaby, do Biel e do Riquelme

Investimento Social Privado

Projetos que beneficiam comunidades do entorno das operações da Ultragaz, realizados em parceria com organizações sociais.

CIDADANIA E ARTICULAÇÃO COMUNITÁRIA

O projeto, em parceria com a Associação Santo Agostinho (ASA), aprofunda as relações e fortalece a rede de proteção e direitos de crianças, adolescentes (de 6 a 15 anos) e suas famílias ao estimular e viabilizar, por meio de articulação comunitária, ações de cidadania, de cultura e sustentabilidade. Essas ações são associadas a temas de meio ambiente e protagonizadas pelas crianças e pelos adolescentes em seus territórios, em consonância com o projeto institucional "ASA Ambiental".

- **640** crianças e adolescentes participantes
- Realizado em **São Paulo (SP)**

MEMÓRIA LOCAL

Em parceria com o Instituto Avisa Lá e o Museu da Pessoa, o projeto visa orientar professores e alunos da rede de Ensino Fundamental I para o registro de histórias de vida dos moradores e práticas de leitura, escrita e desenho. O trabalho final do projeto resultou na impressão dos livros com as respectivas histórias, que foram entregues localmente.

- **8** professores e **131** alunos participantes em **8** escolas
- Realizado em **Benevides (PA)**

LIONS CLUBE CAUCAIA

A parceria entre a Ultragaz e o Lions Clube da cidade de Caucaia (PE) promove, no espaço do clube, curso de música para aprender violão, flauta ou clarinete, além de cursos de informática, com módulos do básico ao avançado para jovens locais.

- **96** jovens beneficiados
- Realizado em **Caucaia (PE)**

ONG PEDRA BRUTA

O projeto contribui para a educação, a ética e a cidadania de crianças e adolescentes. São oferecidas, aos sábados, aulas presenciais de matemática, língua portuguesa e inglês para alunos de escolas públicas.

- **110** crianças e adolescentes participantes
- Realizado em **Franca (SP)**



RECRIARTE

Este projeto em parceria com a Associação de Mulheres do Bairro de Santa Maria e Trabalhadoras em Reciclagem (Mater) visa melhorar o rendimento escolar de crianças e adolescentes (de 6 a 14 anos), filhos de cooperados, por meio de aulas de música, informática e meio ambiente.

- **100** crianças e adolescentes participantes
- Realizado em **Aracaju (SE)**

EXPO FAVELA 2022

A Ultragaz foi patrocinadora oficial do evento com estande e realização de *workshop* de ideação para cocriar um programa de empreendedoras nas comunidades. Também foi ministrada uma palestra do Corpo de Bombeiros da Prefeitura de São Paulo com dicas de segurança e métodos adequados para prevenção de acidentes e aumento da eficiência do uso do botijão de gás.

- Realizado em **São Paulo (SP)**



ALAVANCA

Atividades educativas e de contraturno escolar para crianças e jovens, como oficinas de letramento, matemática, ciências da natureza e artes, além de iniciativas multiculturais com abordagem de diversidade e identidade étnica, educação ambiental, entre outros temas. As mulheres, mães e moradoras da comunidade participam de oficinas temáticas de empreendedorismo, geração de renda e violência doméstica.

- **41** alunos beneficiados
- **5** mães empreendedoras
- Realizado na **comunidade de São Remo**, na cidade de São Paulo (SP)

PLUGA CUCA

Plataforma on-line com um método de ensino de reforço escolar que facilita a aprendizagem, beneficiando alunos, pais e professores, entre outros públicos. Abrange conteúdos básicos estabelecidos pelo Ministério da Educação (MEC).

- **39 mil** é a média mensal de acessos à plataforma
- Realizado **on-line**

O investimento feito pela Ultragaz nos permitiu realizar um aporte em dois projetos inovadores e transformadores para nossas crianças. Pudemos fazer a diferença na vida de várias delas. E estamos querendo construir cada vez **mais juntos**, com novos projetos alinhados tanto com o propósito da ASA quanto com o da Ultragaz. Afinal de contas, se **a parceria é boa** para os dois lados, a gente vai longe.

Fabio Chelminski,
Gerente de Desenvolvimento Institucional da ASA

Childhood Brasil

A Ultragaz, desde 2009, é parceira da Childhood Brasil, iniciativa que tem como objetivo proteger a infância e a adolescência por meio do enfrentamento do abuso e da exploração sexual.

A companhia é signatária do Pacto Empresarial Contra Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes nas Rodovias Brasileiras, da Childhood Brasil, e apoia o Programa Na Mão Certa, fundamentado

por esse pacto, além de contribuir nas campanhas internas de conscientização. Em 2022, a companhia promoveu ações, encontros e comunicações focadas tanto no time de logística quanto nos fornecedores dessa cadeia para sensibilização do público sobre o tema e divulgação dos canais de denúncia.

Em 2022, foram mais de 400 caminhões com o adesivo do Disque 100 (número de denúncias de violações a direitos humanos) colado em seus vidros, aproximadamente 1.500 colaboradores impactados por comunicações via Workplace, 35 coordenadores de logística treinados para disseminação do conteúdo com suas equipes e 7 fornecedores da cadeia logística presentes em um *workshop* para sensibilização e disseminação do programa.



Investimento Social Incentivado

Projetos que recebem aporte financeiro a partir de fundos e leis de incentivo governamentais.

Lei de Incentivo à Cultura

TEATRO EM AÇÃO

A peça itinerante Missão Natureza, com foco na sensibilização ambiental, foi montada em escolas, auditórios e praças locais, percorrendo 15 cidades, com 60 sessões realizadas para um público infantil de 5 a 13 anos de idade.

● **9,1 mil** crianças beneficiadas

● **15 cidades** em 10 Estados brasileiros: Bahia, Ceará, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Paraná, Pernambuco, Rio de Janeiro, São Paulo e Sergipe

TODOS OS SONS

O projeto promove a inclusão de pessoas com deficiência por meio da criação de instrumentos, sons e ritmos. No fim do ciclo de participação, os beneficiados montam uma apresentação musical junto com os profissionais de música do Instituto Olga Kos.

● **120** pessoas impactadas

● Realizado em **Itaquaquecetuba (SP)**

SOL MAIOR

Neste projeto para jovens com alta vulnerabilidade social entre 6 e 17 anos de idade matriculados no ensino público regular, a Ultragaz apoia a realização de oficinas gratuitas de música e dança como instrumentos de transformação.

● **450** jovens beneficiados

● Realizado em **Porto Alegre (RS)**



CARRETA CINEMA

Com a ideia de democratizar o acesso à cultura no País por meio de projetos itinerantes gratuitos, o caminhão com uma sala de projeção de filmes percorreu 13 Estados brasileiros, durante quase três meses, levando sessões de cinema para milhares de pessoas, com destaque para crianças e adolescentes de instituições e escolas públicas.

● **12 mil** pessoas impactadas

● **15 cidades** em 13 Estados brasileiros e no Distrito Federal: Alagoas, Bahia, Ceará, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul e São Paulo

ESCOLA DE MÚSICA DA ROCINHA

Oferece cursos gratuitos de instrumentos, canto coral, percepção e teoria musical, prática de conjunto e de orquestra para crianças e jovens de 5 a 17 anos em situação de vulnerabilidade social. O projeto, que possui chancela da UNESCO, atende moradores da comunidade da Rocinha e de comunidades no entorno. A escola existe há 25 anos ensinando música clássica e tem grande contribuição para desviar os jovens da criminalidade.

● **250** pessoas atendidas

● Realizado no **Rio de Janeiro (RJ)**

PROJETO LIVRO ANA E O MISTÉRIO DOS SUPERALIMENTOS

A Ultragaz apoiou a segunda edição do livro infantil Ana e o Mistério dos Superalimentos, que aborda o tema da alimentação saudável na infância, com distribuição de exemplares e apresentações de teatro em escolas públicas e oficinas.

● **1.364** crianças impactadas

● **3.500** livros distribuídos

● **7** apresentações teatrais

● **3** oficinas de culinária saudável

● Realizado em **Ribeirão Preto (SP)**

Foi prevista a compensação da emissão de CO₂ tanto do Carreta Cinema como do Teatro em Ação.



Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescentes (Fumcad)

PDI CRÊ SER

O Programa de Desenvolvimento Integral (PDI) visa fortalecer projetos de vida infanto-juvenis por meio da formação dos gestores e assistentes técnicos, fortalecendo a capacidade de desenvolvimento desses profissionais e dos jovens. Atende 240 crianças e adolescentes de 6 a 14 anos por meio de atividades que estimulam a criatividade, a comunicação, a participação e os direitos humanos.

● **472** pessoas impactadas, entre educadores, professores e crianças

● Realizado em **São Paulo (SP)**

PONTE PARA O FUTURO

O projeto garante a manutenção da oferta de educação básica para 700 crianças e jovens com idades entre 5 e 18 anos que estão matriculados na Educação Infantil, no Ensino Fundamental e no Ensino Médio do Colégio Mão Amiga.

● **700** crianças impactadas

● Realizado em **Itapeccerica da Serra (SP)**

Demandas emergenciais

Mobilização de doações em situações pontuais.

Paralelamente às ações de Investimento Social Privado e Investimento Social Incentivado, a Ultragaz está atenta a demandas críticas das comunidades onde está inserida, como o caso de desastres ambientais ocasionados pelas mudanças climáticas. Em 2022, a empresa entregou, em parceria com a Cufa, mais de 5 mil itens, entre galões de água mineral, alimentos e produtos de higiene e limpeza, para a população que sofreu com chuvas torrenciais em Pernambuco. A doação beneficiou 1,8 mil famílias e quatro colaboradores vítimas das enchentes. Todos os itens doados foram adquiridos de estabelecimentos comerciais locais, visando o desenvolvimento econômico local.



Na Bahia, a companhia, também devido à situação crítica ocasionada por fortes chuvas, mobilizou 110 revendas espalhadas pelo Estado, incluindo Salvador, como pontos de arrecadação de alimentos não perecíveis e de itens de higiene e limpeza para doar às vítimas das enchentes na região. Também distribuiu 2,5 mil cestas básicas para as comunidades afetadas nos municípios de Jaguará, Eunápolis, Jequié e Itabuna.

Voluntariado Corporativo

Mobilização de colaboradores em ações sociais e ambientais.

Buscando mais adesão à sua estratégia social e maior número de colaboradores engajados, o Voluntariado Corporativo da Ultragaz passou por uma reformulação, com foco no impacto sistêmico das ações, mas também conectando os colaboradores com temas que os estimulem a pensar em soluções sustentáveis para o dia a dia e nos negócios. Em 2022, entre as ações promovidas estão:



DOAÇÃO DE BRINQUEDOS

No mês do Dia das Crianças, a Ultragaz mobilizou seus colaboradores para doarem brinquedos e livros novos ou usados em ótimo estado e fez a doação dos 942 itens para as crianças de 7 instituições parceiras localizadas em São Paulo, Mauá, Natal e Salvador.

LER É PRESENTE

O programa conduzido em parceria com o Instituto Avisa Lá continuou engajando colaboradores em 2022. Na ação, após uma capacitação, os voluntários praticam leitura literária para alunos de escolas públicas. É uma oportunidade para diversificar a rotina escolar dessas crianças e adolescentes, ampliando o vocabulário e o repertório em temas diversos e oferecendo contato com novas culturas e realidades. Desde o início da pandemia de Covid-19, foi feita uma adaptação para o ambiente virtual e, neste ano, foi retomada também a versão presencial.



● 198 colaboradores voluntários



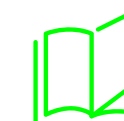
● 24 escolas contempladas



● 1.953 crianças e adolescentes beneficiados



● Realizado em **16 cidades de 8 Estados brasileiros:** Bahia, Ceará, Goiás, Paraná, Pernambuco, Rio Grande do Sul, São Paulo e Sergipe



● Doação de **150 livros** para **30 escolas** públicas espalhadas pelo Brasil, após a realização do programa



LIMPEZA DE PRAIA

A ação piloto de limpeza de praia em Santos (SP), em parceria com o Instituto Mar Azul, reuniu colaboradores da operação local. Primeiro, os voluntários participaram de um bate-papo educativo abordando os impactos, para o ser humano e os ecossistemas, do descarte incorreto de resíduos nas praias, mangues e oceanos. Depois, uniram-se em um mutirão para limpar toda a orla da praia de José Menino. Os resíduos recicláveis coletados foram destinados para reciclagem, e os rejeitos foram para aterro sanitário.



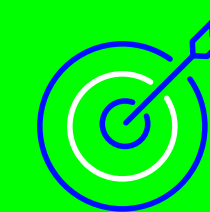
● 162 quilos de resíduos coletados em uma hora, como isopores, bitucas de cigarro e plásticos



● 40 voluntários doaram seu tempo em favor do meio ambiente

PROGRAMA DE ACELERAÇÃO SOCIAL

A Ultragaz também participou, em 2022, de encontros imersivos no Programa de Aceleração Social, organizado pela Ultrapar, que contaram com a participação de mais de 29 voluntários colaboradores da Ultragaz e apoiou 13 ONGs em seus desafios de gestão, maximizando seu impacto social. Ao todo, foram propostas mais de 400 soluções que poderão impactar positivamente mais de 9 mil pessoas atendidas pelas instituições.



Metas ESG 2030

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

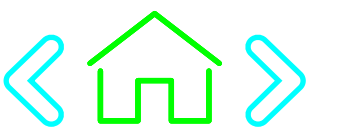
Status 2022

Aproximadamente R\$ 4 milhões investidos em projetos de educação, geração de emprego e renda e ações emergenciais, sendo R\$ 3,4* milhões em recursos incentivados e R\$ 550 mil em recursos próprios

Ambição do Grupo Ultra

Atuar de forma responsável perante as comunidades do entorno, gerando oportunidades de desenvolvimento local

*Parte deste investimento se refere a ações pagas em 2021 e realizadas em 2022, e parte é de ações pagas em 2022 e realizadas em 2023.



Sumários **GRI e SASB**



Declaração de uso | O Grupo Ultra relatou de acordo as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022.
GRI 1 Usado | GRI 1 – Fundamentos 2021

Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão
Conteúdos gerais			
A organização e suas práticas de relato			
	2-1 Detalhes da organização	O nome jurídico é Companhia Ultragas S.A., e seu nome comercial é Ultragas. É uma empresa de capital privado que possui uma forma jurídica de Sociedade Anônima Fechada, com a sede localizada no Brasil, na Av. Brigadeiro Luís Antônio, 1343 - Bela Vista, São Paulo - SP, 01317-001	
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	As entidades incluídas nas demonstrações financeiras são Ultragas e Stella Energia. A Stella Energia foi adquirida em setembro de 2022 e ainda está em processo de integração, por isso os dados não estão contemplados neste relatório (com exceção das demonstrações financeiras e dos indicadores GRI 302 e 305). Os dados completos serão contemplados no relatório de 2023	
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	6	
	2-4 Reformulações de informações	As informações de relatórios anteriores que obtiveram reformulações neste relatório foram apontadas ao longo do documento	
	2-5 Verificação externa	Não houve verificação externa do Relatório de Sustentabilidade 2022	
Atividades e trabalhadores			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	9, 10, 11, 43, 47	
	2-7 Empregados	51	
	2-8 Trabalhadores que não são empregados		Os dados de trabalhadores que não são empregados não foram reportados neste relatório
Governança			
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	18	A Ultragas optou por não divulgar o organograma da empresa, já que ele está em revisão
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	20	
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	19 Nenhum dos conselheiros exerce atualmente função executiva nas empresas do Grupo Ultra, sendo remunerados exclusivamente por suas atividades no Conselho e nos Comitês de Assessoramento	
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	19	
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	26	
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	6	
	2-15 Conflitos de interesse	21	
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	19	
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	19	
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	20	
	2-19 Políticas de remuneração	20	
	2-20 Processo para determinação da remuneração	20	
	2-21 Proporção da remuneração total anual	52	
Estratégia, políticas e práticas			
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	21	
	2-23 Compromissos de política	18, 21	
	2-24 Incorporação de compromissos de política	21	
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	24, 67	
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	24	

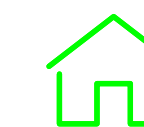
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021



Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão
Conteúdos gerais			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Não houve casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos	
	2-28 Participação em associações	25	
	Engajamento de stakeholders		
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	14, 67	
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Desde 2021, todos os empregados da Ultragaz contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com exceção dos diretores, são cobertos por acordos de negociação coletiva, que são discutidos e repactuados anualmente com os sindicatos	
Temas materiais			
GRI 3 – Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	6	
	3-2 Lista de temas materiais	6	
Eficiência operacional, logística e ambiental			
GRI 3: Forma de gestão 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	42	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	26	
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	35, 36	
	302-2 Consumo de energia fora da organização	35, 36	
	302-3 Intensidade energética	35, 36	
	302-4 Redução do consumo de energia	35, 36	
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interações com a água como recurso compartilhado	39	
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	39	
	303-3 Captação de água	39	
	303-4 Descarte de água	39	
	303-5 Consumo de água	39	
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	37, 38	
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	38	
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	38	
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	38	
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	38	
	305-7 Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	37, 38	
	GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	31
306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos		31	
306-3 Resíduos gerados		31, 32	
306-4 Resíduos não destinados para disposição final		31, 32, 33	
306-5 Resíduos destinados para disposição final		31, 33, 34	
GRI 306: Efluentes e Resíduos 2016	306-3 Derramamentos significativos	Não houve vazamento significativo em 2022	
Sociedade mais justa, diversa e inclusiva			
GRI 3: Forma de gestão 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	53, 56, 66, 67	
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	52	
	401-3 Licença parental	64	



Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão
Sociedade mais justa, diversa e inclusiva			
GRI 403: Saúde e segurança no trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho	60	
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	60	
	403-3 Serviços de saúde ocupacional	61	
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	61, 64	
	403-5 Capacitação dos trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	61	
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	61, 63, 64	
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança no trabalho diretamente vinculados a relações de negócios	60, 61, 63	
	403-8 Trabalhadores abrangidos por sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional	60	
	403-9 Lesões relacionadas ao trabalho	62	
	403-10 Problemas de saúde relacionados ao trabalho	Nenhum óbito e problema de saúde de funcionários foi reportado em 2020, 2021 e 2022, tampouco de colaboradores externos cujo local de trabalho é controlado pela organização. Os perigos relacionados ao trabalho são identificados no mapeamento de processo levantado nas atividades realizadas na Ultragaz, sendo riscos de problemas: físico (ruído), químicos (cabine de pintura, GLP), ergonômicos (carregamento de peso, esforço físico, hiper flexão de coluna lombar, elevação do MMSS acima do nível dos ombros associado a carregamento de peso, desencadeamento de DORT)	
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média anual de horas de treinamento por empregado	59	
GRI 405: Diversidade e Igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	54, 55	
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração de mulheres e de homens	55	
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	24	
Ética, transparência e integridade nas relações			
GRI 3: Forma de gestão 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	21, 26	
GRI 205: Anticorrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	22	
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	21, 23	
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	22, 24	
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Em 2022, houve três ações judiciais pendentes. Os processos em tramitação foram: - Ação Anulatória nº 0027922-21.2009.4.01.3400 - Triângulo Mineiro (1999-2000); - ACP Promovida pelo MP nº 0313269-59.2002.8.13.0702 - Triângulo Mineiro (1999-2000); - Ação Civil Publica - Processo nº 0012251-70.2005.8.18.0140 - Piauí/Teresina	
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Em 2022, a Ultragaz não recebeu queixas relacionadas à privacidade e não identificou vazamentos, furtos ou perdas de dados de clientes e de outros públicos. No ano, seguiram em desenvolvimento diversas atividades que reforçam o tema de privacidade de dados	
Gestão regulatória e de relações Institucionais			
GRI 3: Forma de gestão 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	21, 26	
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2018	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	24	
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	24	

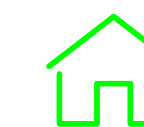


Norma GRI / Outra fonte	Conteúdo	Localização	Omissão
Gestão regulatória e de relações Institucionais			
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	24	
GRI 416: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	24	
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	66, 67	
	413-2 Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	A Ultragaz monitora os impactos decorrentes de suas operações, como também explora e executa as medidas de mitigação mais adequadas. Os estudos de análise de risco realizados em todas as unidades quantificam o risco imposto à comunidade decorrente das atividades da empresa. Esse documento estabelece e recomenda ações de segurança, procedimentos, critérios operacionais, manutenções e treinamentos, garantindo a baixa probabilidade de eventos negativos como incêndio e vazamento de produto. Além disso, também são realizados outros estudos, relatórios e monitoramentos periódicos que verificam e mitigam possíveis alterações na qualidade do solo, da água, do ar e de ruído a comunidade. Os principais procedimentos para gestão desses impactos são o programa de gerenciamento de emissões atmosféricas, o monitoramento de fumaça preta, o gerenciamento de efluentes, o gerenciamento de resíduos e as diretrizes para o inventário de gases de efeito estufa.	
Energia Sustentável e acessível			
GRI 3: Forma de gestão 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	9, 29, 43	
Inovação com foco no cliente			
GRI 3: Forma de gestão 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	29, 43	
Produtos e serviços seguros para todos			
GRI 3: Forma de gestão 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	24, 37, 61, 62	



Petróleo e Gás: Refino e Marketing

Tópico SASB	Código	Métrica do relato	Localização	Omissão
Emissões de GEE	EM-RM-110a.1	Emissões globais brutas do Escopo 1, porcentagem coberta pelos regulamentos de limitações de emissões		
	EM-RM-110a.2	Discussão da estratégia ou plano de longo e curto prazo para gerenciar as emissões do Escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise de desempenho em relação a essas metas		A Ultragas está amadurecendo e melhorando constantemente o reporte das emissões de gases de efeito estufa, mas ainda não faz a gestão deste indicador
Qualidade do Ar	EM-RM-120a.1	Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: Nox (excluindo N2O), Sox, material particulado (PM10), H2S e compostos orgânicos voláteis (VOCs)		
	EM-RM-120a.2	Número de refinarias em ou perto de áreas de população densa		
Gestão de Água e Esgoto	EM-RM-140a.1	Total de água doce retirada, porcentagem reciclada, porcentagem em regiões com estresse hídrico de linha de base ou extramamente alto		
	EM-RM-140a.2	Número de incidentes de não conformidade associados a licenças, padrões e regulamentos de qualidade da água	Em 2022 não houve incidentes de não conformidade	
Gestão de Resíduos e Materiais Perigosos	EM-RM-150a.1	Quantidade de resíduos perigosos gerados, porcentagem reciclada		
	EM-RM-150a.2	Número de tanques de armazenamento subterrâneo (USTs), número de liberações UST que exigem limpeza e porcentagem em estados com fundos de garantia financeira UST		
Saúde e segurança do funcionário	EM-RM-320a.1	Taxa total de incidentes registráveis (TRIR), taxa de fatalidade, taxa de frequência de quase acidente (NMFR) para (a) funcionários em tempo integral e (b) funcionário contratados		
	EM-RM-320a.2	Discussão dos sistemas de gestão usados para integrar uma cultura de segurança		
Especificação de produtos e combustível limpo (minha tradução)	EM-RM-410a.1	Porcentagem de Obrigação de Volume Renovável (RVO) atendida por meio de: produção de combustíveis renováveis, compra de número de identificação renováveis "separados" (RIN)		O indicador não é monitorado
	EM-RM-410a.2	Mercado total endereçável e participação de mercado para biocombustíveis avançados e infraestrutura associada		O indicador não é monitorado
Comportamento competitivo	EM-RM-520a.1	Quantidade total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados à fixação ou manutenção de preços	Não houve novas ações em 2022. No entanto, foi continuado o acompanhamento das ações já reportadas no último relatório	
Gestão do ambiente legal e regulatório	EM-RM-530a.1	Discussão de posições corporativas relacionadas a regulamentações governamentais e / ou propostas de política que abordem fatores ambientais e sociais que afetam a indústria		O indicador não é monitorado



Petróleo e Gás: Refino e Marketing

Tópico SASB	Código	Métrica do relato	Localização	Omissão
Gerenciamento de risco de incidente crítico	EM-RM-540a.1	Taxa de Evento de Segurança de Processo (PSE) para Perda de Contenção Primária (LOPC) de maior consequência (nível 1) e menor consequência (nível 2)		
	EM-RM-540a.2	Taxa do indicador de Desafios para Sistema de Segurança (nível 3)		
	EM-RM-540a.3	Discussão da medição da Disciplina Operacional e Desempenho do Sistema de Gestão por meio de Indicadores (nível 5)		A Ultragaz está em evolução no tema Segurança de Processos, mas por enquanto não possui este indicador implementado na companhia
Métrica da atividade	EM-RM-000.A	Processamento de refino de petróleo bruto e outras matérias primas		
	EM-RM-000.B	Capacidade operacional de refinamento		

COORDENAÇÃO DO PROJETO

Diretoria de Planejamento e Gestão

Ana Paula Santoro Coria

Gerência de Sustentabilidade e ESG

Carolina de Souza Andrade Santos Pecorari

Equipe de Sustentabilidade e ESG

Juliana Taguti Pinto

Eduardo Lima da Silva

COORDENAÇÃO DE PRODUÇÃO,
PROJETO EDITORIAL E CONTEÚDO

Quintal 22

www.quintal22.com.br

CONSULTORIA GRI

Avesso Sustentabilidade

avessosustentabilidade.com.br

PROJETO GRÁFICO, DESIGN E DIAGRAMAÇÃO

107artedesign

IMAGENS

Acervo Ultragaz