



ULTRA

RELATÓRIO INTEGRADO 2022

SUMÁRIO

1. Mensagem da Administração 3

2. Sobre o Relatório 5

3. Negócios com Sustentabilidade 7

4. Grupo Ultra 11

- Modelo de Negócio do Grupo Ultra 12
- Nossas Operações 19
[Capitais Manufaturado e Financeiro]
- Nossa Governança e Estratégia 24
[Capital Intelectual]
- Nossas Pessoas 36
[Capital Humano]
- Nossa Atuação na Comunidade 48
[Capital Social e de Relacionamento]
- Nosso Compromisso para uma Economia de Baixo Carbono 56
[Capital Natural]

5. Empresas do Portfólio 61

- Ultragaz 62
- Ultracargo 64
- Ipiranga 66

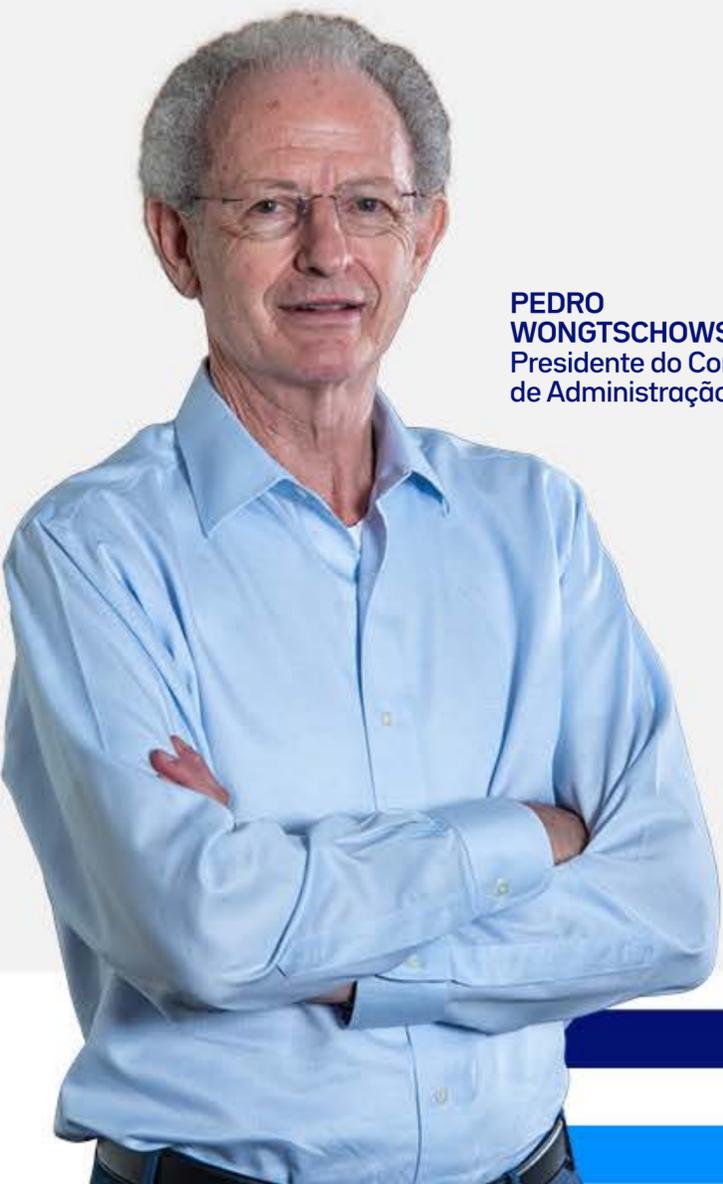
6. Anexo GRI e SASB 68

7. Sumário GRI, SASB e Pacto Global 88



1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

NOSSO MUNDO PEDE UM NOVO RITMO



PEDRO WONGTSCHOWSKI
Presidente do Conselho de Administração

O ano de 2022 foi um ano de avanços relevantes na Ultrapar. Apesar da volatilidade e das incertezas, a Ultragas e a Ultracargo atingiram resultados recordes, e a Ipiranga continuou sua trajetória de recuperação de rentabilidade. O foco na sofisticação da precificação e o esforço no maior engajamento de nossa rede, juntamente com importantes mudanças e ajustes operacionais em logística e suprimentos, colocaram-nos em um novo patamar de eficiência, preparando-nos para uma nova fase de crescimento.

Concluimos o maior processo de racionalização de portfólio da nossa história, com a conclusão dos



Encerramos 2022 com uma receita líquida de R\$ 147 bilhões, 24% superior à de 2021, e com crescimento do faturamento em todos os negócios."

desinvestimentos da Oxiteno e da Extrafarma em abril e agosto de 2022, respectivamente. Anunciamos as aquisições da Stella Energia e da NEOgás, que marcam a entrada da Ultragas nos segmentos de energia elétrica renovável e de gás natural comprimido, ampliando sua oferta e potencializando sua capilaridade, força comercial e marca.

Continuamos o processo de sucessão e renovação em nossa gestão executiva e iniciamos o processo de sucessão no Conselho, que terá grande renovação em abril deste ano com novos membros e novo presidente para o mandato de 2023 a 2025.

Em 2022, evoluímos na nossa jornada ESG, com a conclusão do detalhamento do Plano ESG 2030, intrínseco ao plano estratégico de cada um dos Negócios. Ele compõe um terço das metas individuais de remuneração variável da liderança da Ultrapar e revela os compromissos, ambições e metas da Companhia para os próximos anos. A divulgação das metas para o público externo aconteceu em março de 2023.

Reforçamos ainda nosso compromisso com os Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção e divulgamos nossos esforços contínuos para integra-los em

- SUMÁRIO
- **1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO**
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL



Reforçamos nosso compromisso com os Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção."

nossa estratégia de negócios, cultura e operações diárias, e contribuir para o atingimento das metas, particularmente nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Encerramos 2022 com uma receita líquida de R\$ 147 bilhões, 24% superior à de 2021, mesmo após os desinvestimentos da Oxiten e da Extrafarma do resultado, e com crescimento do faturamento em todos os Negócios. A Companhia atingiu um EBITDA recorrente de R\$ 4,0 bilhões e um lucro líquido de R\$ 1,8 bilhão em 2022, dos quais R\$ 506 milhões foram distribuídos sob a forma de dividendos e juros sobre capital próprio aos acionistas.

Destacamos a redução da nossa alavancagem financeira, oportuna pelo contexto macroeconômico e de

oportunidades de investimentos com bons retornos, que passou de 2,9x em 31 de dezembro de 2021 para 1,7x em 31 de dezembro de 2022 devido à combinação da conclusão das vendas da Oxiten e da Extrafarma com a melhora operacional de todos os Negócios. Utilizamos uma parcela do recebimento da venda da Oxiten para o pagamento de juros sobre capital próprio aos acionistas e para a recompra parcial dos *bonds*, contribuição adicional à otimização da gestão dos passivos financeiros, com redução do custo de carregamento da dívida líquida da Ultrapar, que passou de 129% do CDI em 2021 para 109% do CDI em 2022. Ressaltamos que ainda existem recebíveis relacionados aos desinvestimentos, que totalizam aproximadamente R\$ 1,1 bilhão.

Diante desse contexto, anunciamos em dezembro o nosso plano de investimentos para 2023, que totaliza R\$ 2,2 bilhões e supera os montantes investidos em cada um dos últimos cinco anos, com cerca de metade do valor destinado a projetos de expansão na Ipiranga, Ultragas e Ultracargo, em adição à sustentação e segurança das unidades operacionais.

Entramos em 2023 com um time de líderes engajados e Negócios fortalecidos para seguirmos nossa jornada de crescimento e criação de valor. Agradecemos a todos os nossos colaboradores pelo comprometimento e pela dedicação ao longo do ano e aos demais *stakeholders* pela confiança e contribuição para o aprimoramento da Companhia.



MARCOS MARINHO LUTZ
Diretor Presidente

- SUMÁRIO
- **1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO**
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

2. SOBRE O RELATÓRIO

SOBRE O RELATÓRIO

GRI 2-2 | 2-3

Este relatório, publicado em 17 de março de 2023, apresenta as principais iniciativas e os resultados consolidados da Ultrapar e das principais empresas controladas – Ultragaz, Ultracargo e Ipiranga – no período de janeiro a dezembro de 2022. Nos dados relacionados à composição do quadro de colaboradores, foram destacadas as informações do abastecimento, da AmPm e da Iconic.

Para a garantia da transparência e clareza com seus principais públicos de relacionamento, como acionistas, colaboradores, clientes, fornecedores, comunidade e sociedade em geral, a Companhia elabora esta publicação em conformidade com as Normas Standards da Global Reporting Initiative (GRI) apresentando,

ainda, temas correlatos aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU). Além disso, seguimos as diretrizes do Sustainability Accounting Standards Board (SASB), do International Integrated Reporting Council (IIRC), da Orientação Técnica OCPC 09 – Relato Integrado e da Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD).

O relatório está dividido em três partes: *Negócios com Sustentabilidade*, em que abordamos o Plano ESG 2030 da Companhia; *Grupo Ultra*, em que trazemos uma visão geral do Modelo de Negócio da Ultrapar; e, por fim, *Empresas do Portfólio*, capítulo no qual destacamos

os resultados e iniciativas das principais empresas do Grupo.

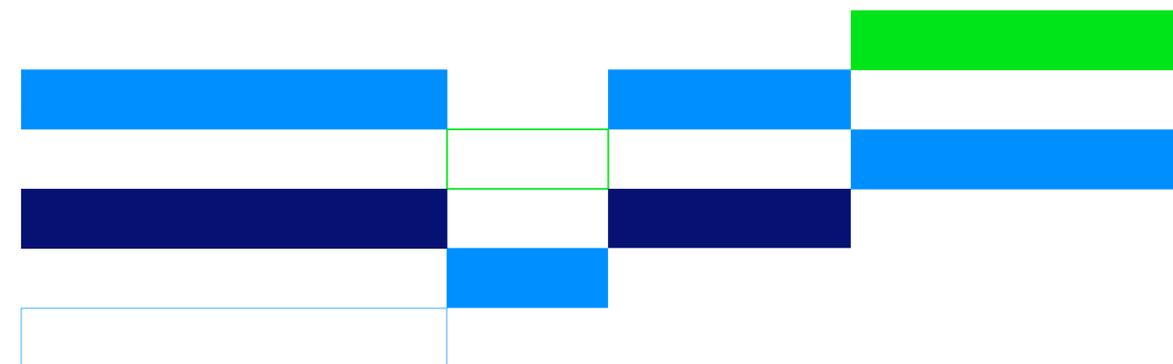
O desempenho da Companhia é apresentado a partir de um conjunto de indicadores e métricas que seguem os padrões internacionais destacados anteriormente, bem como atendem uma série de *ratings* e índices. Veja o desempenho do Grupo Ultra nesses índices e *ratings* no [quadro](#).

No próximo capítulo, *Negócios com Sustentabilidade*, você conhecerá os temas materiais do Grupo. Nossa matriz de materialidade é resultado de consultas aos principais públicos de relacionamento da Companhia: alta liderança (Conselho de Administração e Diretoria), acionistas

e investidores, colaboradores, órgãos reguladores e fiscalizadores, entidades setoriais e da sociedade civil e imprensa.

Vale destacar que, pelo segundo ano consecutivo, o Relatório passa por procedimentos de asseguração limitada realizada por auditor externo.. O material passa ainda por revisão da Gerência Executiva de Sustentabilidade e Comunicação e da Diretoria Financeira e de Relações com Investidores da Ultrapar, que são os gestores diretos das informações relatadas. [GRI 2-14](#)

Para perguntas sobre o Relatório Integrado e seu conteúdo, escreva para o e-mail sustentabilidade@ultra.com.br



- > SUMÁRIO
- > 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- > 2. SOBRE O RELATÓRIO
- > 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- > 4. GRUPO ULTRA
- > 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- > 6. ANEXO GRI E SASB
- > 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL



DEFINIÇÃO DE TEMAS MATERIAIS

GRI 3-1

O processo de definição da matriz de materialidade considerou a análise de estudos ligados a temas de sustentabilidade, de legislações e normas aplicáveis ao Grupo, de publicações na imprensa e do contexto setorial de cada Negócio, e de posicionamentos de investidores, órgãos governamentais, entidades nacionais e internacionais a respeito de temas ESG. Ocorreu, ainda, uma avaliação sobre a realidade de cada negócio e de seus setores de atuação.

Como etapa seguinte, ocorreram consultas às principais partes interessadas da Companhia: o Conselho de Administração, a Diretoria da Ultrapar, os acionistas e investidores, colaboradores, órgãos reguladores e fiscalizadores, entidades setoriais e da sociedade civil, e imprensa. Com os dados consolidados, foi possível elencar os temas mais relevantes da Ultrapar. O Conselho de Administração, então, avaliou e validou a matriz de materialidade resultante desse processo e os compromissos de longo prazo estabelecidos pela Companhia.

Em 2021, acompanhando o processo de consolidação da estratégia de sustentabilidade da Companhia e seu alinhamento à estratégia de negócio, a matriz

de materialidade da Ultrapar, estabelecida em 2019, passou por uma atualização. Os temas Privacidade de Dados e Ética foram incorporados ao tópico Governança e Integridade, mais abrangente, que considera a estrutura de governança corporativa em sua perspectiva integral.

Nenhum tópico material foi excluído, mas houve uma reorganização da matriz de materialidade após ser identificada a oportunidade de gerenciar alguns temas conjuntamente ou apresentá-los de forma mais clara. Passou-se, então, de dez para sete temas materiais. No pilar Recursos e meio ambiente, os antigos tópicos Eficiência Energética e Contaminação do Solo e Água foram reagrupados no tema Operações Ecoeficientes, e o tópico Mudança Climática foi substituído por Transição Energética, mais em linha com o planejamento de futuro do Grupo e com os setores em que atua. No pilar Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, os temas Relações de Trabalho e Diversidade foram unificados em Cultura Inclusiva e Diversidade. No pilar Valor Compartilhado com a Sociedade, o tema Relacionamento com o Entorno evoluiu para Responsabilidade com a Comunidade, reforçando o compromisso de gerar impacto positivo nesse público. [GRI 2-4](#)



- [SUMÁRIO](#)
- [1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [2. SOBRE O RELATÓRIO](#)**
- [3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [4. GRUPO ULTRA](#)
- [5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE

> SUMÁRIO

> 1. MENSAGEM DA
ADMINISTRAÇÃO

> 2. SOBRE O RELATÓRIO

> **3. NEGÓCIOS COM
SUSTENTABILIDADE**

> 4. GRUPO ULTRA

> 5. EMPRESAS
DO PORTFÓLIO

> 6. ANEXO GRI E SASB

> 7. SUMÁRIO GRI, SASB E
FACTO GLOBAL

A AGENDA ESG DO GRUPO ULTRA

O Grupo Ultra acredita que a sustentabilidade é uma jornada e não um destino. Trata-se de temas essenciais para a perenidade dos Negócios, que devem ser continuamente aprimorados. A agenda ESG está formalizada por meio de compromissos públicos, intrínsecos à estratégia de negócio, que visa mitigar riscos e proteger o valor da Companhia a longo prazo.

Foi neste contexto que os temas prioritários estratégicos foram desenvolvidos. Os temas materiais abrangem os três pilares do ESG (ambiental, social e de governança) e representam assuntos relevantes para os quais o Grupo Ultra deve direcionar seus esforços.

Como desdobramento desse processo, a Ultrapar definiu e consolidou seus **sete temas prioritários**, assim como estabeleceu as metas para cada um deles. Conheça o processo de definição da materialidade, realizado em 2019, e de sua atualização em 2021, no capítulo Sobre o Relatório.



TEMAS MATERIAIS DO GRUPO ULTRA

GRI 3-2

- 1 Saúde e Segurança
- 2 Governança e Integridade
- 3 Transição Energética
- 4 Operações Ecoeficientes
- 5 Responsabilidade com a Comunidade
- 6 Cadeia de Valor
- 7 Cultura Inclusiva e Diversidade

- > SUMÁRIO
- > 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- > 2. SOBRE O RELATÓRIO
- > 3. **NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE**
- > 4. GRUPO ULTRA
- > 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- > 6. ANEXO GRI E SASB
- > 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

AS AMBIÇÕES E METAS DO PLANO 2030:

Mais detalhes estão disponíveis nas seções relacionadas a cada tema material.

| | TEMA | AMBIÇÃO | METAS 2030 | DESEMPENHO DAS METAS |
|---|--|--|---|---|
|  | SAÚDE E SEGURANÇA | 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 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Reduzir em 50% a taxa de acidentes com afastamento 2. Reduzir em 70% a taxa de acidentes de processo 3. Garantir que nossos colaboradores sejam atendidos em programas de saúde e qualidade de vida | <ol style="list-style-type: none"> 1. 1,24 de taxa de acidentes com afastamento 2. 1,03 de taxa de acidentes de processo 3. Em definição dos programas elegíveis |
|  | GOVERNANÇA E INTEGRIDADE | Ser protagonista em governança e integridade, influenciando o ambiente de negócios na adoção de melhores práticas e conduta ética | <ol style="list-style-type: none"> 1. Atingir o mais alto nível de cultura de integridade 2. Garantir boas práticas de governança corporativa | <ol style="list-style-type: none"> 1. Nível Proativo 2. Boas práticas de governança, como exemplo, mas não se limitando a: alinhamento de incentivos dos executivos, respeito aos minoritários e transparência de informações |
|  | TRANSIÇÃO ENERGÉTICA | Planejar e implementar estratégias voltadas à transição para uma economia de baixo carbono | <ol style="list-style-type: none"> 1. 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 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 29,6% [total E1: 33.673 tCO₂e] 100% [total E2: 2.431 tCO₂e] |
|  | OPERAÇÕES ECOEFICIENTES | Assegurar nível de excelência na gestão ambiental das operações, garantindo o uso eficiente de recursos naturais e otimizando a gestão de resíduos | <ol style="list-style-type: none"> 1. Manter o uso de 100% de energia elétrica renovável e certificada 2. Zerar os vazamentos com risco de contaminação de solo e água 3. Aterro zero: não destinar resíduos perigosos e não perigosos para aterro, por meio de soluções mais sustentáveis | <ol style="list-style-type: none"> 1. 100% [total: 50.881 MWh] 2. 1 vazamento 3. 69% de resíduos enviados a aterro |
|  | RESPONSABILIDADE COM A COMUNIDADE | Atuar de forma responsável perante as comunidades do entorno, gerando oportunidades de desenvolvimento local | <ol style="list-style-type: none"> 1. Investir em iniciativas e parcerias que promovam educação de qualidade e geração de emprego e renda em comunidades do entorno das operações | <ol style="list-style-type: none"> 1. R\$ 20,6 milhões, entre recursos próprios e incentivados, investidos em projetos de educação, geração de emprego e renda e ações emergenciais |
|  | CADEIA DE VALOR | Influenciar, fomentar e monitorar a adoção das melhores práticas ESG na cadeia de valor dos Negócios | <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantir 100% dos fornecedores críticos com práticas de excelência em ESG 2. Garantir 100% dos revendedores selecionados com práticas ou compromissos ESG | <ol style="list-style-type: none"> 1 e 2. Plano de ação sobre práticas ou compromissos ESG em definição, de acordo com plano estratégico de cada Negócio |
|  | CULTURA INCLUSIVA E DIVERSIDADE | Promover continuamente um ambiente inclusivo e desenvolvimento integral das pessoas para cada um atingir seu potencial e contribuir para maiores perspectivas e experiências no processo decisório | <ol style="list-style-type: none"> 1. Atingir 50% de equidade de gênero e etnia na liderança e 33% no Conselho de Administração 2. Garantir um ambiente inclusivo que seja reconhecido em pesquisas internas | <ol style="list-style-type: none"> 1. 38% de equidade de gênero e etnia na liderança e 20% no Conselho de Administração 2. 76% de favorabilidade |

¹ Todas as metas com redução relativa consideram o ano-base de 2020.

- [SUMÁRIO](#)
- [1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [4. GRUPO ULTRA](#)
- [5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

GOVERNANÇA EM ESG

Em 2022, o Grupo Ultra deu um importante passo em sua jornada ESG ao lançar para o público interno as metas 2030, que estão diretamente ligadas à estratégia dos Negócios. Pela relevância do tema, para a perenidade da Companhia e a melhor governança da agenda, as metas de sustentabilidade foram incluídas na composição da remuneração dos executivos, representando um terço das metas individuais da sua remuneração variável.

A Companhia aprimorou a forma de relatar os dados e indicadores ESG nas divulgações trimestrais de resultados (*Earnings Releases*) e no próprio Relatório Integrado, o que ampliou o número de reconhecimentos externos em importantes premiações.

A JORNADA DA SUSTENTABILIDADE NO GRUPO ULTRA

O Grupo Ultra está atento às macrotendências globais que aceleram transformações estruturais para a Companhia. Isso resulta em uma evolução contínua da estrutura de gestão e governança e no reforço dos pilares para o crescimento e sustentabilidade da Companhia.

Apresentamos, a seguir, um resumo dos principais pontos da nossa trajetória nos últimos anos.

2019

- Grupo Ultra faz seu primeiro estudo de materialidade. Com olhar para todos os Negócios da Empresa, foram mapeados sete temas materiais **GRI 3-1**

2021

- Temas materiais do Grupo Ultra passam por atualização
- Ultragaz lança a Jornada ESG Ultragaz Mais Sustentável, com posicionamento a partir de sua atuação em quatro Energias (Energia Humana, Energia para Inovar, Energia Cidadã e Energia Ética)
- Ultracargo lança Plano Estratégico de Sustentabilidade, contendo compromissos específicos e iniciativas prioritárias
- O Grupo torna-se signatário do Pacto Global, da Organização das Nações Unidas (ONU)

2022

- Definição e lançamento interno dos compromissos ESG 2030 do Grupo Ultra, com plano embasado na jornada de evolução
- Metas de sustentabilidade são atreladas à remuneração variável individual de toda a liderança do Grupo
- Revitalização do Instituto Ultra, alinhada ao compromisso de relacionamento com a comunidade
- Treinamento sobre riscos climáticos para áreas estratégicas da Ultrapar e Negócios
- Evolução da metodologia de avaliação de riscos integrados com análise de aspectos ESG e alinhamento com os temas materiais
- Aprimoramento da gestão de indicadores de sustentabilidade por meio de tecnologia e automatização, buscando maior eficiência nos processos e transparência nos reportes para os *stakeholders*

2023

- Divulgação externa do Plano ESG 2030
- Consolidação da jornada ESG na *holding* e nos Negócios por meio de uma governança estruturada e alinhada com os pilares do ESG

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE**
- 4. GRUPO ULTRA
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

GRUPO ULTRA

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- **4. GRUPO ULTRA**
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

MODELO DE NEGÓCIO DO GRUPO ULTRA

Resultados do período e entregas que impactam a geração de valor da Companhia

CAPITAL NATURAL

ATIVOS (entradas)

- Soluções compartilhadas entre os Negócios, evoluindo no uso eficiente de recursos naturais

RESULTADOS 2022 (saídas)

- Grupo Ultra: evolução para Score B na dimensão Mudanças Climáticas do CDP
- Ultragaz:** se torna Aterro Zero nas bases de São José dos Campos II, Capuava, Caucaia, Mauá, Miramar e Barueri
- Ultracargo:** utilização do novo sistema de limpeza vertical de tanques com potencial para reduzir o consumo de água de mil litros por hora para apenas 80 litros por hora, resultando em uma economia total de água de 92%
- Ipiranga:** expansão do projeto de usinas solares em geração distribuída, totalizando 15 regiões e beneficiando cerca de 900 postos e franquias com mais de 11 mil toneladas de CO₂ deixando de ser emitidas por ano

Evoluímos continuamente, visando menor impacto ao meio ambiente e uso de recursos naturais

CAPITAIS MANUFATURADO E FINANCEIRO

ATIVOS (entradas)

- 6 terminais portuários
- 39 bases e pools próprios de distribuição de combustíveis
- 19 bases de engarrafamento
- 20 bases de armazenamento e distribuição de GLP
- Plano de investimentos de R\$ 2,2 bilhões

RESULTADOS 2022 (saídas)

- Grupo Ultra: R\$ 147 bilhões de receita líquida total
- Grupo Ultra: R\$ 4 bilhões de EBITDA ajustado
- Ultragaz:** ampliação do portfólio para novas energias com a aquisição da Stella Energia e da NEOgás, além da expansão em granel e revenda
- Ultracargo:** expansão, ganhos de produtividade e investimento em integridade dos ativos
- Ipiranga:** otimização da rede de postos, investindo em postos com maior galonagem e infraestrutura logística

Investimos em energia e infraestrutura para o desenvolvimento do País

CAPITAL HUMANO

ATIVOS (entradas)

- Mais de 9,5 mil colaboradores próprios com conhecimento especializado
- 76 mil empregos indiretos via revendas e franquias

RESULTADOS 2022 (saídas)

- Grupo Ultra: evolução na meta de diversidade na liderança: 36% de equidade de gênero e etnia entre os líderes
- Grupo Ultra: adesão ao Programa Empresa Cidadã por todas as empresas do Grupo Ultra
- Ultragaz:** lançamento do programa de estágio com vagas afirmativas para mulheres e pessoas negras de todos os gêneros e realização do Programa Futuras Líderes
- Ultracargo:** mais de 90 ações focadas em clima organizacional. Avanço em mulheres na liderança, alcançando 18,2%, e de mulheres na operação, chegando a 10,8%
- Ipiranga:** lançamento do Construa, programa de formação voltado para pessoas com deficiência com o objetivo de formar e desenvolver dez consultores para a área comercial

Contamos com líderes engajados e Negócios fortalecidos para seguirmos em crescimento e criando valor

CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

ATIVOS (entradas)

- Atuação responsável e sistêmica, com transparência e respeito às comunidades e aos demais *stakeholders*

RESULTADOS 2022 (saídas)

- Grupo Ultra: realização de diagnóstico em seis territórios prioritários para a atuação do Grupo Ultra em atividades voltadas para impacto social positivo
- Grupo Ultra: investimento de R\$ 20,6 milhões, entre recursos próprios e incentivados, em projetos de educação, empreendedorismo e ações emergenciais, por meio do Instituto Ultra
- Ultragaz:** garantiu a entrega de botijões de gás em todo o Brasil com o vale gás digital, beneficiando mais de 285 mil famílias em situação de vulnerabilidade
- Ultracargo:** parceria com o Instituto Ayrton Senna para criação de projeto de desenvolvimento de competências socioemocionais com foco em alunos do 6º ao 9º ano de escolas municipais de São Luís (MA)
- Ipiranga:** lançamento do programa Operação Mulher, em Fortaleza (CE) e Paulínia (SP), de formação de operadoras de produção com o apoio do SENAI - 85% das participantes concluíram as turmas, e 20% delas foram contratadas pela empresa

Reforçamos nosso compromisso de gerar impacto positivo a nossos *stakeholders*

Aperfeiçoamos nosso modelo de gestão por meio de um portfólio de negócios complementar e sinérgico

CAPITAL INTELCTUAL

ATIVOS (entradas)

- Sólida cultura de integridade
- Desenvolvimento de processos e implementação de controles
- Estímulo à inovação e ao desenvolvimento de novas soluções

RESULTADOS 2022 (saídas)

- Grupo Ultra: realização de mais de 13.500 pesquisas reputacionais para a contratação de fornecedores, prestadores de serviços e franqueados
- Ultragaz:** criação de soluções digitais para a rede de revendedores (app Meu Aplicativo Parceiro - 6 mil revendedores conectados) e para os colaboradores da revenda (app AmigU - 5 mil entregadores conectados)
- Ultracargo:** aumento de 12% no número de horas de treinamento dos colaboradores. Continuidade da parceria com a Plataforma LIT, da Saint Paul Escola de Negócios, para o desenvolvimento da liderança, com mais de 160 profissionais ativos na plataforma
- Ipiranga:** mais de 40 mil colaboradores dos postos e revendedores treinados na Escola de Varejo, com mais de 300 mil horas de capacitação

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA**
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

RESULTADOS DE 2022

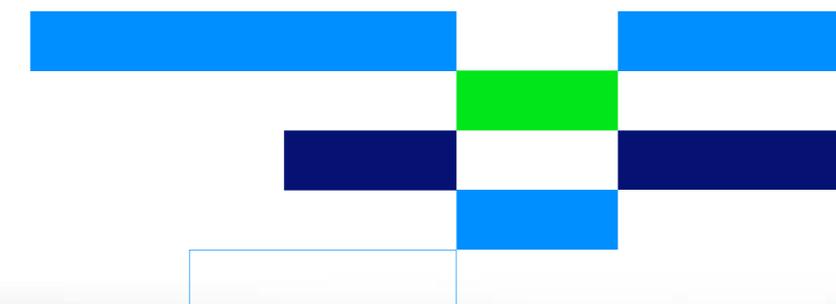
O Grupo Ultra apresentou, em 2022, resultados consistentes em suas três empresas: Ultragaz, Ultracargo e Ipiranga. Além disso, concluímos o maior processo de racionalização de portfólio da nossa história, com a conclusão dos desinvestimentos da Oxiteno e da Extrafarma em abril e agosto de 2022, respectivamente.



Para obter mais detalhes sobre as operações financeiras do Grupo Ultra, acesse: <https://ri.ultra.com.br/>

Já com relação ao Plano de Investimentos de 2022, tivemos em cada uma das áreas de Negócios os seguintes destaques:

- ▶ **Ultragaz** com expansão em granel e revenda e ampliação do portfólio de energia com as aquisições da NEOgás e da Stella Energia
- ▶ **Ultracargo** com expansão, ganhos de produtividade e investimento em integridade dos ativos
- ▶ **Ipiranga** com a otimização da rede de postos, investindo em postos com maior galonagem e infraestrutura logística



▶ **R\$147** bilhões de receita líquida

▶ Aumento de **24%** em relação a 2021

▶ **R\$4** bilhões de EBITDA recorrente

▶ **6%** a mais que em 2021

▶ **R\$1,8** bilhão de lucro líquido

▶ resultado **108%** superior ao de 2021



- ▶ SUMÁRIO
- ▶ 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- ▶ 2. SOBRE O RELATÓRIO
- ▶ 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- ▶ **4. GRUPO ULTRA**
- ▶ 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- ▶ 6. ANEXO GRI E SASB
- ▶ 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL



GRUPO ULTRA: ENERGIA E INFRAESTRUTURA PARA O DESENVOLVIMENTO DO PAÍS

GRI 102-2 | 102-3 | 102-4 | 102-6 | 102-7

Estrutura de distribuição

6 terminais portuários de graneis líquidos (Ultracargo)

39 bases¹ e pools² próprios de distribuição de combustíveis (Ipiranga)

19 bases de produção/engarramento³ (Ultragaz)

20 bases satélites de estocagem e distribuição (Ultragaz)

Terminais portuários (Ultracargo)
Aratu (BA), Itaqui (MA), Rio de Janeiro (RJ), Santos (SP), Suape (PE) e Vila do Conde (PA)

CSC
Campinas (SP)

Bases satélite
Minas Gerais, São Paulo, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná, Espírito Santo, Bahia, Ceará, Paraíba

Sede Grupo Ultra
São Paulo (SP)

¹ Bases próprias de distribuição Ipiranga: Bagé, Canoas, Cruz Alta, Santa Maria, Passo Fundo (RS), Cascavel, Guarapuava, Londrina (PR), Barueri, Bauru, Cubatão, Ourinhos, Paulínia, Presidente Prudente, São Caetano do Sul, São José do Rio Preto (SP), Governador Valadares, Montes Claros, Betim, Imbiraçu (MG), Duque de Caxias, Campos (RJ), Campo Grande (MS), Cuiabá, Rondonópolis (MT), Barcarena, Belém, Itaituba, Munguba, Santarém (PA), Manaus (AM), Porto Velho, Vilhena (RO), Itajaí (SC), Macapá (AP), Fortaleza (CE) e Maceio (AL).

² Bases logísticas de combustíveis operadas de maneira compartilhada entre distribuidores.

³ Bases de engarramento Ultragaz: Caucaia (CE), Suape - Cabo de Santo Agostinho (PE), Aracaju (SE), Juazeiro, Mataripe (BA), Betim (MG), Barra de São Francisco, Aracruz (ES), Duque de Caxias (RJ), São José dos Campos, Capuava - Mauá, Santos, Ribeirão Preto, Paulínia, Barueri (SP), Canoas (RS) Araucária (PR), Senador Canedo (GO) e Miramar (PA).



Para obter mais detalhes sobre as operações financeiras do Grupo Ultra, acesse: <https://ri.ultra.com.br/>



- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- **4. GRUPO ULTRA**
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

INICIATIVAS RELACIONADAS A ESG

Abaixo, destacamos as principais iniciativas em cada um dos Negócios.

ULTRAGAZ: INOVAÇÃO E SOLUÇÕES DE ENERGIA

A companhia, com operação madura no mercado de GLP, está preparada para perseguir oportunidades de crescimento, inovação e diversificação, além da sua já consolidada atuação no mercado de GLP. Em 2022, a Ultragaz concluiu as aquisições da Stella Energia e da NEOgás, que marcam a sua entrada nos segmentos de energia elétrica renovável e de gás natural comprimido. Principais destaques:

EXCELÊNCIA OPERACIONAL | como forma de reduzir custos e emissões e melhorar a segurança, aumentando eficiência e reduzindo erros e redundâncias na produção, foi criado o Sistema de Operações Ultragaz, chamado de SOU, que se baseia na metodologia *Lean Manufacturing*, que já está em implantação em 11 bases de operação. Ainda houve a automatização de algumas bases.

INOVAÇÃO | Ultragaz como plataforma de inovação: processo de desenvolvimento de novas soluções e oferta de produtos diferenciados.

PADRONIZAÇÃO | a Ultragaz desenvolveu o conceito de base padrão, buscando padronização de infraestrutura em todas as suas bases, priorizando eficiência e sustentabilidade. As últimas duas novas bases operacionais de Miramar (PA) e Mucuripe (CE) já foram construídas com atributos como redução de ilhas de calor, diminuição do uso de água, prevenção de danos ao meio ambiente e armazenamento e coleta de materiais recicláveis.

RESÍDUOS | em 2022, a empresa reduziu em 50% a destinação para aterros dos resíduos gerados nas operações e fechou o ano com seis das 39 bases sem destinar nenhum resíduo para aterros sanitários - Aterro Zero.

FROTA | conversão para etanol dos carros da frota leve de veículos e pilotos com caminhões elétricos e a gás para transporte de botijões.

 Saiba mais no [Relatório de Sustentabilidade 2022 da Ultragaz](#)



- [> SUMÁRIO](#)
- [> 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [> 2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [> 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [> 4. GRUPO ULTRA](#)
- [> 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [> 6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [> 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

ULTRACARGO: EXPANSÃO

Crescimento de resultados em razão de expansões de capacidade e maior produtividade e eficiência operacional: esse foi o momento vivido pela Ultracargo em 2022. A companhia está mapeando uma série de oportunidades para continuar capturando maiores resultados. Olhando para frente, a empresa vê grandes oportunidades na transição energética e, principalmente, na movimentação de biocombustíveis.

OPERAÇÕES ECOEFICIENTES E SEGURANÇA | por meio do Sistema de Operações Ultracargo, o SOUL, e do Programa de Transformação Digital [Conecta], a companhia alcançou resultados relevantes nos temas de segurança, produtividade e ecoeficiência.

INOVAÇÃO E EFICIÊNCIA | a Ultracargo passou a utilizar um novo sistema de limpeza vertical de tanques que economiza mil litros de água por hora na lavagem dos tanques, ajudando na redução do consumo de água.

REDUÇÃO DE ÁGUA NOVA CAPTADA | as instalações dos terminais de Santos e Itaquí vêm sendo adaptadas para potencializar a utilização de água de chuva e a unidade de Vila do Conde iniciou suas operações com o sistema de reutilização implementado. Para as demais unidades, está sendo avaliada a possibilidade de ampliação.

📍 GRI 303-1

AÇÕES DE MELHORIA DE SEGREGAÇÃO DOS RESÍDUOS | a Ultracargo realizou essas iniciativas nas unidades operacionais de Itaquí, Suape, Aratu e Santos, entre os resíduos orgânicos e os que são recicláveis. Para isso, promoveu treinamentos durante o Diálogo Diário de Saúde e Segurança, fórum de compartilhamento de boas práticas, e atuou na mitigação da utilização de copos descartáveis em todas as localidades, com a distribuição de copos de silicone reutilizáveis. Também foi iniciada a compostagem no Terminal de Suape. 📍 GRI 306-2



- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- **4. GRUPO ULTRA**
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

IPIRANGA: RECUPERAÇÃO E RENTABILIZAÇÃO

A Ipiranga vem evoluindo na atuação em diversos temas de ESG. Desde 2014, é neutra em emissões de escopos 1 e 2 e, desde 2018, é pioneira no primeiro corredor de abastecimento para veículos elétricos no trajeto SP-RJ. No curto prazo, a estratégia da Ipiranga tem o foco na recuperação e rentabilização e, no médio e longo prazo, em eficiência operacional e como plataforma de distribuição de biocombustíveis, cumprindo seu papel na mobilidade da população brasileira.

PLANO DE OTIMIZAÇÃO DA LOGÍSTICA |

focando na otimização de processos para trazer mais eficiência e aumentar o nível de serviço, na evolução da *trading* e novos modelos de suprimentos, e em investimentos seletivos e rentáveis, alinhados às estratégias definidas para cada região.

ENERGIA | a Ipiranga expandiu seu projeto de usinas solares de geração de energia, que vão abastecer a rede, distribuídas em 15 regiões, com ganhos estimados em mais de 60 GWh/ano de energia limpa para cerca de 900 postos e franquias e 11 mil toneladas de CO₂ deixando de ser emitidas por ano.

SEGURANÇA | o tema segurança foi ainda mais reforçado em 2022 na Ipiranga com o lançamento das Regras de Ouro, que estabelecem os princípios invioláveis que devem ser seguidos pelos colaboradores e prestadores de serviço.

COMUNIDADE E DIVERSIDADE | pilar fundamental para apoiar o plano de crescimento com atração, desenvolvimento e retenção de talentos, visando o aprimoramento e a diversidade dos funcionários. Como forma de compromisso com o desenvolvimento local, a Ipiranga promove projetos sociais e programas de formação para as comunidades no entorno das operações.



- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- **4. GRUPO ULTRA**
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

DESEMPENHO DO GRUPO ULTRA EM RATINGS E ÍNDICES

MSCI ESG Ratings: evoluímos de A para AA, comprovando o avanço da Companhia no tema de ESG.

FTSE4Good Index Series: em 2022, o Grupo obteve nota média 3,0 e atualmente, integra dois índices: FTSE4Good Emerging Index e FTSE4Good Emerging Latin America Index.

CDP Carbon Disclosure Project: recuperamos nota B na dimensão de Mudanças Climáticas do índice do CDP, resultado dos avanços importantes em governança climática e evoluções internas, operacionais e estratégicas, refletindo o amadurecimento do tema em todo o Grupo.

ICO2 B3 (Índice de Carbono Eficiente da B3): Pelo 11º ano, o Grupo Ultra integra a carteira do ICO2 B3. Com esse importante índice, demonstramos a transparência das nossas emissões e o comprometimento do Grupo com a discussão para uma economia de baixo carbono, mais resiliente e transparente.

IGC (Índice de Governança Corporativa Diferenciada) e ITAG (Índice de Tag Along Diferenciado): o Grupo integra carteiras da B3 desde 2011.

▶ A Ipiranga foi reconhecida com o **1º lugar** no setor de energia pelo ranking Merco Responsabilidade ESG 2022, estando entre as **100 empresas mais responsáveis em ESG** no País.

▶ Outro importante reconhecimento do Grupo Ultra foi a conquista do **8º lugar** na categoria **Sustentabilidade** e do **17º** em **Governança Corporativa** no **ranking Estadão Empresas Mais**.

▶ O **Relatório Integrado 2021** do Grupo Ultra foi vencedor no **24º Prêmio Abrasca de Relatório Anual**, na categoria de empresas de capital aberto com faturamento acima de R\$ 3 bilhões, como reconhecimento à clareza, transparência, qualidade e quantidade de informações e ao caráter inovador.

Energia elétrica

100% 

renovável e certificada

Desde 2021, o Grupo Ultra adquire apenas energia renovável certificada, por meio de I-RECs, ou por energia renovável adquirida do mercado livre. Com a rastreabilidade da energia consumida, a Companhia comprova que 100% da sua energia vem de fontes renováveis e, portanto, compensa suas emissões indiretas de gases de efeito estufa provenientes da aquisição de energia elétrica, chamadas de emissões de escopo 2.

Instituto Amazônia

+21 

Em julho, a Ultrapar firmou parceria com o Instituto Amazônia+21, organização criada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) para promover negócios sustentáveis e inovadores na Amazônia. Com o objetivo de desenvolvimento de parcerias e iniciativas em prol de negócios sustentáveis, essa aliança busca aproximar o Grupo Ultra das atividades correlatas dos Negócios do Grupo na região, colaborando com a geração de negócios sustentáveis e a consequente manutenção da floresta em pé.



- ▶ SUMÁRIO
- ▶ 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- ▶ 2. SOBRE O RELATÓRIO
- ▶ 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- ▶ **4. GRUPO ULTRA**
- ▶ 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- ▶ 6. ANEXO GRI E SASB
- ▶ 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL



NOSSAS OPERAÇÕES

Capitais Manufaturado e Financeiro



GRI 2-6

Presente no Brasil há 85 anos, o Grupo Ultra vem aperfeiçoando seu modelo de gestão, com agilidade e inovação. A Ultrapar é responsável pelas atividades financeiras, corporativas e de relações com investidores.

Nos últimos anos, passou por um processo de revisão do portfólio e do processo de alocação de capital, visando potencializar a geração de valor e a sustentabilidade da Companhia, além de garantir maior agilidade, complementaridade e sinergia.

Em 2022, foram concluídas as vendas da Oxiteno e da Extrafarma, fortalecendo a posição do Grupo e sua capacidade de investimento nos setores de energia e infraestrutura, além de reforçar sua solidez financeira.

A Companhia hoje atua nas verticais de energia e infraestrutura por meio da Ipiranga, da Ultragaz e da Ultracargo. [GRI 203-2](#)

▶ **Ultragaz:** empresa de soluções de energia é pioneira no mercado nacional de distribuição de gás liquefeito de petróleo (GLP). No segmento domiciliar, a distribuição é realizada principalmente por meio de sua rede de revendedores, tendo como principal produto o GLP envasado em vasilhames. No segmento empresarial, a Ultragaz desenvolve soluções inovadoras e eficientes para condomínios, comércios, serviços, diversas indústrias e para o agronegócio. O abastecimento nas operações a granel é realizado por meio do transporte de GLP em caminhões próprios até as unidades de armazenamento que ficam nas instalações dos clientes. A companhia também está expandindo sua atuação para novas fontes de energia, como energia elétrica, gás natural comprimido (GNC) e biometano.

▶ **Ultracargo:** é a maior empresa independente de armazenagem de graneis líquidos do País, operando nos principais portos brasileiros com terminais modernos e estrutura completa de armazenagem de produtos químicos, petroquímicos, combustíveis, biocombustíveis e óleos vegetais.

▶ **Ipiranga:** tendo a distribuição de combustíveis para mobilidade como principal atividade, o ecossistema da empresa compreende postos de abastecimento, lojas de conveniência AmPm, Iconic (*joint venture* com a Chevron, líder do mercado brasileiro de lubrificantes), principal parceira da *startup* Pró-Frotas, e unidades de serviço automotivo Jet Oil. A Ipiranga atua, ainda, no mercado B2B, fornecendo combustível e gerenciando o abastecimento de empresas de médio e grande portes dos mais distintos segmentos.

- ▶ SUMÁRIO
- ▶ 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- ▶ 2. SOBRE O RELATÓRIO
- ▶ 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- ▶ **4. GRUPO ULTRA**
- ▶ 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- ▶ 6. ANEXO GRI E SASB
- ▶ 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

OPERAÇÕES ECOEFICIENTES

GRI 3-3 Operações Ecoeficientes

O Grupo Ultra entende que assegurar o uso eficiente de recursos naturais faz parte do seu modelo de gestão, que busca não apenas cumprir o que estabelece a legislação, como também evoluir continuamente em suas práticas visando o menor impacto ao meio ambiente, reduzindo o consumo de energia e água e a geração de resíduos, insumos que também são diretamente associados à capacidade da Companhia de ser competitiva em custos. Em adição, garantir a gestão de operações ecoeficientes proporciona melhor relacionamento com órgãos de controle, minimiza riscos legais e melhora a avaliação reputacional da Companhia.

Ao evoluir em desafios de ecoeficiência, a Companhia fomenta a inovação e a criatividade na busca por soluções diferenciadas no mercado, de maneira conjunta, setorial ou individualmente.

O grupo de trabalho de operações ecoeficientes atua como uma plataforma para troca de experiências e busca de soluções compartilhadas entre os Negócios e com parceiros que possam colaborar para a evolução da Companhia no tema. Composto por colaboradores da Ultrapar e de seus Negócios, esse grupo se reuniu a cada dois meses, em 2022.

Os riscos do Grupo Ultra associados ao tema operações ecoeficientes estão relacionados a riscos regulatórios e de operação considerando o uso de água, especialmente em áreas de estresse hídrico, a geração e a

destinação de resíduos e a contaminação de solo e água com custos relevantes.

A gestão dos impactos ambientais é realizada por meio de políticas e sistemas de gestão próprios, que centralizam os processos de prevenção, mitigação e gerenciamento de impactos e são baseados em normas internacionais.

Os dados de consumo de energia, água, gás, diesel e fluido refrigerante, entre outros, são monitorados por indicadores e coletados por times técnicos e qualificados para identificação de riscos e oportunidades relacionadas a operações ecoeficientes.

Os Negócios do Grupo Ultra possuem políticas específicas para a gestão do tema, como é o caso da Ultragaz e da Ipiranga, que seguem suas Políticas de Sustentabilidade, disponíveis [aqui](#) e [aqui](#).

Saiba mais detalhes sobre as operações ecoeficientes abaixo e no **Anexo GRI**.



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.



METAS ESG 2030

- Manter o uso de 100% de energia elétrica renovável e certificada

STATUS 2022

100% da energia elétrica consumida de fonte renovável e certificada

- Zerar os vazamentos com risco de contaminação de solo e água

STATUS 2022

Ocorrência de um evento com perda de contenção secundária, com volume perdido de 23 m³ e plano de remediação já implementado

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

STATUS 2022

69% de resíduos destinados a aterro

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA**
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

GESTÃO DE RESÍDUOS 📍 GRI 306-1 | 306-2 | 306-3

Em 2022, foi realizado um diagnóstico na sede da Ultrapar para avaliar os principais tipos de resíduos gerados, a forma de coleta e a destinação de cada um. Como desdobramento desse trabalho, foi gerado um plano de ação com o intuito de garantir a melhor destinação socioambiental, considerando revisão de parceiros, processos e comunicação. Está em desenvolvimento um plano de comunicação focado no engajamento dos colaboradores, que será desdobrado ao longo de 2023. Por meio do monitoramento da quantidade de resíduos gerados por tipo, será possível entender se os planos de ação serão eficazes e replanejar o que for necessário. Como resultado, espera-se reduzir os resíduos destinados para aterro, bem com a geração de recicláveis de uso único, colaborando com a meta do Grupo.

Com a definição das metas do Plano ESG 2030, a gestão dos resíduos gerados e o impacto nas operações passou a ser uma prática mais estruturada. Gradativamente, o tema tem evoluído em todas as operações, contribuindo para um melhor desempenho e menor impacto.

Em 2022, o total de resíduos gerados pelo Grupo Ultra foi de 29.298 toneladas, com redução de 41% na geração de resíduos comparado ao ano de 2021. A queda deve-se especialmente pela descontinuidade das empresas Oxiteno e Extrafarma, cujas métricas foram contabilizadas em 2021.

Na **Ultrapar**, houve maior geração de resíduos em 2022, se comparado a 2021, com aumento de 41% devido ao retorno de todos os colaboradores aos escritórios, ainda que de maneira híbrida. Além disso, foram realizadas reformas nos andares visando a renovação de infraestrutura. O volume total foi de 103 toneladas, composto por resíduos majoritariamente orgânicos e recicláveis de atividade humana na operação, possuindo baixo impacto na cadeia de valor. Os dados são mensalmente monitorados, assegurando a melhor destinação, considerando fatores socioambientais como a garantia de reciclabilidade e destinação ambientalmente correta. Devido à sua atividade, não existem impactos significativos relacionados à Ultrapar e 6% dos resíduos foram encaminhados para a reciclagem.

A **Ultragaz**, em 2022, gerou 2.034 toneladas de resíduos, com um aumento de 24% quando comparado ao ano de 2021.

O aumento no volume foi em função de obras de renovação em duas unidades da companhia, em São José dos Campos e Mataripe (SP). Vale destacar que 77% do total de resíduos foi destinado para operações de recuperação, principalmente de reciclagem.

Já o total de resíduos gerados da **Ultracargo** foi de 25.082 toneladas, uma redução de 4% comparado ao ano de 2021. Os resíduos contabilizados são das operações dos Terminais Ultracargo, e dos efluentes que são compreendidos nesta categoria pela legislação. Quatro por cento dos resíduos foram destinados para reutilização e reciclagem, bem como para outros tratamentos, como a compostagem.

A **Ipiranga** gerou 2.079 toneladas, uma redução de 32% comparado à geração de resíduos de 2021. Do total, 29% dos resíduos foram destinados para operações de recuperação. O prédio matriz da Ipiranga realiza a

compostagem dos resíduos orgânicos gerados no restaurante e há sete anos mantém a central de triagem de recicláveis com o objetivo de aumentar a eficiência na segregação e reduzir os resíduos enviados para aterro. Foram implementadas ações de conscientização, que buscam minimizar os impactos ambientais decorrentes da geração de resíduos, priorizar a não geração, aumentar os processos de reaproveitamento/reciclagem e reduzir o descarte de resíduos em aterros sanitários. Como resultado das ações de conscientização, obteve-se uma redução de 70% dos copos descartáveis comprados na matriz.

- [➤ SUMÁRIO](#)
- [➤ 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [➤ 2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [➤ 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [➤ 4. GRUPO ULTRA](#)
- [➤ 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [➤ 6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [➤ 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

Resíduos, em toneladas métricas (t) GRI 306-3 | 306-4 | 306-5 | SASB EM-RM-150a.1

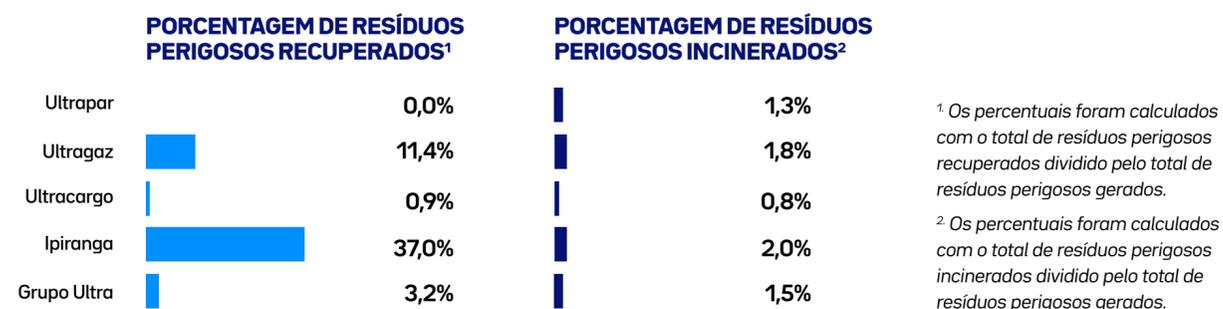
| Grupo Ultra | | | |
|--|-------------------|-------------------|-----------------|
| | 2020 ¹ | 2021 ¹ | 2022 |
| Resíduos gerados | 45.998,6 | 49.936,0 | 29.298,3 |
| Resíduos perigosos (classe I) | 33.758,6 | 31.627,1 | 24.690,8 |
| Resíduos não perigosos (classe II) | 12.240,0 | 18.308,9 | 4.607,4 |
| Resíduos recuperados | 4.443,5 | 4.569,0 | 2.774,8 |
| Resíduos perigosos (classe I) | 1.706,4 | 1.209,9 | 792,4 |
| Resíduos não perigosos (classe II) | 2.737,1 | 3.359,0 | 1.982,4 |
| Resíduos destinados para disposição final | 41.476,9 | 46.023,2 | 26.629,0 |
| Resíduos perigosos (classe I) | 32.052,1 | 30.429,2 | 23.859,7 |
| Resíduos não perigosos (classe II) | 9.424,7 | 15.594,0 | 2.769,3 |

¹ Volume total de resíduos de 2020 e 2021 perigosos e não perigosos foi revisado neste relatório alterando o volume total reportado no relatório de 2021 GRI 2-4

No ano de 2022, o Grupo Ultra reciclou 3,2% dos resíduos perigosos gerados e encaminhou para operação de incineração 1,5%. A Ipiranga direcionou 37% de resíduos perigosos para recuperação – coprocessamento. A Ultragaz recuperou 11%, um percentual

também significativo. O percentual de resíduos perigosos encaminhados para incineração foi de 1,3% para a Ultrapar, 28% para a Ultragaz, 1% para a Ultracargo e 2% para a Ipiranga. SASB EM-RM-150a.1

Porcentagem de resíduos perigosos gerados reciclados SASB EM-RM-150a.1



Saiba mais no Anexo GRI.

GESTÃO DE CONSUMO DE ENERGIA GRI 302-1 | 302-2 | 302-3 | 302-4

No ano de 2022, o **Grupo Ultra** teve um consumo total de energia de 485.905 GJ, sendo 58.253 GJ de combustíveis de fontes renováveis e 244.436 GJ de fontes não renováveis, além de 183.216 GJ provenientes de energia adquirida. Em comparação com o ano passado, houve uma queda significativa no consumo de energia, devido, em grande parte, ao desinvestimento nas empresas Oxiteno e Extrafarma. No ano de 2022, a Ultrapar deixou de consumir 3.896 GJ, pois passou a não mais operar o Edifício Margarida Igel, em funcionamento até 2021, impactando assim na diminuição do consumo de energia e a retirada de energia cativa.

Em 2022, houve uma redução de 32.047 GJ no consumo de energia da **Ultragaz**, equivalente a menos 1,77% em relação a 2021. Até dezembro, 90% do consumo de energia elétrica foi migrado para o mercado livre de energia, sendo esta uma fonte renovável com certificado de rastreabilidade. O consumo de energia fora da organização é contabilizado apenas pela Ultragaz, por meio do monitoramento do consumo de combustível utilizado por frotas de

terceiros, revendas e viagens aéreas. No ano, o total foi de 1.461.955 GJ. Houve uma variação de 2% se comparado ao ano de 2021.

A **Ultracargo** teve um consumo de 68.555 GJ em 2022, com queda de 4% se comparado ao ano de 2021. Foi contabilizado o consumo de combustíveis nos carros operacionais e para operação de equipamento dos terminais, bem como a energia elétrica consumida.

A partir de 2022, os indicadores da **Ipiranga** passaram a ser contabilizados na abordagem de controle operacional. Desta forma, o consumo de energia foi de 86.028,69 GJ, 20% menor que em 2021 pela exclusão de dados da AmPm e de unidades operadas por terceiros nas quais a Ipiranga possui participação acionária.

No ano de 2022, a intensidade energética da **Ultragaz** foi de 0,189 GJ/t de GLP comercializado. Para a **Ultracargo** foi de 0,0009 GJ/t de produto movimentado, e para a **Ipiranga** de 0,004 GJ/t de produto comercializado. Esses resultados não apresentaram variações significativas quando comparados a 2021.

Intensidade energética dentro da organização, por negócio GRI 302-3

| | 2021 | 2022 |
|--|-------|--------|
| Ultragaz GJ/t de GLP comercializado | 0,190 | 0,189 |
| Ultracargo GJ/t de produto movimentado | 0,010 | 0,0009 |
| Ipiranga ¹ GJ/t de produto comercializado | 0,006 | 0,004 |

¹ No cálculo de Ipiranga do ano de 2021 as empresas Iconic e AmPm eram contabilizadas. No ano de 2022 não foram incluídas.

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA**
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

GESTÃO DE RECURSOS HÍDRICOS

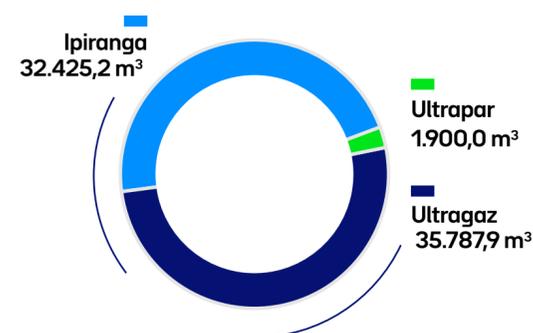
GRI 303-1 | 303-3 | 303-4 | 303-5

Na Ultrapar, a água utilizada é tanto de captação de água da chuva quanto água nova da rede de abastecimento local. No terminal de Santos da Ultracargo, eventualmente, também há a utilização de água de caminhão-pipa. A Companhia tem o compromisso de reduzir o consumo de água e a captação de água nova, prioritariamente em regiões de estresse hídrico. Como suas operações não possuem um grande consumo de água comparado a outros processos industriais, este tema não foi elencado como material para o grupo, portanto não apresenta metas públicas. Entretanto, independentemente disso, a gestão da água é prioridade para a Companhia. Por isso, todo o consumo é monitorado e todos os Negócios trabalham em um esforço contínuo para reduzi-lo.

CONSUMO TOTAL DE ÁGUA, EM METROS CÚBICOS - m³

GRI 303-5

2022¹



Grupo Ultra

70.113,14 m³

¹ O volume de água consumido é calculado através do volume de água captado subtraindo o volume de água descartado. O indicador começou a ser reportado no ano de 2022 e não possui série histórica. Não houve consumo de água em áreas de estresse hídrico. Os efluentes da Ultracargo são tratados como resíduos e reportados no indicador GRI 306-3.

Saiba mais no Anexo GRI.

O total de água consumida pelo **Grupo Ultra**, em 2022, foi de 70.113 m³. Vale lembrar que esse consumo reflete o volume de água retirada que não foi descartada por conta do seu uso nos processos das empresas do Grupo.

O consumo da **Ultrapar**, por não ser industrial, corresponde ao baixo volume de 1.900 m³, devido às atividades de refrigeração em que há evaporação de água, quando comparado às empresas **Ultragaz** e **Ipiranga**, de 35.788 m³ e 32.425 m³, respectivamente. A **Ultracargo**, devido à legislação, contabiliza seu descarte como resíduos, e por isso não é monitorado como efluente.

Já a retirada total de água em 2022 para o **Grupo Ultra** foi de 281.523 m³. Em comparação com o ano de 2021, houve uma redução de 16%. Com relação aos Negócios, houve uma queda em Ultragaz, Ultracargo e Ipiranga, de 6%, 24% e 21%, respectivamente.

Com relação ao descarte de água, em 2022 a **Ultrapar** teve um aumento de 11%. O total de água descartada do **Grupo Ultra** foi de 137.116 m³, uma redução de 21%. Um dos fatores dessa variação é o desinvestimento nas empresas Oxiteno e Extrafarma, contabilizado no ano de 2021. Para os Negócios, houve uma queda na **Ultragaz** de 24% devido aos esforços realizados na redução de consumo de água nas bases, o que reflete no descarte de efluente doméstico e de efluentes industriais. Na **Ipiranga**, a queda foi de 20%, pois, no reporte de 2022, não foram incluídas as empresas Iconic e AmPm, contabilizadas no volume relatado no ano de 2021. A retirada total de água da **Ultracargo** em 2022 representou uma redução

de 24% em relação ao ano anterior. Em 2021, houve captação de um alto volume de água superficial para testes hidrostáticos em tanques de Santos (SP), o que não se repetiu neste ano em mesma proporção.

Retirada total de água por fonte¹, em metros cúbicos - m³

GRI 303-3 SASB EM-RM-140a.1

| Grupo Ultra | | | |
|---------------------------------|-----------|-------------------|-----------|
| | 2020 | 2021 ³ | 2022 |
| Águas superficiais ² | 15.993,0 | 37.275,0 | 8.355,8 |
| Águas subterrâneas | 75.198,4 | 55.433,7 | 56.771,7 |
| Água produzida | 0,0 | 0,0 | 1.177,9 |
| Água de terceiros | 230.886,1 | 242.969,5 | 215.217,8 |

1. Não houve captação de água em áreas de estresse hídrico e em água do mar para os anos de 2020, 2021 e 2022. Todo volume de água captada foi de água doce (≤ 1.000 mg/L de sólidos dissolvidos totais).
2. A água captada de áreas superficiais inclui coleta de água de chuva e de outras fontes.
3. No ano de 2022 as classificações foram alteradas e inseridas novas. Houve alteração no total reportado em 2021.

Descarte total de água por fonte¹, em metros cúbicos - m³

GRI 303-4

| Grupo Ultra | | | |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------|-----------|
| | 2020 ² | 2021 ² | 2022 |
| Águas superficiais | n/d | n/d | 16.617,8 |
| Águas subterrâneas | n/d | n/d | 22.115,7 |
| Água de terceiros | n/d | n/d | 98.382,8 |
| Descarte total de água ¹ | 140.988,0 | 173.494,0 | 137.116,3 |

1. Não houve descarte de água em áreas de estresse hídrico. Os dados de volume de água descartada em 2020 e 2021 foram revisados para o negócio Ultragaz. (GRI 2-4).
2. n/d: Nos anos de 2020 e 2021 as classificações foram alteradas e inseridas novas e não há histórico disponível para as novas classificações inseridas para o ano de 2021.
3. O descarte dos efluentes da Ultracargo são tratados como resíduos e reportados no indicador GRI 306-3.

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL



NOSSA GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA

Capital Intelectual



A Ultrapar Participações S.A., *holding* que controla os Negócios do Grupo Ultra, é uma companhia 100% brasileira, com sede em São Paulo (SP), com atuação nas verticais de energia e infraestrutura por meio da Ipiranga, Ultragaz e Ultracargo. Com capital aberto desde 1999, a Companhia negocia ações nas bolsas de valores de São Paulo, a B3 S.A., e de Nova Iorque, a NYSE. [GRI 2-1](#)

O Grupo Ultra vem, há 85 anos, investindo em negócios essenciais para o desenvolvimento do Brasil, em um caminho marcado por pioneirismo, inovação e integridade e governança.

Em 2020, iniciou um processo de construção de uma visão comum para todas as empresas do Grupo sobre a macroestratégia de sustentabilidade, com as dimensões

da materialidade, destacando a maneira em que está inserida na estratégia geral da Companhia. [GRI 3-1](#)

Neste ano, o Grupo Ultra concluiu a revisão de seu portfólio, ancorado em negócios mais complementares e sinérgicos. Em abril de 2022, foi concluído o desinvestimento da Oxiteno e, em agosto de 2022, o da Extrafarma. Com isso, a Companhia fica mais bem preparada para um novo ciclo de crescimento e geração de valor no longo prazo.

Focando seu negócio nos setores de energia e infraestrutura, buscando operações cada vez mais seguras, atendendo cada vez melhor seus clientes, fortalecendo a perspectiva integrada nas tomadas de decisões, promovendo mais confiança para nossos *stakeholders*, criando um ambiente cada vez mais estimulante e inclusivo para os colaboradores, investindo com responsabilidade na transição energética e, dessa forma, construindo um Grupo Ultra melhor, mais ágil e perene.

Lançamos, em 2022, o Plano ESG 2030 que, por meio de sete temas estratégicos, pauta compromissos e metas para garantir que as ações de ESG da Companhia considerem os impactos sociais, ambientais e de governança no longo prazo, nos mesmos patamares de importância para a Empresa que os resultados econômicos.

Além disso, o Grupo Ultra alinhou os compromissos do Plano ESG 2030 aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) criados pela ONU na intenção de aderir e contribuir para a agenda global sobre sustentabilidade.

- [SUMÁRIO](#)
- [1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [4. GRUPO ULTRA](#)
- [5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

GOVERNANÇA E INTEGRIDADE

GRI 2-24 | 3-3 Governança e Integridade | 203-2

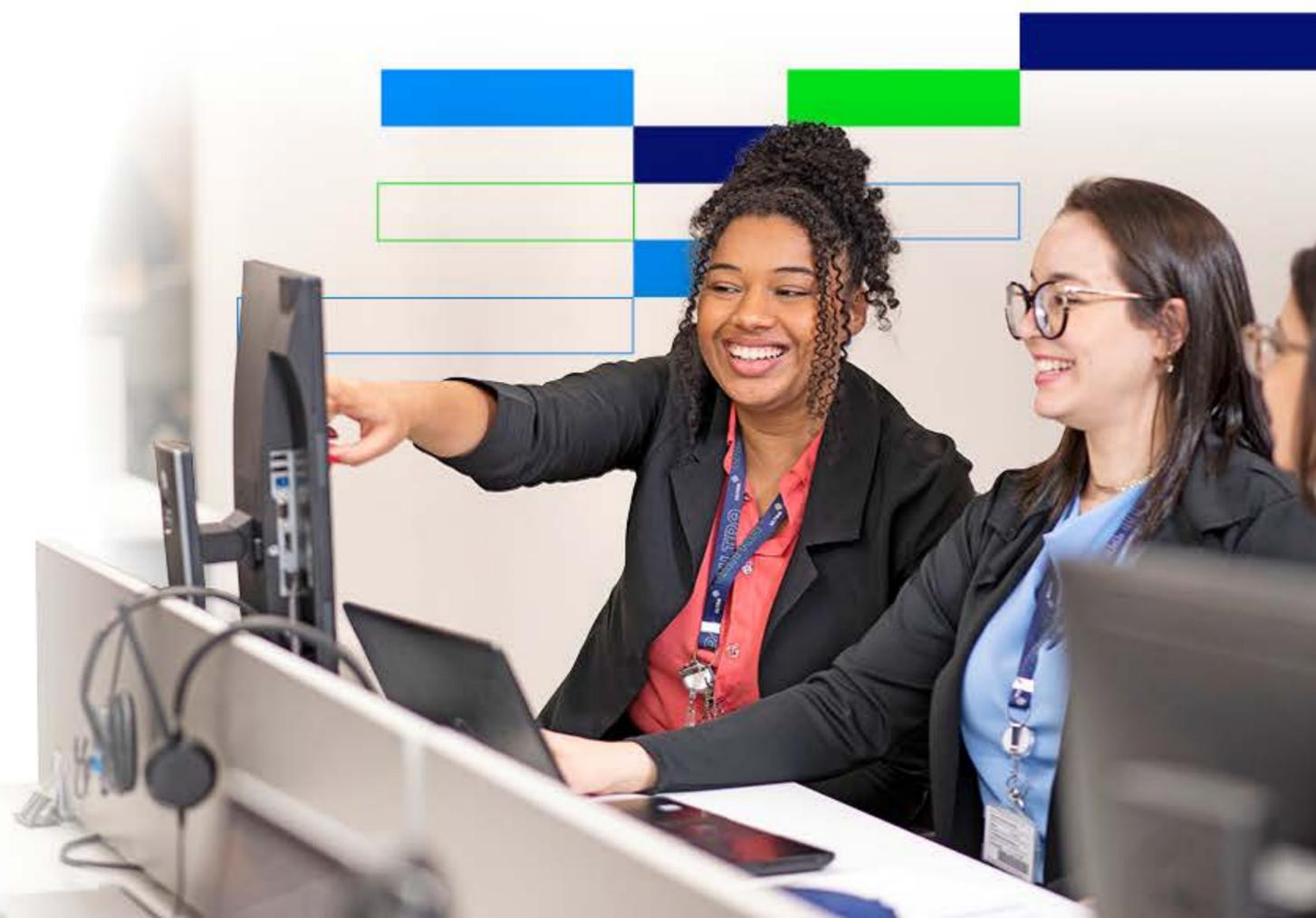
Pela convicção da importância de governança e integridade para a perenidade de seus negócios, a ambição da Ultrapar é ser protagonista nesses temas, buscando influenciar positivamente colaboradores, parceiros, pares do setor e o ambiente de negócios na adoção de melhores práticas e conduta ética. Partindo da solidez de sua história e de seu reconhecimento em governança pelo mercado, a Companhia entende que também é seu papel influenciar sua cadeia de valor, crescentemente incorporando práticas sustentáveis e fortalecendo modelos de gestão que aliem resultados financeiros a boas práticas socioambientais.

Para o alcance dessas metas, realiza algumas iniciativas, com destaque para:

CREDIBILIDADE | a Ultrapar tem um Programa de Integridade orientado pelo Código de Ética, que contém diretrizes aprovadas pelo Conselho de Administração e é supervisionado pelo Comitê de Conduta, que conta com presidente independente e está presente na estrutura de governança da Ultrapar desde 2004. Em 2022, foram lançados o Código de Ética e a Política Anticorrupção e de Relacionamento com Agentes Públicos e Privados, e

disponibilizados aos colaboradores novos treinamentos, reforçando as diretrizes dos documentos atualizados. A Ultrapar também possui uma Política Corporativa Concorrencial, contendo a legislação, boas práticas e regras de respeito à livre concorrência, e a Política Corporativa de Conflito de Interesses e Transações com Partes Relacionadas, que estabelece as diretrizes sobre transparência e independência nas relações. Todas as informações e decisões envolvendo o conflito de interesses identificado devem constar em ata, respeitando o sigilo, e estar disponíveis publicamente no site da Companhia. [GRI 2-15](#)

CULTURA DE INTEGRIDADE | com foco em evoluir a cultura da organização, o Grupo Ultra realiza, desde 2018, um diagnóstico para medir o nível de maturidade de sua cultura de integridade. Na última pesquisa, a organização foi classificada no segundo perfil mais avançado da Matriz Hearts & Minds, e o objetivo é evoluir ainda mais nos próximos anos. As ações do Programa contam com diversos formatos de treinamento para a promoção da cultura ética, e os treinamentos foram ampliados para os parceiros de negócio e terceiros críticos, fomentando o comportamento ético nas relações comerciais.



AMBIÇÃO DO GRUPO ULTRA

Ser protagonista em governança e integridade, influenciando o ambiente de negócios na adoção de melhores práticas e conduta ética.



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 nível mais avançado da matriz Hearts & Minds. Em 2022, demos sequência aos planos de ação gerados para evoluirmos em nossa cultura de integridade



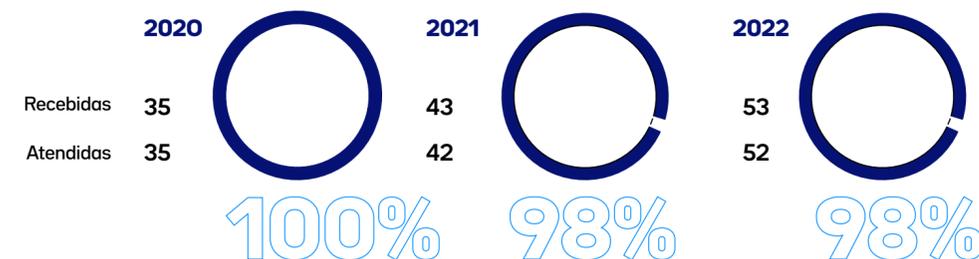
- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA**
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

CANAL ABERTO | ferramenta oficial para que colaboradores e demais *stakeholders* registrem relatos e tirem dúvidas relacionadas às diretrizes das políticas e normas corporativas e possíveis desvios de conduta ou desrespeito à legislação, de qualquer lugar do Brasil. O Canal Aberto é gerido por uma empresa externa e independente, e as informações sobre seu uso estão disponíveis para todos os públicos no Código de Ética, neste relatório, no site de Relações com Investidores, no site do Canal Aberto e são reforçadas nas integrações de novos colaboradores e em ações de treinamento

do Programa de Integridade. Todos os relatos recebidos são encaminhados à Diretoria de Riscos, Integridade e Auditoria. Os indicadores do Canal são monitorados pelo Comitê de Conduta e, 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. O Canal Aberto está disponível 24h em português e inglês e pode ser acessado pelo site canalaberto.com.br ou pelo telefone 0800 701 7172, ambos com ferramentas de acessibilidade.  GRI 2-25 | 2-26

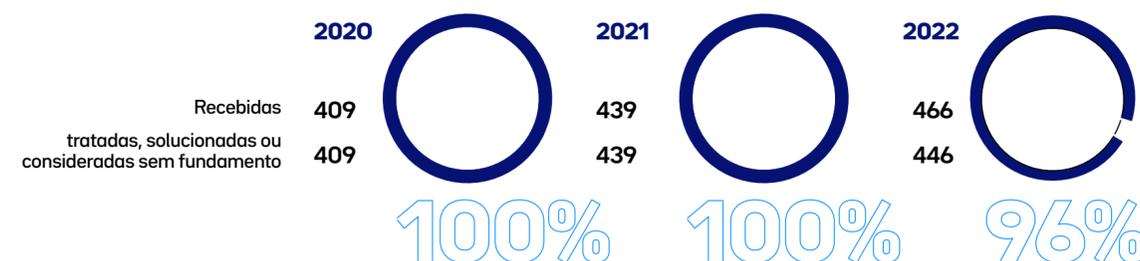
Em 2022, os principais pedidos de orientação solicitados no Canal Aberto foram relacionados a conflito de interesses, com representatividade de 37%, procedimentos internos, com 29%, atendimento às normas, com 20%, e comportamento, com 18%.

NÚMERO E PORCENTAGEM DE SOLICITAÇÕES DE ACONSELHAMENTO RECEBIDAS E ATENDIDAS GRI 2-26



Já com relação às preocupações levantadas, as principais foram relacionadas a conflitos de relacionamentos, com 49%, más práticas comerciais ou administrativas, com 38%, e desvios financeiros, com 6%.  GRI 2-26

NÚMERO DE PREOCUPAÇÕES QUE FORAM APRESENTADAS E A PORCENTAGEM DE PREOCUPAÇÕES QUE FORAM TRATADAS E SOLUCIONADAS OU CONSIDERADAS SEM FUNDAMENTO GRI 2-26



Após a apuração de relatos, podem ser aplicadas ações de consequências, incluindo, mas não se limitando, transferência ou desligamento de colaboradores, ajustes de procedimentos, treinamentos, orientações e *feedbacks*. O time de Integridade monitora o resultado das ações implantadas. Do total de casos recebidos em 2022, 13% foram considerados assuntos fora do escopo do Canal Aberto, demonstrando a maturidade do público-alvo no uso da ferramenta. Dos casos apuráveis, foi constada a procedência

ou parcial procedência de mais de 60% dos relatos, para os quais foram aplicadas ações de consequência. Os relatos em aberto registrados no ano estão em apuração e serão encerrados no primeiro trimestre de 2023.  GRI 2-26

SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO | contamos com uma gerência de Segurança da Informação que, a partir da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), criou o Programa de Privacidade e o Comitê de Proteção de Dados Pessoais.

-  SUMÁRIO
-  1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
-  2. SOBRE O RELATÓRIO
-  3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
-  4. GRUPO ULTRA
-  5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
-  6. ANEXO GRI E SASB
-  7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

GRI 205-2

O Grupo conta com um Programa de Integridade robusto, que reúne todos os princípios de integridade expressos no Código de Ética e nas políticas e é supervisionado pelo Comitê de Conduta, composto por cinco membros. O Programa estabelece temas anuais para comunicação e treinamento, como combate à corrupção, boas práticas concorrenciais, conflitos de interesse e combate ao assédio e à discriminação.

A gestão dos temas de governança e integridade assegura a implementação de controles, a promoção da conscientização dos colaboradores e parceiros de negócios por meio dos treinamentos e de comunicação contínua e a condução de pesquisas reputacionais. Também é realizado o Diagnóstico de Comportamento, que avalia a cultura de integridade e a efetividade do Programa de Integridade em todos os Negócios do Grupo Ultra. Na última avaliação, realizada por uma consultoria independente em 2020, o Grupo Ultra se classificou com um perfil Proativo Inicial para cultura de integridade, ou seja, com forte nível de adesão e proatividade em todos os níveis da organização.

COLABORADORES QUE FORAM COMUNICADOS E TREINADOS SOBRE AS POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS ANTICORRUPÇÃO, POR CATEGORIA FUNCIONAL

GRUPO ULTRA GRI 205-2

| Categoria funcional | Número total | | Percentual | |
|---------------------|--------------|-----------|-------------|-----------|
| | Comunicados | Treinados | Comunicados | Treinados |
| Presidência | 4 | 4 | 100% | 100% |
| Diretoria | 32 | 32 | 94% | 94% |
| Gerência | 326 | 321 | 99% | 98% |
| Coordenação | 618 | 609 | 99% | 97% |
| Administrativo | 3.373 | 3.295 | 98% | 95% |
| Operacional | 2.434 | 1.916 | 77% | 61% |

Em 2022, foram promovidas diversas ações de divulgação das diretrizes do Programa de Integridade, como Diálogo de Integridade e Encontro de Integridade, no qual ocorreu o lançamento da revisão do Código de Ética e da Política Anticorrupção. Para 2023, o objetivo é evoluir no acultramento para a cadeia de valor por meio de treinamento e comunicação e manter os treinamentos presenciais com assuntos pensados para cada público.

Considerando todas as políticas e treinamentos controlados pelo time de Integridade, a média de efetividade na participação dos colaboradores é superior a 90%. Em 2022, 6.786 colaboradores do Grupo Ultra foram comunicados e 6.176 foram treinados sobre as políticas e procedimentos anticorrupção.

Na Ultrapar, 100% dos colaboradores foram comunicados e 97% treinados sobre as políticas e procedimentos anticorrupção. Na Ultragaz, 80% dos colaboradores foram comunicados e 65% foram treinados. Na Ultracargo, 99% dos colaboradores foram comunicados e 98% treinados. Na Ipiranga, 97% dos colaboradores foram comunicados com políticas e procedimentos anticorrupção e 95% foram treinados.

TOTAL GRUPO ULTRA

89%
6.786
Comunicados

81%
6.176
Treinados



- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- **4. GRUPO ULTRA**
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

GRI 406-1

O Grupo Ultra analisa todos os casos recebidos no Canal Aberto, inclusive de discriminação. Casos recepcionados por outras fontes são compartilhados com a área de Integridade Ultra e registrados no Canal Aberto, garantindo o processamento de forma diligente, independente e confidencial.

Em 2022, foram registrados 23 casos de discriminação, um aumento em relação aos 18 casos de 2021. Do total de casos recebidos, oito apresentaram elementos de discriminação, para os quais foram aplicadas ações de consequência. Dois relatos ainda estavam sob apuração em dezembro de 2022 e 13 foram considerados 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.

Ao longo de 2022, o Grupo Ultra e seus Negócios promoveram ações de comunicação e treinamento visando fortalecer a cultura de integridade, incluindo o combate à discriminação. Entre as ações, destacam-se as semanas de integridade e rodas de conversa promovidas pelos Negócios e os treinamentos para os gestores para orientação dos colaboradores da operação durante os Diálogos Diários de Segurança (DDS).

PREVENÇÃO À CORRUPÇÃO

GRI 205-1 | 205-3 | SASB EM-RM-520a.1

Em 2022, 100% das operações foram submetidas à avaliação de riscos relacionados à corrupção. Para avaliação desses riscos, foram considerados os Negócios do Grupo por setor de atuação (*holding*, setores de Petróleo, Gás e de Armazenamento). Assim sendo, a Ultrapar foi considerada como uma operação, integralmente avaliada pela Matriz de Riscos realizada pela Área de Riscos, integrante da Diretoria de Riscos Integridade e Auditoria.

A Política Corporativa Anticorrupção e diversos comunicados sobre o tema são ferramentas para o gerenciamento dos riscos relacionados à corrupção. Além disso, os colaboradores realizam treinamentos periódicos sobre o tema, cláusulas anticorrupção são inseridas nos contratos, uma matriz integrada de riscos avalia o risco de práticas ilegais ou antiéticas, pesquisas reputacionais prévias são realizadas para todas as contratações com parceiros de negócios, fornecedores e prestadores de serviços, os pagamentos realizados para fornecedores considerados

críticos e de doações e patrocínios realizados pelo Grupo Ultra são monitorados, assim como o compartilhamento de informações sensíveis.

O Grupo também procura compartilhar suas iniciativas de integridade com formadores de opinião e com a sociedade, por meio de publicações externas, como o Relatório Integrado, Prestação de Contas do Programa de Integridade, Formulário de Referência (relatório CVM), 20-F (relatório SEC), palestras e *benchmarks*.

Em 2022, o Grupo Ultra não registrou nenhum caso de corrupção confirmado. O Grupo analisa todos os casos recebidos por meio do Canal Aberto, inclusive de suspeita de corrupção. Após a apuração de relatos, planos de ação são adotados para endereçar os pontos identificados e mitigar os riscos envolvidos.

O Grupo Ultra integra o Pacto Global, assumindo a responsabilidade de contribuir para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, dentre eles o ODS 16 – Paz, justiça e instituições eficazes, que abrange o desenvolvimento de projetos e troca de experiências acerca do entendimento dos riscos e das oportunidades no combate à corrupção.

- [SUMÁRIO](#)
- [1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [4. GRUPO ULTRA](#)
- [5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

POLÍTICAS DE GOVERNANÇA

GRI 2-22 | 2-23 | 2-24

A Ultrapar possui oito políticas corporativas e um Código de Ética, todos aprovados pelo Conselho de Administração e aplicáveis ao Grupo Ultra e seus Negócios, no Brasil e no exterior. As políticas têm como objetivo garantir e preservar a ética e a integridade da Companhia, a segurança e a privacidade dos dados, os interesses dos acionistas e a independência do Conselho de Administração.

São elas:

- Código de Ética
- Política Corporativa de Remuneração Executiva
- Política de Divulgação de Fatos Relevantes e Negociação de Valores Mobiliários
- Política Corporativa de Indicação de Membros do Conselho de Administração, de seus Comitês e da Diretoria
- Política Corporativa de Privacidade e Proteção de Dados
- Política Corporativa Concorrencial
- Política Corporativa de Gestão de Riscos

- Política Corporativa Anticorrupção e de Relacionamento com o Setor Público e Privado
- Política Corporativa de Conflito de Interesses e Transações com Partes Relacionadas

Todas estão disponíveis publicamente no site de Relações com Investidores da Ultrapar: <https://ri.ultra.com.br/>.

As diretrizes do Código de Ética – que incluem temas como direitos humanos, diversidade, saúde, segurança e meio ambiente e gestão de colaboradores – devem pautar a conduta de todos os representantes externos, parceiros de negócios, clientes, fornecedores e prestadores de serviço da Ultrapar. A adesão a esse documento é obrigatória aos colaboradores e formalizada por meio de um termo de aceite.

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA E SUA COMPOSIÇÃO

GRI 2-9 | 2-10 | 2-12 | 2-18

A estrutura de governança da Ultrapar é composta por Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Comitê de Conduta e Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração: Pessoas, Auditoria e Riscos e Estratégia. O Conselho de Administração, assessorado pelos comitês, é responsável pela definição da estratégia e orientação geral da Companhia e dos Negócios, avaliando impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas.

A Companhia adota uma Política Corporativa de Indicação de Membros do Conselho de Administração, de seus Comitês de Assessoramento e da Diretoria, que estabelece critérios e procedimentos para indicação e avaliação dos membros desses órgãos. No mínimo uma vez por mandato, a Companhia aplica uma avaliação para o Conselho de Administração, seus comitês e instâncias de assessoramento, mensurando as dimensões relacionadas a composição, funcionamento, competências, dedicação e efetividade, sendo elemento fundamental no processo de indicação disposto na política. Essa avaliação é debatida pelo Conselho e pode ser realizada internamente ou por empresa especializada.



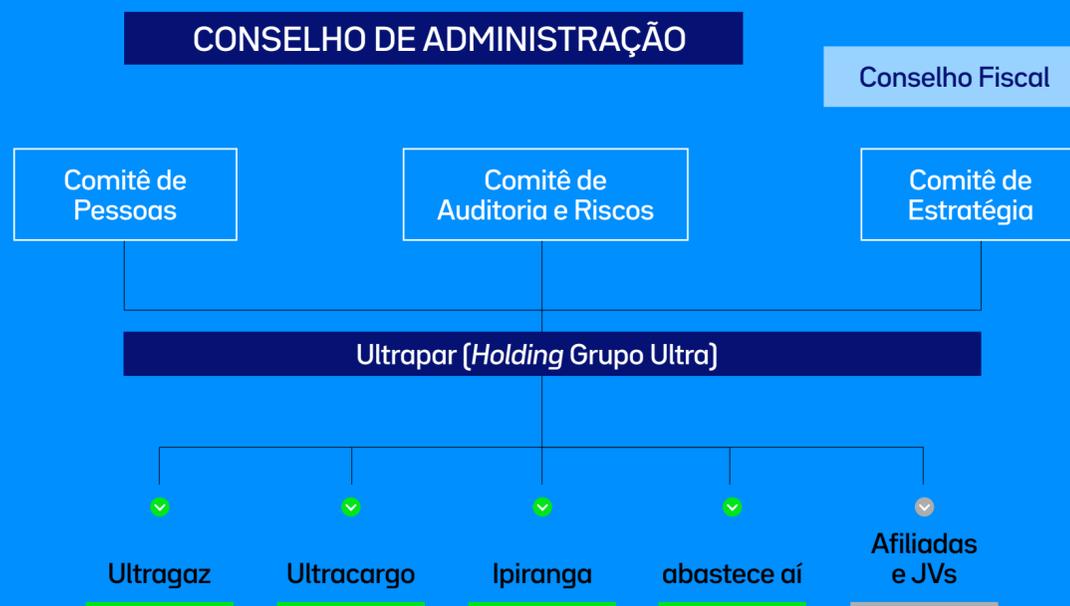
- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

Até 2030, a ambição é atingir

33%

de equidade de gênero e etnia no Conselho de Administração.

Neste ano, houve alguns ajustes e trocas de conselheiros. Contudo em abril de 2023 haverá eleição de uma nova chapa para o Conselho de Administração. O resultado da eleição estará público nos documentos oficiais e no site de Relações com Investidores da Ultrapar. Ainda, o Conselho deliberou, em fevereiro de 2023, sobre a reeleição de Marcos Lutz na posição de diretor-presidente do Grupo Ultra, com um novo mandato de dois anos, a se iniciar em abril de 2023.



CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO ▶ GRI 2-11

Até o momento de publicação deste relatório, o Conselho vigente [até março de 2023] tinha a seguinte composição:

| | |
|---------------------------------------|----------------------------------|
| Pedro Wongtschowski | Presidente não independente |
| Frederico Pinheiro Fleury Curado | Vice-presidente não independente |
| Ana Paula Vitali Janes Vescovi | Conselheira independente |
| Flavia Buarque de Almeida | Conselheira independente |
| Jorge Marques de Toledo Camargo | Conselheiro independente |
| José Galló | Conselheiro independente |
| José Luiz Alquéres | Conselheiro independente |
| José Maurício Pereira Coelho | Conselheiro independente |
| Alexandre Teixeira de Assumpção Saigh | Conselheiro não independente |
| Otávio Lopes Castello Branco Neto | Conselheiro não independente |

Membro independente: não é acionista controlador direto ou indireto da Companhia; não tem seu exercício de voto nas reuniões do Conselho de Administração vinculado por acordo de acionistas que tenha por objeto matérias relacionadas à Companhia; não é cônjuge, companheiro ou parente, em linha reta ou colateral, até segundo grau do acionista controlador, do administrador da Companhia ou do administrador do acionista controlador; e não foi empregado ou diretor da Companhia ou do seu acionista controlador nos últimos três anos. Além disso, não se verificam situações que possam implicar a perda da independência em razão de suas características, magnitude e extensão do relacionamento com a Companhia.

Nenhum dos conselheiros exerce atualmente função executiva nas empresas do Grupo Ultra. Eles são remunerados exclusivamente por suas atividades no Conselho de Administração e nos Comitês de Assessoramento, seguindo a Política Corporativa de Remuneração Executiva. Esse documento, aprovado pelo Conselho de Administração, estabelece o processo de remuneração considerando o recebimento de honorários fixos mensais e contribuições para a seguridade social, baseada em pesquisas de mercado anuais para análise e balizamento de suas práticas de remuneração executiva. ▶ GRI 2-19 | 2-20

A Política de Remuneração Executiva está disponível publicamente no site de Relações com Investidores da Ultrapar.

Os membros do Conselho combinam competências e experiências equilibradas e alinhadas à estratégia da Ultrapar. Suas principais competências incluem:

- ▶ experiência como liderança sênior e gestão de pessoas;
- ▶ conhecimentos na cadeia de óleo e gás e infraestrutura logística e dos setores químico, de varejo e de bens de consumo;
- ▶ gestão de portfólio;
- ▶ finanças, contabilidade e economia;
- ▶ governança corporativa e gestão de riscos;
- ▶ relações governamentais e assuntos corporativos;
- ▶ tecnologia e inovação;
- ▶ matriz energética e sustentabilidade.

Em 2022, os treinamentos realizados pela alta governança tiveram como foco os temas de ética e transparência. ▶ GRI 2-17

- ▶ SUMÁRIO
- ▶ 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- ▶ 2. SOBRE O RELATÓRIO
- ▶ 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- ▶ 4. GRUPO ULTRA
- ▶ 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- ▶ 6. ANEXO GRI E SASB
- ▶ 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

As principais atribuições do Conselho de Administração são:

- Fixar a orientação geral dos negócios da Companhia e das sociedades sob seu controle.
- Eleger e destituir os diretores da Companhia e fiscalizar a gestão desses diretores.
- Fixar a remuneração individual dos membros do Conselho de Administração, considerada a proposta do Comitê de Pessoas e a remuneração global aprovada pela Assembleia Geral.
- Definir os critérios gerais de remuneração e política de benefícios dos administradores e funcionários de escalão superior da Companhia.
- Propor à Assembleia Geral a destinação do saldo do lucro líquido ajustado do exercício e aprovar o levantamento das demonstrações financeiras em períodos inferiores ao exercício social, assim como a distribuição de dividendos com base em tais demonstrações.
- Deliberar, dentro dos limites do capital autorizado, sobre a emissão de ações, debêntures conversíveis em ações e bônus de subscrição.
- Autorizar a aquisição de ações da Companhia para permanência em tesouraria.
- Escolher e destituir os auditores independentes.
- Manifestar-se favorável ou contrariamente a respeito de qualquer oferta pública de aquisição de ações que tenha por objeto as ações de emissão da Companhia.

- Aprovar as políticas corporativas, conforme propostas que lhe sejam submetidas pelos órgãos competentes.

Em 2022, o Conselho de Administração se reuniu nove vezes, e as atas com efeitos perante terceiros estão disponíveis no site de Relações com Investidores da Ultrapar.

CONSELHO FISCAL

Composto por três membros independentes¹, sendo um presidente, Flavio César Maia Luz, e pelos conselheiros Geraldo Toffanello e Nilson Martiniano Moreira.

COMITÊS DE ASSESSORAMENTO AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

➤ GRI 2-16

Os Comitês de Assessoramento são estatutários e atualmente formados exclusivamente por conselheiros. O mandato atual, aprovado na reunião do Conselho de 14 de abril de 2021, seguirá até abril de 2023.

Comitê de Auditoria e Riscos

É formado por três membros, todos conselheiros independentes¹, com coordenação de Ana Paula Vescovi, e sendo os demais membros Jorge Marques de Toledo Camargo e José Maurício Pereira Coelho. Suas principais atribuições são opinar sobre a contratação e a destituição dos serviços de auditoria independente e acompanhar auditorias internas; analisar o Relatório da Administração e as demonstrações financeiras



da Companhia e de suas controladas e propor recomendações quando necessário; e avaliar e monitorar as exposições de risco e as políticas corporativas da Companhia.

Comitê de Pessoas

É formado em sua maioria por membros do Conselho de Administração, dos quais pelo menos dois devem ser conselheiros independentes. É composto pelos conselheiros José Galló (coordenador do Comitê), Frederico Pinheiro Fleury Curado, Alexandre Teixeira de Assumpção Saigh e José Luiz Alquéres. Tem como principais responsabilidades propor ao Conselho de Administração parâmetros e diretrizes da política de remuneração e auxiliar no processo de sucessão dos executivos da Companhia.

Comitê de Estratégia

É formado em sua maioria por membros do Conselho de Administração. Atualmente, é composto pelos conselheiros Pedro Wongtschowski (coordenador do Comitê), Frederico Pinheiro Fleury Curado, Jorge

Marques de Toledo Camargo e Flávia Buarque de Almeida e tem como principal responsabilidade a orientação geral dos negócios, a preparação e o acompanhamento dos planos estratégicos e dos orçamentos, e a estratégia de alocação de capital.

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 e da Diretoria, considerando critérios como a complementaridade e tempo de experiências, formação acadêmica, disponibilidade de tempo para o desempenho das funções e diversidade.



Saiba mais sobre a estrutura de governança da Ultrapar no [site de Relações com Investidores da Companhia](#).

¹ Membro independente: não é acionista controlador direto ou indireto da Companhia; não tem seu exercício de voto nas reuniões do Conselho de Administração vinculado por acordo de acionistas que tenha por objeto matérias relacionadas à Companhia; não é cônjuge, companheiro ou parente, em linha reta ou colateral, até segundo grau do acionista controlador, do administrador da Companhia ou do administrador do acionista controlador; e não foi empregado ou diretor da Companhia ou do seu acionista controlador nos últimos três anos. Além disso, não se verificam situações que possam implicar a perda da independência em razão de suas características, magnitude e extensão do relacionamento com a Companhia.

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

AVANÇOS EM GESTÃO DE RISCOS

GRI 2-13 | 2-25 | 3-3 Governança e Integridade

A gestão de riscos da Ultrapar e de seus Negócios segue as diretrizes da Política Corporativa de Gestão de Riscos, atualizada em 2021 pelo Conselho de Administração. Esse documento estabelece os principais aspectos a serem monitorados e os instrumentos de mitigação, bem como os papéis e as responsabilidades dos envolvidos, considerando as seguintes famílias de riscos: Estratégicos e de Sustentabilidade, Operacionais, Financeiros e de Mercado de Capitais, de Integridade e Cibernéticos.

Com o apoio e a coordenação da área de Riscos, cada Negócio realiza as discussões e avaliações de cenários para compor sua matriz de riscos, considerando as especificidades de seus setores de atuação. Cabe a essa mesma área consolidar a matriz de riscos do Grupo Ultra e validá-la com a Diretoria da Ultrapar, o Comitê de Auditoria e Riscos e o Conselho de Administração.

Em 2022, a matriz de riscos passou por uma detalhada análise a fim de estar alinhada aos temas materiais.

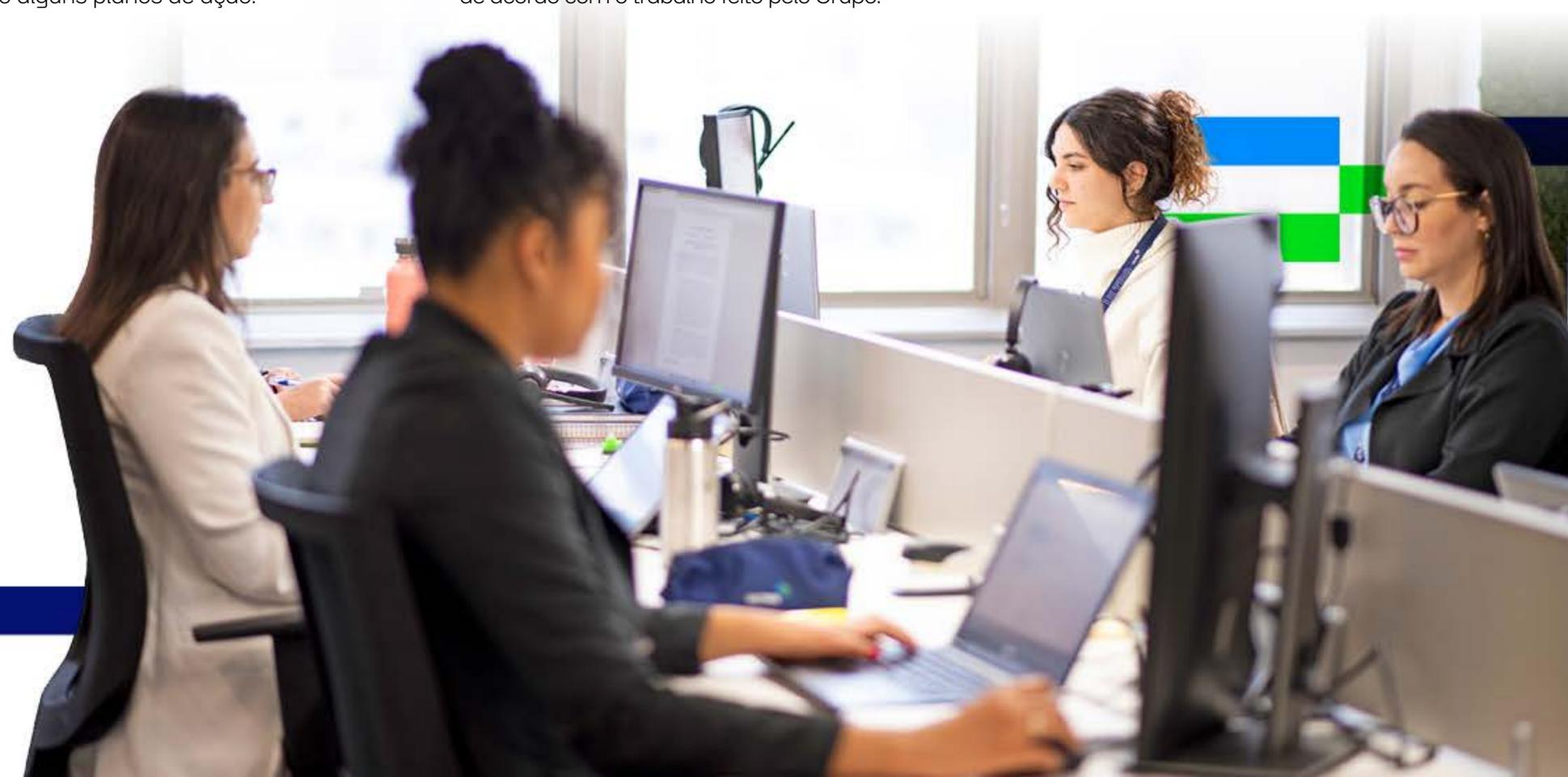
Para isso, foi inserido ao menos um aspecto ESG na avaliação de riscos, como no Capital Humano, em que estão elencados todos os riscos referentes ao tema pessoas e acrescentamos na análise questões de diversidade.

Outro avanço importante foi o amadurecimento da análise de riscos climáticos, sob o ângulo das recomendações da Força-Tarefa sobre Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (da sigla em inglês TCFD). Os times da Ultrapar e dos Negócios fizeram o desenvolvimento e a análise dos riscos em conjunto, estabelecendo papéis e responsabilidades para gestão desses riscos, bem como alguns planos de ação.

Para 2023, temos o desafio de evoluir na gestão sobre o tema, principalmente na análise de possíveis impactos financeiros decorrentes das mudanças climáticas.

Ter um inventário de riscos climáticos consolidado, com ações claras de como devemos mitigar esses riscos, é necessário para suportar o processo de planejamento para atingimento das metas estabelecidas, por meio da priorização de ações para gerenciar os riscos, tornando os negócios mais resilientes aos impactos físicos e de transição para uma economia de baixo carbono. A Companhia está evoluindo na execução de um inventário de riscos, e aprimorando o entendimento de todos os riscos de acordo com o trabalho feito pelo Grupo.

Adicionalmente, a área de Auditoria Interna 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 de seus negócios. Também conduz as auditorias internas operacionais, baseadas no Plano de Auditoria anual aprovado pelo Comitê de Auditoria e Riscos, e apoia a elaboração das demonstrações financeiras e a obtenção da certificação do ambiente de controles internos da companhia, conforme a Lei Sarbanes-Oxley (SOX), exigida no mercado norte-americano.



- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

MATRIZ DE RISCOS CLIMÁTICOS

GRI 201-2 | 202-2 | SASB EM-RM-110a.2 | TCFD



CLASSIFICAÇÃO



RISCO



DESCRIÇÃO



COMO É GERENCIADO

| | | | |
|--|--|--|--|
| Risco de Transição: Regulatório | Precificação de carbono - mercado voluntário | Como representante do setor de Óleo e Gás, o Grupo Ultra entende a importância e já realiza compensação de parte de suas emissões no mercado voluntário. A Ipiranga, por exemplo, é carbono neutro desde 2014. Com as oscilações do preço do carbono no mercado voluntário, bem como dos estoques, o Grupo está sujeito ao aumento dos custos para aquisição de créditos. | O Plano ESG 2030 estabelece como meta que todas as empresas do Grupo Ultra sejam carbono neutro (escopos 1 e 2) a partir de 2025. De forma complementar, o pilar de Performance da estratégia de transição energética incentiva que as empresas do Grupo realizem suas operações de maneira mais eficiente, minimizando os impactos no clima. Assim, quanto melhor a performance das empresas, menores serão as emissões e a necessidade de aquisição de créditos de carbono, portanto, menor será a exposição do Grupo à oscilação dos preços. |
| Risco de Transição: Regulatório | Precificação de carbono - mercado regulado | As discussões acerca da precificação de carbono, seja por comércio de emissões ou por taxações, estão ganhando força no Brasil. Em 2022, tivemos a aprovação do Decreto Federal 11.075, que estabelece os procedimentos para a elaboração dos Planos Setoriais de Mitigação das Mudanças Climáticas e institui o Sistema Nacional de Redução de Emissões de Gases de Efeito Estufa. Ainda existem muitas indefinições dos mecanismos de precificação de carbono, que podem representar riscos para as empresas do Grupo Ultra. | O Grupo Ultra vem contribuindo e acompanhando os desdobramentos de como será consolidado o mercado de carbono regulado no Brasil. Além disso, junto com o Instituto Brasileiro de Petróleo, colaborou com a elaboração do inventário de emissões de gases de efeito estufa do setor de Óleo e Gás. Ainda não é possível uma análise assertiva sobre eventuais impactos financeiros nos Negócios do Grupo, os quais serão estimados assim que seja desenhado um mecanismo definitivo de regulação de emissões no País. |
| Risco de Transição: Mercado e Tecnológico | Substituição de produtos por alternativas de menor emissão de gases de efeito estufa (GEE) | A entrada e a evolução de novas tecnologias de grande escala com potencial, assim como o comportamento do cliente em busca de produtos com menor pegada de carbono podem afetar os Negócios do Grupo Ultra. Na Ultragaz, a ampliação da rede de abastecimento e da utilização de gás natural (GN) pode trazer redução na demanda por gás liquefeito de petróleo (GLP), que é o principal produto da empresa. Para a Ipiranga, tecnologias que envolvem a substituição de combustíveis fósseis (veículos elétricos, por exemplo) podem causar perda de mercado. Para a Ultracargo, por sua vez, o perfil de armazenamento pode mudar com a redução da demanda por movimentação de combustíveis fósseis. | O posicionamento de transição energética do Grupo Ultra, em seus pilares de Performance, Produto e Portfólio, tem como grandes objetivos contribuir com a transição para uma economia de baixo carbono e adaptar a Companhia a essa nova realidade de mercado. O Grupo vem buscando adaptar o seu portfólio em busca de negócios mais sustentáveis, e bons exemplos disso são as aquisições da Stella Energia (energia renovável) e da NEOgás (biometano), realizadas por meio da Ultragaz. A Ultracargo conta com terminais multipropósito, o que lhe permite adaptar sua operação para atender diferentes tipos de combustíveis (inclusive biocombustíveis) e outros produtos.. A Ipiranga é pioneira na recarga elétrica em postos de combustíveis e tem como estratégia a oferta de um mix de produtos e serviços alinhados à demanda do consumidor. |
| Risco de Transição: Regulatório | Aumento da ambição de uso de combustíveis renováveis e metas do RenovaBio* <i>*Aplicável apenas à Ipiranga.</i> | O aumento da participação dos biocombustíveis no mix total de vendas, bem como o aumento das metas de Descarbonização (CBIOS). | Em 2022, o Grupo Ultra, por meio da Ipiranga, despendeu R\$ 638,5 milhões para aquisição de CBIOS. Esse valor varia ano a ano, considerando o crescimento da empresa, bem como o preço de negociação dos certificados. A aquisição de CBIOS é um requisito legal e, portanto, a empresa entende que é um risco intrínseco ao negócio. Ainda assim, o Grupo Ultra atua de forma a fomentar aprimoramentos no arcabouço regulatório do programa que poderiam, além de fortalecer a política pública, trazer maior previsibilidade e segurança à sua operação. |
| Riscos Físicos | Escassez de água, inundação/alagamento, tempestades, vendaval e elevação do nível do mar | Os riscos físicos identificados para as operações do Grupo Ultra podem causar impactos às operações das empresas. Escassez de água, por exemplo, pode causar impactos à segurança, visto que a água é utilizada para combate a incêndios. Outros riscos, como inundações, tempestades e vendavais, podem causar paradas de produção e interromper abastecimentos, bem como danificar estruturas físicas. E, por fim, a elevação no nível do mar é um risco importante às operações, uma vez que as empresas do Grupo possuem ativos em regiões litorâneas e portuárias. | Ao longo de 2022, elaboramos um inventário contendo todos os riscos climáticos das empresas do Grupo. Como principais fontes de informação, foram consultados relatórios de subscrição feitos por seguradoras e estudos produzidos por consultorias para a Agência Nacional de Transportes Aquaviários (Antaq) e para empresas do Grupo. Os riscos foram categorizados e os responsáveis pelo gerenciamento do risco foram mapeados, bem como foi iniciada a elaboração de planos de ação para controle e mitigação. As empresas do Grupo pretendem evoluir no estabelecimento de planos de ação ao longo de 2023 e na estimativa de impactos financeiros nos próximos anos. |

Nota: Esses riscos se aplicam a todos os Negócios do Grupo Ultra (Ultragaz, Ultracargo e Ipiranga).

> SUMÁRIO

> 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

> 2. SOBRE O RELATÓRIO

> 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE

> 4. GRUPO ULTRA

> 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO

> 6. ANEXO GRI E SASB

> 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

RELACIONAMENTO COM STAKEHOLDERS

GRI 2-29

Durante a construção da matriz de materialidade da Ultrapar, foram consideradas as categorias de *stakeholders* que impactam as operações do Grupo e por elas são impactadas: comunidades, acionistas e investidores, fornecedores e revendedores, clientes e consumidores, associações setoriais, colaboradores, órgãos de governo, órgãos reguladores, organizações do terceiro setor e imprensa.

Para cada um desses públicos, o Grupo Ultra possui ações específicas:



- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

QUESTÕES REGULATÓRIAS E POLÍTICAS PÚBLICAS

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

O Grupo Ultra possui um time de relações institucionais e governamentais dedicado a acompanhar e atuar em políticas públicas estratégicas que impactem o Grupo, as empresas de seu portfólio e a sociedade civil. O propósito da área é atuar com foco na melhoria do ambiente de negócios e na redução de assimetrias competitivas e do ônus regulatório, com o objetivo de proporcionar maior previsibilidade e segurança jurídica, atuando diretamente com *stakeholders* tomadores de decisão e via entidades representativas setoriais e da sociedade civil, fomentando diálogo e buscando as melhores soluções.

Em linhas gerais, os macrotemas recorrentemente monitorados pela equipe são:

- ▶ ambiente regulatório
- ▶ transição energética
- ▶ simplificação tributária
- ▶ infraestrutura
- ▶ mercado irregular

Para o Grupo Ultra, a transição energética é pauta prioritária. Temos a ambição de participar ativamente na busca por soluções competitivas e ambientalmente eficientes,

visando reduzir a intensidade de carbono em nossas operações e em toda a cadeia.

Como forma de acelerar a transição energética e o atingimento da NDC brasileira, apoiamos o debate sobre o desenvolvimento do mercado de carbono. Defendemos desafios setoriais equilibrados, estrutura de governança que promova participação dos setores regulados, foco em mecanismos para diminuição do desmatamento ilegal e incentivos à preservação, apoiando a promoção de iniciativas de valoração de carbono que potencializem a capacidade das empresas de se responsabilizarem pelas suas emissões e contribuam com a evolução na agenda climática do mundo.

Entendemos que a abertura do mercado de biocombustíveis para novas rotas tecnológicas e potencial livre importação, ampliando a liberdade de contratação entre os agentes econômicos, é essencial para o caminho de transição energética. O aumento da oferta e a redução de custos dos combustíveis renováveis, que terão participação crescente na nossa matriz energética, contribuirão significativamente para a redução estrutural dos preços em todo o País.

Tivemos, em 2020, com o início da comercialização dos créditos de descarbonização no mercado organizado – os CBIOS, do programa RenovaBio –, importante marco do potencial da contribuição do setor

de combustíveis para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da ONU, projetados para 2030. A coexistência desse importantíssimo programa com o mercado de carbono será fundamental para os próximos passos nessa política pública.

É de extrema relevância falarmos sobre nosso modelo tributário e regulatório. As travas e complexidades atuais inibem investimentos, trazem pouco estímulo à inovação e geram um processo volátil e ineficiente de formação de preços. Falando do setor de combustíveis, a implementação fática do sistema monofásico (primeiro elo da cadeia), *“ad rem”* (valor fixo por unidade de medida) com alíquotas únicas em território nacional, é fundamental para que não haja incentivo à sonegação e ineficiências logísticas.

Um melhor ambiente regulatório e tributário alavancará os investimentos e a competitividade do País. Como um dos líderes mundiais na produção de biocombustíveis, e contando com uma rede logística crescente e mais eficiente, o Brasil possui absolutas condições para liderar um processo de transição energética em equilíbrio com seu desenvolvimento econômico.



- ▶ SUMÁRIO
- ▶ 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- ▶ 2. SOBRE O RELATÓRIO
- ▶ 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- ▶ 4. GRUPO ULTRA
- ▶ 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- ▶ 6. ANEXO GRI E SASB
- ▶ 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

NOSSAS PESSOAS

Capital Humano



Se podemos impactar positivamente a vida de milhões de brasileiros por meio de nossos produtos e serviços, devemos isso aos nossos 9.778 colaboradores. Desse total, 31% são mulheres e 69% são homens, 68% deles estão localizados na região Sudeste do Brasil, seguido pelo Nordeste, com 13%, região Sul com 11%, 5% na região Centro-Oeste e 2% na região Norte. Houve uma diminuição no quadro de funcionários em 2022 em relação ao ano anterior devido ao desinvestimento na Oxiteno e na Extrafarma, não sendo contabilizados os profissionais dessas empresas neste ano.

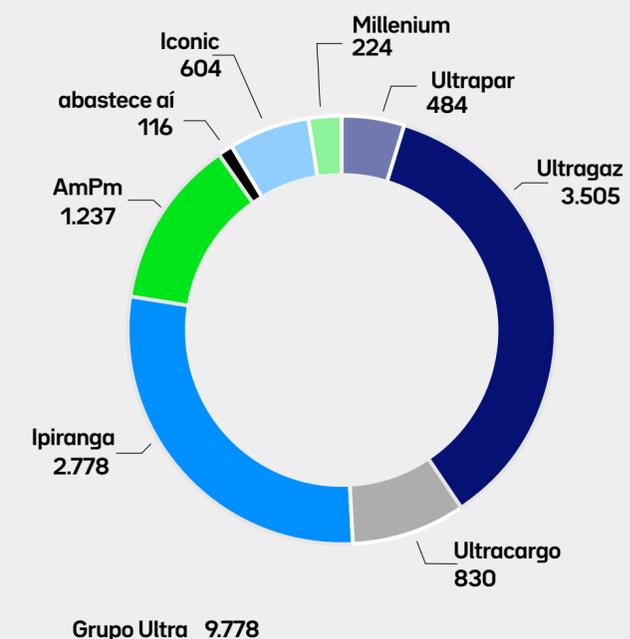
GRI 2-7

As pessoas estão no centro da nossa estratégia. Com uma atuação pautada pela ética e pelo respeito, o Grupo Ultra promove um ambiente que valoriza e estimula o crescimento profissional de seus colaboradores.

COLABORADORES - GRUPO ULTRA*

GRI 2-7

2022

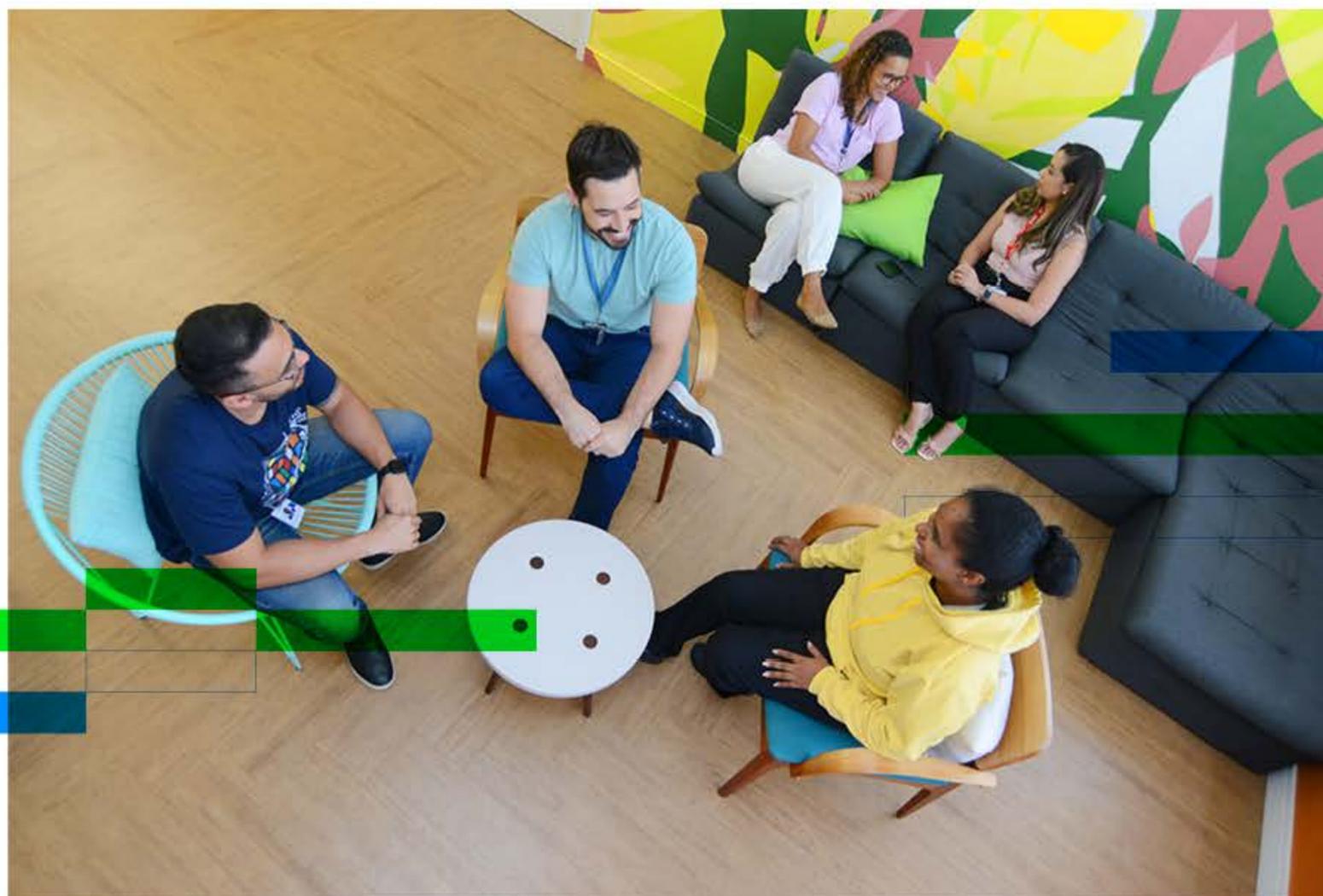


*Os números de colaboradores do Grupo Ultra são compostos de todas as empresas que o compõem: Ultrapar, Ultragaz, Ultracargo, Ipiranga, abastece aí, AmPm, Iconic e Millenium

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

A Companhia investe continuamente em seus profissionais com o objetivo de desenvolver líderes para a organização e para a sociedade. As seguintes competências orientam seu estilo de liderança:

- Orientação para a segurança
- Visão estratégica
- Liderança inspiradora
- Empreendedorismo
- Desenvolvimento do time
- Mentalidade de melhoria contínua
- Autonomia com responsabilidade
- Foco no cliente



INOVA 2030 DISPARA

O Grupo Ultra participou no Inova 2030 Dispara, programa de capacitação e aceleração de jovens intraempreendedores do Pacto Global, 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 Ultracargo, Ipiranga, AmPm e Ultragaz mostraram soluções focadas em transformar desafios socioambientais em oportunidades de negócio e cuidado com o entorno, alinhadas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 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 dos Negócios em sustentabilidade e meio ambiente.

Os projetos em potencial foram apresentados ainda ao Comitê de Inovação do Grupo Ultra, para que fossem avaliadas as possibilidades de continuidade e implementação nos Negócios.



- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- **4. GRUPO ULTRA**
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

CULTURA INCLUSIVA E DIVERSIDADE

📍 GRI 3-3 Cultura Inclusiva e Diversidade

Um ambiente inclusivo e diverso também faz parte das ambições da Companhia e, atualmente, a Ultrapar e os Negócios estão em estágios diferentes de maturidade em suas estratégias de diversidade e inclusão. Ancoradas no compromisso de Cultura Inclusiva e Diversidade, uma série de iniciativas foram realizadas em todas as operações com o objetivo de atingir nossas metas.

A Ultrapar e seus Negócios incentivam a diversidade e não admitem, em nenhuma hipótese, discriminação ou preconceito de qualquer natureza, seja em razão de gênero, raça, religião, faixa etária, convicção política, estado civil, orientação sexual, deficiência, local de nascimento, classe social ou quaisquer outras. 📍 GRI 406-1

O Grupo Ultra busca garantir uma representatividade mais diversa em todas as esferas, desde o processo de recrutamento e de programas de entrada de jovens talentos. A diversidade favorece a pluralidade de visões sobre temas estratégicos para a Companhia, possibilitando o desenho de estratégias que consigam ter maior relevância na sociedade.

A Ultrapar possui um Comitê de Diversidade, que desenvolveu um plano tático e estratégico para promover e monitorar ações relacionadas a um ambiente organizacional inclusivo, liderança diversa e uma companhia sólida e segura para todos os colaboradores. Possui também políticas que norteiam ações voltadas para iniciativas de desenvolvimento e engajamento de seus colaboradores e de atração e retenção, como Programa de Estágio, Programa Jovem Aprendiz, incentivo ao aprendizado de idiomas e incentivo à realização de pós-graduação/MBA, e ações direcionadas à eficiência operacional, como o Programa de Remuneração Variável atrelado a metas financeiras individuais e coletivas. 📍 GRI 2-24



AMBIÇÃO DO GRUPO ULTRA

Promover continuamente um ambiente inclusivo e desenvolvimento integral das pessoas para cada um atingir seu potencial e contribuir para maiores perspectivas e experiências no processo decisório.



METAS ESG 2030

- 📍 Attingir 50% de equidade de gênero e etnia na liderança e 33% no Conselho de Administração

STATUS 2022

- 38% de equidade de gênero e etnia na liderança
- 20% no Conselho de Administração

- 📍 Garantir um ambiente inclusivo que seja reconhecido em pesquisas internas

STATUS 2022

- 76% de favorabilidade em pesquisas internas

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

As diferenças históricas relacionadas, especialmente, a gênero e raça no mercado de trabalho nortearam o Grupo a eleger a pauta da inclusão e diversidade como um de seus compromissos para 2030. Tendo como base o cenário de 2020, a Companhia estabeleceu metas para aumentar a equidade de gênero e etnia no Conselho de Administração e nos cargos de liderança de diretoria, gerência-executiva e gerência da Ultrapar e dos Negócios, considerando as vertentes de acessibilidade, respeito e representatividade.

Alguns Negócios do Grupo implementaram programas independentes com ações afirmativas, como o Programa de Estágio com vagas afirmativas para jovens negros na Ipiranga e na Ultragas, o Programa de Formação Operacional para as comunidades do entorno da Ultracargo, priorizando que ao menos 50% das vagas fossem destinadas para mulheres e a realização de pesquisa de clima com recortes específicos para mensurar o ambiente de discriminação nos Negócios.



Nosso propósito

Nos próximos três anos, o Grupo Ultra deseja ser mais equitativa, diversa e inclusiva potencializando assim nossa cultura corporativa, marca empregadora e resultados.

Assim, investimos em um plano de ação com importantes frentes que visam apoiar o Grupo Ultra na conquista de seus objetivos nos próximos três anos. Ao lado, elencamos as principais iniciativas.

➤ **REPRESENTATIVIDADE:** queremos reter e capacitar grupos minorizados para sermos uma empresa diversa e inclusiva. As ações em 2022 estiveram focadas em planejar e mapear nossa atuação. Assim, em 2023, investiremos em programa de talentos internos, identificando as lacunas de desenvolvimento, e estabeleceremos metas de contratação para públicos minorizados.

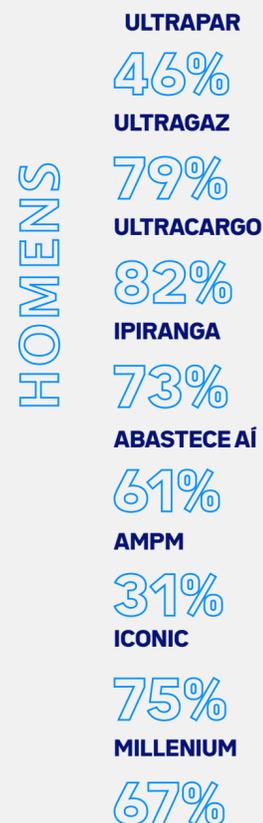
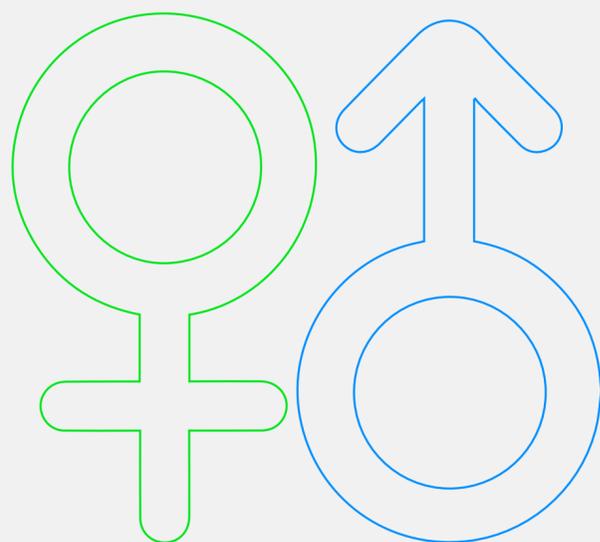
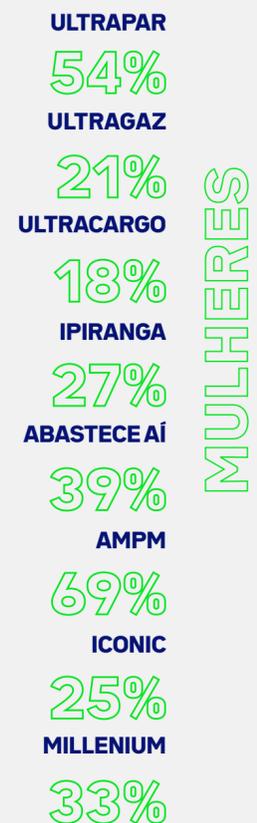
➤ **AMBIENTE ORGANIZACIONAL:** proporcionar um ambiente seguro e acolhedor para que todas as pessoas possam ser quem são. Em 2023, mapearemos necessidades e obstáculos para termos um ambiente inclusivo, bem como comunicaremos as políticas já existentes, além de realizar campanha sobre ambiente inclusivo conectada à saúde emocional. Realizaremos, ainda, um novo censo.

➤ **PREPARO DA LIDERANÇA:** apoiar o desenvolvimento da liderança, a partir da criação de Programas de Sensibilização, Educação e CoMentoria. Investimos para formar líderes inclusivos, além de reforçar qual é o papel deles e suas responsabilidades.

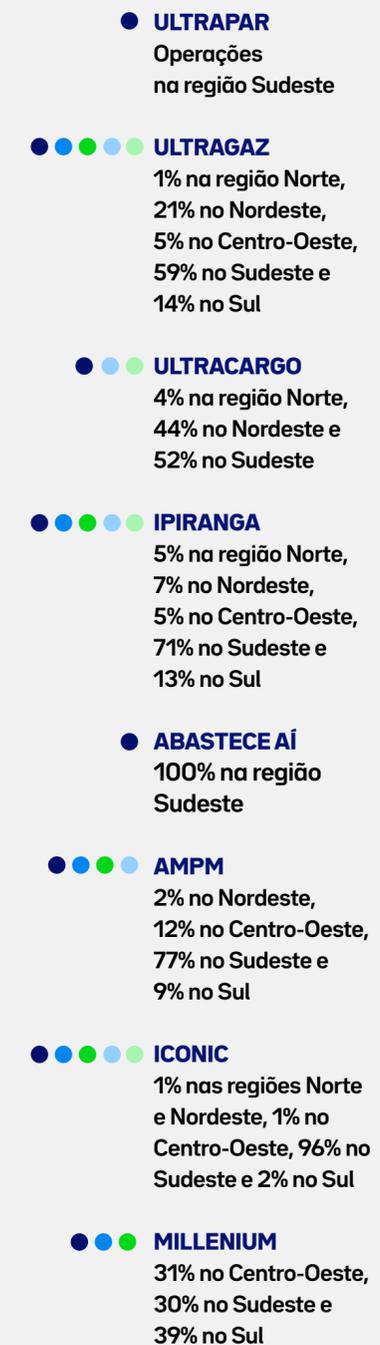
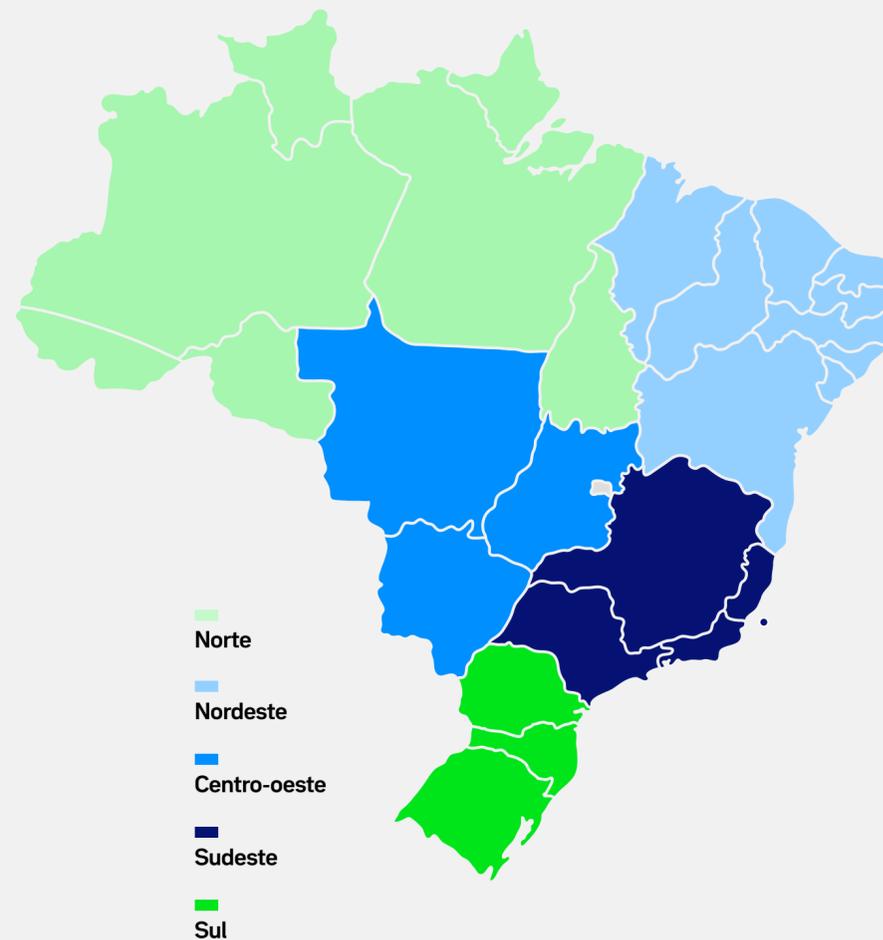
- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- **4. GRUPO ULTRA**
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

DIVERSIDADE ENTRE OS COLABORADORES ▶ GRI 2-7 | 405-1

Do total de colaboradores do Grupo Ultra, 65% está na faixa etária entre 30 e 50 anos, seguido por 25% com menos de 30 anos. O percentual de pessoas com deficiência foi de 3%, sendo 5% no administrativo, 3% no operacional, 1% na coordenação e 1% na gerência. A força de trabalho está concentrada em pessoas brancas, com 56%, seguido por pardos, com 31%, e 10% de pessoas pretas, que teve um aumento percentual de 2% comparado ao ano de 2021.

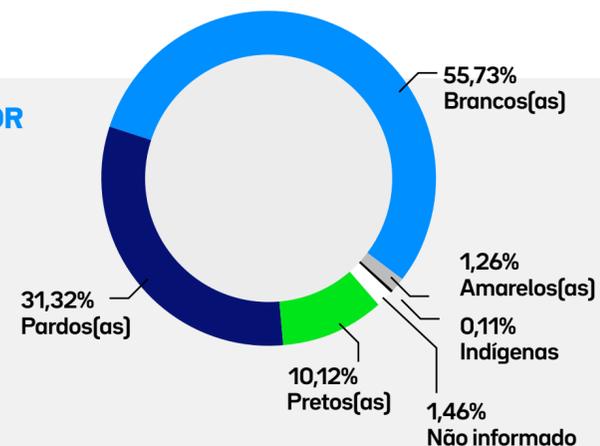


REGIÕES



- ▶ SUMÁRIO
- ▶ 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- ▶ 2. SOBRE O RELATÓRIO
- ▶ 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- ▶ 4. GRUPO ULTRA
- ▶ 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- ▶ 6. ANEXO GRI E SASB
- ▶ 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL E ETNIA GRUPO ULTRA 2022



PERCENTUAL DE COLABORADORES E MEMBROS DO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA, POR CATEGORIA FUNCIONAL, GÊNERO, FAIXA ETÁRIA E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA GRI 405-1 GRUPO ULTRA 2022

| CATEGORIA FUNCIONAL | GÊNERO ¹ | | FAIXA ETÁRIA | | | PESSOAS COM DEFICIÊNCIA |
|---------------------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------------|
| | mulheres | homens | <30 | 30-50 | >50 | |
| Conselho de Administração | 20,0% | 80,0% | 0,0% | 0,0% | 100% | 0,0% |
| Presidência | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 42,8% | 57,1% | 0,0% |
| Direção | 27,0% | 72,9% | 0,0% | 66,6% | 33,3% | 0,0% |
| Gerência | 25,6% | 74,3% | 4,5% | 82,1% | 13,3% | 0,5% |
| Coordenação | 35,1% | 64,9% | 8,6% | 82,8% | 8,5% | 0,9% |
| Administrativo | 41,5% | 58,4% | 28,5% | 65,7% | 5,7% | 4,5% |
| Operacional | 21,2% | 78,7% | 25,5% | 59,7% | 14,6% | 3,1% |
| Total | 30,9% | 69,0% | 24,5% | 64,8% | 10,5% | 3,4% |

¹ Não houve colaboradores autodeclarados nas categorias "não informado" e "outros".

- [SUMÁRIO](#)
- [1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [4. GRUPO ULTRA](#)**
- [5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

PRINCIPAIS INICIATIVAS EM DIVERSIDADE E INCLUSÃO



Ultrapar

- **Manifesto e estratégia de diversidade**
A Ultrapar lançou seu Manifesto de Diversidade, a fim de nortear os futuros debates.
- **Women on Board (WOB)**
O Grupo Ultra conquistou o selo Women on Board (WOB), iniciativa independente apoiada pela ONU Mulheres, reconhecendo a Companhia por ter, pelo menos, duas mulheres no Conselho de Administração.
- A Ultrapar aderiu ao **Programa Empresa Cidadã**, promovendo, assim, o aumento de 120 para 180 dias de licença-maternidade, e mais 15 dias para licença-paternidade, totalizando 20 dias.
- Criação do **Comitê de Diversidade e Inclusão** que lidera o plano tático para os próximos três anos, com mais de 40 ações.

Ultragaz

- **Diversidade e inclusão**
Foi lançado o posicionamento em diversidade e inclusão da Ultragaz, com as prioridades estratégicas e os pilares de atuação nesse tema.
- **Mentoria para mulheres**
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.
- **Futuras Líderes**
Com o objetivo de formar 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.
- **Licença parental**
A Ultragaz aprovou licença parental estendida, incluindo casais LGBTQIA+, alinhada às diretrizes da Empresa Cidadã, à qual aderiu em 2021.

Ultracargo

- **Jornada de Inclusão e Diversidade**
A Ultracargo firmou parceria com consultoria externa para apoiar na construção de um programa robusto e com coparticipação dos colaboradores focados no tema.
- **Licença parental**
A Ultracargo aderiu ao Programa Empresa Cidadã, promovendo cada vez mais a inclusão e o respeito. Essa adesão amplia a licença-maternidade para 180 dias e a paternidade para 20 dias, inclusive nos processos de adoção.
- **O Programa de Formação Operacional de Operadores Logísticos no entorno dos terminais da Ultracargo teve continuidade na Bahia, priorizando que ao menos 50% das vagas fossem destinadas para mulheres.**
- **Desenvolvimento de lideranças**
A Ultracargo mantém parceria com a Plataforma LIT, da Saint Paul Escola de Negócios, para o desenvolvimento da liderança. No fim de 2022, já contava com mais de 110 profissionais ativos na plataforma.

Ipiranga

- **Programa de Trainee**
 - Programa de Trainee Ipiranga com 58% das vagas preenchidas por mulheres; 17% por pretos e pardos e 33% por pessoas LGBTQIA+.
 - Ipiranga Talent com 72% das vagas preenchidas por pretos e pardos, com efetivação de 54%.
- **Construa**
Programa de desenvolvimento de consultores administrativos para a área comercial da Ipiranga exclusivo para pessoas com deficiência. Com duração de 12 meses, os dez participantes do programa passarão por uma jornada de desenvolvimento na diretoria de Rede e Mercado Empresarial.
- **Desenvolvimento de carreira**
Segunda edição do Women Speed: programa de mentoria para acelerar o *pipeline* de liderança feminina da Ipiranga. Na primeira edição, 33% das participantes foram promovidas.

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- **4. GRUPO ULTRA**
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

SAÚDE E SEGURANÇA

GRI 3-3 Saúde e segurança | 403-1 | 403-2 | 403-7 | 403-8 | 403-10
SASB EM-RM-320a.2

A garantia de um ambiente seguro e de qualidade de vida para os colaboradores e para as comunidades no entorno das operações dos Negócios do Grupo Ultra também é um dos compromissos assumidos pela Companhia. Esse compromisso se estende a profissionais terceirizados e fornecedores e à segurança de processos.

A Ultrapar e todos os Negócios contam com sistemas de gestão de saúde e segurança de ativos, baseados em normativas internacionais e por meio dos quais são monitorados os indicadores, como acidentes, doenças ocupacionais e afastamentos, e a evolução de diferentes procedimentos e programas relacionados aos colaboradores próprios e terceiros fixos.

Por meio do Programa de Gerenciamento de Risco (PGR) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), equipes técnicas capacitadas identificam os riscos e perigos na execução das atividades, e todos os incidentes e acidentes de trabalho são analisados e orientam o aperfeiçoamento dos sistemas de gestão, com medidas corretivas, reforço da prevenção e da capacitação e mudanças no ambiente de trabalho, quando necessário. Além disso, indicadores são acompanhados e um grupo de trabalho funciona como uma plataforma para troca de experiências e busca de soluções compartilhadas entre os Negócios. **GRI 403-3 | 403-7**

O sistema de saúde e segurança do trabalho da Ultrapar possui diversas parametrizações de segurança para o acesso aos dados sigilosos. O acesso é monitorado por *token*, e somente usuários habilitados podem consultar os dados de saúde dos colaboradores. O sistema está em conformidade com as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho NR 4, 5, 6, 7, 9 e 23.

O tema de segurança é tratado de maneira integrada por meio do Comitê de Segurança, formado pela alta liderança e com reporte ao Conselho de Administração. O Comitê foi essencial para a construção da meta ESG 2030 para o tema de segurança. Ele

se reúne periodicamente em uma agenda determinada anualmente, liderada de maneira alternada por um dos presidentes dos Negócios. E, em 2022, esteve sob a gestão de Décio Amaral, Presidente da Ultracargo, e tratou, entre outros temas, do Plano de Transformação de Cultura em Segurança. Além disso, o assunto tornou-se pauta recorrente e obrigatória nas reuniões do Conselho de Administração e esteve presente na abertura de todos os encontros de liderança. **GRI 403-4**



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.



METAS ESG 2030

- Reduzir em 50% a taxa de acidentes com afastamento

STATUS 2022

- 1,24 de taxa de acidentes com afastamento

- Reduzir em 70% a taxa de acidentes de processo

- 1,03 de taxa de acidentes de processo

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

STATUS 2022

- Avançamos nos processos de definição dos programas elegíveis, que serão desdobrados em 2023

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA**
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

Os impactos mais relevantes nesse tema estão nas operações dos nossos Negócios e fornecedores. O Grupo atua constantemente para influenciar os Negócios a adotar políticas e práticas de saúde e segurança que minimizem esses riscos.

Em 2022, não foram identificadas doenças profissionais em nenhuma das empresas do Grupo Ultra.

O sistema de gestão de saúde e segurança da **Ultragaz** cobre todos os colaboradores próprios e terceiros que atuam nas operações da companhia e estabelece a obrigatoriedade de as empresas contratadas atenderem aos mesmos requisitos internos. Anualmente, um processo de auditoria interna é realizado em todas as operações para mensurar a aderência da operação aos processos de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA). A média anual de aderência à implementação dos procedimentos de SSMA apurada nas auditorias internas foi em torno de 83%, em comparação com a meta de 75% estabelecida para o ano. Já os riscos de saúde relacionados ao trabalho são identificados com o mapeamento de processo. Foram identificados riscos físicos (ruído), químicos (cabine de pintura, GLP), ergonômicos (carregamento de peso, de esforço físico, hiperflexão de coluna lombar, elevação do MMSS acima do nível dos ombros associado a carregamento de peso, desencadeamento de DORT). Para cada risco, são realizadas ações visando eliminá-lo.

Na **Ultracargo**, todos os colaboradores e trabalhadores terceiros que atuam nas operações estão cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança da companhia, que é auditado interna e externamente. A gestão de terceiros é realizada por empresa parceira, que verifica todas as documentações e só permite a entrada nos terminais com 100% de aderência.

O sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho da **Ipiranga** garante o mapeamento dos riscos ocupacionais e a realização dos exames ocupacionais para a garantia do acompanhamento da saúde e bem-estar dos colaboradores e é auditado internamente. Os possíveis riscos à saúde, como químicos, físicos, biológicos e ergonômicos, são identificados por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), e a empresa procura soluções para eliminá-los ou mitigá-los, orientando os colaboradores e terceiros, fornecendo equipamentos de proteção coletiva e de proteção individual e realizando obras de infraestrutura quando necessárias.

A SEGURANÇA NO DIA A DIA

Para envolver todos os colaboradores no compromisso com a segurança, são realizados treinamentos periódicos, campanhas de comunicação, avaliações e inspeções de riscos, diálogos de segurança, canais para o reporte de desvios, acompanhamento médico regular e formação

de brigadas de incêndio. Representantes dos Negócios do Grupo Ultra também se reúnem periodicamente com as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) trazendo todos os temas pertinentes à prevenção de acidentes, campanhas preventivas de saúde e segurança, ergonomia, dentre outros de interesse do trabalhador. Todos contam ainda com o Canal Aberto para reportar situações que representem riscos ou que violem as diretrizes de segurança da Companhia.

🟢 GRI 403-5

Os profissionais terceirizados que atuam na Ultrapar e nos Negócios também passam por treinamentos, são orientados a cumprir todas as regras de segurança e são impactados por campanhas de sensibilização e outras ações de engajamento, como as atividades organizadas nas Semanas Internas de Prevenção a Acidentes de Trabalho (Sipats).

O Grupo Ultra possui as seguintes iniciativas:

- 🟢 Análise Ergonômica do Trabalho (AET)
- 🟢 Plano de Ação de Emergência (PAE)
- 🟢 Campanhas de vacinação
- 🟢 Acompanhamento psicológico
- 🟢 Programa de integração de novos colaboradores
- 🟢 Programas de acompanhamento de doenças crônicas
- 🟢 Projetos para acompanhamento de sinistralidade

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

CAPACITAÇÃO EM SAÚDE E SEGURANÇA

➤ GRI 403-5

Em 2022, as capacitações em saúde e segurança promovidas pela Ultrapar para seus colaboradores foram:

- Ações e lives de engajamento: campanhas Abril Verde, Maio Amarelo, Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul
- Mapeamento de colaboradores elegíveis às ações do Programa de Saúde Ativa, em parceria com a operadora SulAmérica, com foco nos temas Gestantes, Crônicos e Saúde Mental
- Semana de Saúde, com lives, atendimentos para aferição de pressão arterial, glicemia, verificação do Índice de Massa Corpórea (IMC), bioimpedância e campanha de doação de sangue

- Simulados de abandono
- Palestras com especialistas, simulações e blitz de segurança (Sipat)

A Ultracargo oferece o Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, que estabelece papéis e responsabilidades, ferramentas, formas de medir, análise de risco, classificação de risco, qualificação, quantificação e ações como treinamentos vinculados aos riscos identificados e formas de controle.

Além disso, todos os incidentes e acidentes de trabalho do Grupo Ultra são analisados e orientam o aperfeiçoamento dos sistemas de gestão, com medidas corretivas, reforço da prevenção e da capacitação e mudanças no ambiente de trabalho, quando necessário.



Em 2022, a **Ultrapar** teve dois acidentes envolvendo colaboradores terceirizados que trabalham no escritório, ambos de baixa consequência.

Na **Ultragaz**, os riscos são avaliados com o mapeamento de processo de perigos e riscos. Anualmente, é realizada uma análise crítica desse processo, e planos táticos e/ou operacionais também são definidos para redirecionar esforços e atuar em possíveis oportunidades de mitigação de riscos. A cada ano, é possível avaliar o avanço e a redução do número de acidentes. Em 2022, ocorreram 15 acidentes (com e sem afastamento) com colaboradores. Não ocorreram acidentes de trabalho com consequência grave e incidentes de trabalho de alto potencial/quase acidentes entre os terceirizados.

Na **Ultracargo**, o total de incidentes de alto potencial foi de quatro acidentes em 2022, sendo um com colaborador próprio e três com colaboradores terceiros. Também foram

registrados seis quase acidentes. Os perigos são identificados no processo de emissão de permissão do trabalho, na análise preliminar de risco, na matriz de perigos e riscos e em instruções de trabalho.

Na **Ipiranga**, a partir da aplicação de técnicas de análise de riscos, são identificadas as possíveis causas dos cenários perigosos e criadas recomendações de melhorias e dispositivos de proteção em seus processos e operações. Em 2022, ocorreram seis acidentes (com e sem afastamento) com colaboradores e dois incidentes de trabalho de alto potencial. Para os trabalhadores terceirizados, foram de oito acidentes (com e sem afastamento) e seis incidentes de trabalho de alto potencial. Além disso e apesar de todos os esforços empreendidos para oferecer a máxima segurança aos profissionais, infelizmente ocorreram três óbitos resultantes de acidentes de trabalho com colaboradores terceirizados, ocasionados por descumprimento dos procedimentos de segurança.

➤ SUMÁRIO

➤ 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

➤ 2. SOBRE O RELATÓRIO

➤ 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE

➤ 4. GRUPO ULTRA

➤ 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO

➤ 6. ANEXO GRI E SASB

➤ 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

| Taxas ¹ e números de saúde e segurança de empregados GRI 403-9 SASB EM-RM-320a.1 | Grupo Ultra - 2022 | | | |
|--|--------------------|-----------|------------|-----------|
| | Ultrapar | Ultragaz | Ultracargo | Ipiranga |
| Nº de óbitos resultantes de acidentes de trabalho | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Taxa de óbitos resultantes de acidentes de trabalho | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Nº de acidentes (com e sem afastamento) | 0 | 15 | 1 | 6 |
| Taxa de frequência de acidentes | 0,0 | 2,2 | 0,5 | 1,0 |
| Nº de acidentes de trabalho com consequência grave | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Taxa de acidentes com consequência grave | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Nº de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória | 0 | 15 | 1 | 6 |
| Taxa de acidentes de trabalho com comunicação obrigatória | 0,0 | 2,2 | 0,28 | 1,0 |
| Dias perdidos | 0 | 163 | 131 | 318 |
| Taxa de gravidade | 0,0 | 24,5 | 75,0 | 53,9 |
| Nº de incidentes de trabalho de alto potencial | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Nº de quase acidentes | 0 | 29 | 6 | 10 |
| Horas trabalhadas | 1.120.044 | 6.633.613 | 1.759.478 | 5.894.634 |

1. Todas as taxas seguem a fórmula Total de ocorrências X 1.000.000/Horas-homem trabalhadas. Principais tipos de acidente registrados no ano (colaboradores/terceirizados): Ultrapar: entorse no pé e queda da escada; Ultragaz: prensamento de membros, batida contra e torção de pé; Ultracargo: prensamento de dedo, choque elétrico e corte no pé e na mão; e Ipiranga: queda de pessoa no mesmo nível, aprisionamento, atrito, abrasão, perfuração, corte e colisão de veículos.

| Taxas ¹ e números de saúde e segurança de terceirizados que atuam em ambientes controlados pela empresa GRI 403-9 | Grupo Ultra - 2022 | | | |
|---|--------------------|-----------|------------|------------|
| | Ultrapar | Ultragaz | Ultracargo | Ipiranga |
| Nº de óbitos resultantes de acidentes de trabalho | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Taxa de óbitos resultantes de acidentes de trabalho | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,2 |
| Nº de acidentes (com e sem afastamento) | 2 | 0 | 3 | 8 |
| Taxa de frequência de acidentes | 6,2 | 0,0 | 1,7 | 0,6 |
| Nº de acidentes de trabalho com consequência grave | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Taxa de acidentes com consequência grave | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Nº de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória | 2 | 41 | 3 | 8 |
| Taxa de acidentes de trabalho com comunicação obrigatória | 6,2 | 4,2 | 1,7 | 0,6 |
| Dias perdidos | 6 | 430 | 115 | 18.085 |
| Taxa de gravidade | 18,6 | 44,9 | 65,6 | 1.542 |
| Nº de incidentes de trabalho de alto potencial | 0 | 0 | 0 | 6 |
| Nº de quase acidentes | 0 | 0 | 2 | 39 |
| Horas trabalhadas | 321.370 | 9.563.949 | 1.752.600 | 11.730.804 |

1. Todas as taxas seguem a fórmula Total de ocorrências X 1.000.000/Horas-homem trabalhadas. Principais tipos de acidente registrados no ano (colaboradores/terceirizados): Ultrapar: entorse no pé e queda da escada; Ultragaz: prensamento de membros, batida contra e torção de pé; Ultracargo: prensamento de dedo, choque elétrico e corte no pé e na mão; e Ipiranga: queda de pessoa no mesmo nível, aprisionamento, atrito, abrasão, perfuração, corte e colisão de veículos.

BENEFÍCIOS PARA CUIDADO COM A SAÚDE

GRI 403-6

Com o objetivo de promover um ambiente seguro para seus colaboradores e também dependentes, a Ultrapar estende parte de seus benefícios para os filhos dos colaboradores, como assistência médica e odontológica, auxílio aos colaboradores que tenham filho com deficiência derivada de problemas neurológicos e aqueles incapacitados de exercer atividade laboral, auxílio-creche e kit natalidade para bebês e mães.

A Ultrapar mapeou, com apoio da empresa responsável pelo plano de saúde, fatores relacionados à saúde dos colaboradores e disponibiliza programas de saúde focados nos temas Gestantes, Crônicos, Saúde Mental e Nutrição, além do benefício de Gympass para facilitar o acesso dos colaboradores a práticas de esportes e atividades físicas.

Todos os Negócios do Grupo Ultra aderiram ao Programa Empresa Cidadã e, assim, promoveram o aumento de 60 dias de licença-maternidade, totalizando 180 dias, e mais 15 dias para licença-paternidade, totalizando 20 dias.

Em 2022, o Grupo Ultra teve uma taxa de retorno de licença-maternidade de 97% e de paternidade de 99%.

Saiba mais no Anexo GRI. GRI 401-3

LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE GRI 401-3

GRUPO ULTRA 2022

Maternidade

Paternidade

Número de colaboradores elegíveis à licença



Número de colaboradores que tiraram a licença



Número de colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença



Número de colaboradores que deveriam retornar ao trabalho após o término da licença



TAXA DE RETORNO

97% 99%

Os colaboradores que ainda não retornaram ao trabalho são aqueles cujo período de licença está vigente até 2023.

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

O Grupo Ultra e seus Negócios também possuem políticas que estimulam o modelo híbrido de trabalho. Para públicos elegíveis são disponibilizados, ainda, acordos individuais de banco de horas, promovendo o equilíbrio entre a relação pessoal e de trabalho.

Para o cumprimento das metas relacionadas ao tema material Saúde e Segurança foram desenvolvidas diversas iniciativas, com destaque para os programas de bem-estar, prevenção de risco à saúde e a certificação ISO 45001, conforme tabela abaixo:

PRINCIPAIS INICIATIVAS EM SAÚDE E SEGURANÇA

▶ Programas de bem-estar

Com o projeto Ultra Bem-Estar, a área de saúde do **Grupo Ultra** monitora os colaboradores por meio das respostas aos questionários disparados semanalmente.

Quando necessário, são realizados tratamento e assistência individualizados. A **Ultragaz** mantém o programa Valoriza, que promove diversas iniciativas com foco na saúde física e mental, tanto dos colaboradores como de seus familiares.

A **Ultracargo** lançou, em 2022, o programa Cuidar Bem, que reúne ações voltadas para a saúde física e mental, bem como a qualidade de vida, dos seus colaboradores e familiares.

A **Ipiranga** firmou parceria com uma plataforma virtual, na qual é possível realizar consultas e acessar conteúdos sobre autocuidado e autoconhecimento.

▶ Prevenção de riscos à saúde

Em 2021, **Ultragaz**, **Ultracargo** e **Ipiranga** rodaram novos diagnósticos para avaliar o nível de maturidade da cultura de segurança nas empresas, estruturando novos planos estratégicos baseados nesses dados, a fim de prevenir riscos à saúde.

▶ ISO 45001

Todos os terminais da **Ultracargo** (com exceção do terminal de Vila do Conde, recém-inaugurado) são certificados pela ISO 45001 (saúde e segurança ocupacional), assim como o pool de Betim (da Ipiranga)



- ▶ SUMÁRIO
- ▶ 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- ▶ 2. SOBRE O RELATÓRIO
- ▶ 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- ▶ 4. GRUPO ULTRA
- ▶ 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- ▶ 6. ANEXO GRI E SASB
- ▶ 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

NOSSA ATUAÇÃO NA COMUNIDADE

Capital Social e de Relacionamento



RESPONSABILIDADE COM A COMUNIDADE

GRI 3-3 Responsabilidade com a comunidade | 203-2

O Grupo Ultra tem a ambição de atuar de forma responsável, transparente e socialmente inclusiva perante as comunidades do entorno, gerando oportunidades de desenvolvimento local e estreitando o diálogo com elas por meio de programas de relacionamento executados mediante investimento social e apoio voluntário. O Canal Aberto ([saiba mais na página 26](#)), meio pelo qual colaboradores e terceiros se relacionam com a Ultrapar para esclarecer dúvidas e registrar eventuais desvios ao Código de Ética, às políticas corporativas e normas internas do Grupo, também está disponível para as comunidades.



AMBIÇÃO DO GRUPO ULTRA

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



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

- R\$ 20,6 milhões investidos em projetos de educação, geração de emprego e renda e ações emergenciais, sendo R\$ 10,4 milhões em recursos incentivados e R\$ 10,2 milhões em recursos próprios

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA**
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

A gestão de eventuais efeitos negativos causados pelas atividades operacionais nas comunidades é conduzida diretamente pelos Negócios do Grupo, tendo como premissas a responsabilidade, a transparência e a mitigação/redução dos impactos. Pela natureza de suas atividades, a Ultrapar não conta com um processo sistemático de avaliação. [GRII 413-2](#)

Para apoiar a estratégia de impacto social de todo o Grupo Ultra, o Instituto Ultra, que hoje conta com uma governança representada por todos os Negócios, passa a ser responsável por concentrar os esforços e investimentos em iniciativas sociais.

As iniciativas e os projetos voltados para a pauta ESG no Grupo Ultra comprovam a busca por uma atuação responsável e sistêmica nas comunidades prioritárias do entorno dos Negócios. Utilizando recursos próprios

e provenientes de leis de incentivo fiscal, o Grupo promove um diálogo constante nas comunidades, ações e projetos que contribuem para a prosperidade social e buscam colaborar com a transformação na vida das pessoas.

Em 2022, o Grupo Ultra apoiou projetos culturais, esportivos, de capacitação para o emprego e de educação em diversos territórios.

Dentro do compromisso ESG 2030, o foco para os próximos anos estará no desenvolvimento das comunidades em que o Grupo Ultra está inserido, especialmente nos temas de educação e geração de emprego e renda, contribuindo para o fortalecimento de atuação nos territórios prioritários do entorno das operações dos Negócios.

Em 2022, investimos em 101 iniciativas, sendo:



| INVESTIMENTO EM PROJETOS E AÇÕES SOCIAIS | | | | |
|--|-----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|
| Empresa | Recursos incentivados | Recursos próprios | Ações emergenciais | Total |
| Ultrapar | R\$ 6.945.785 | R\$ 3.331.456 | R\$ 645.487 | R\$ 10.922.728 |
| Ultragaz | R\$ 1.154.666 | R\$ 785.762 | R\$ 256.740 | R\$ 2.389.522 |
| Ultracargo | R\$ 1.082.916 | R\$ 838.896 | R\$ 129.980 | R\$ 2.051.793 |
| Ipiranga | R\$ 1.233.900 | R\$ 3.817.826 | R\$ 235.150 | R\$ 5.286.876 |
| AmPm | - | - | R\$ 30.285 | R\$ 30.285 |
| TOTAL Grupo Ultra | R\$ 10.417.268 | R\$ 8.773.940 | R\$ 1.489.995 | R\$ 20.681.204 |

- [SUMÁRIO](#)
- [1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [4. GRUPO ULTRA](#)**
- [5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

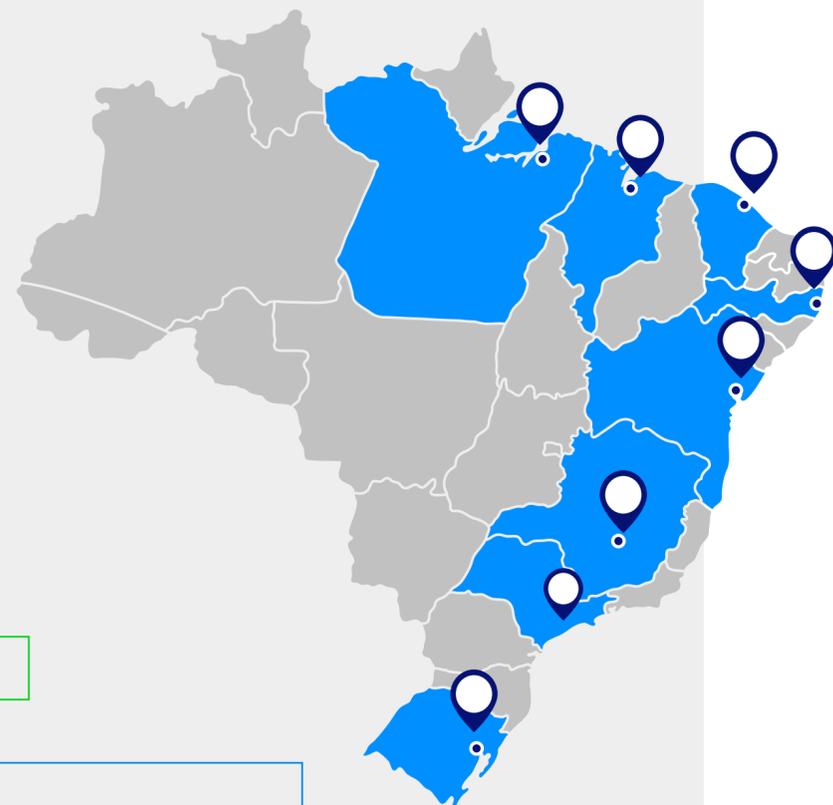
INVESTIMENTOS NAS COMUNIDADES

GRI 413-1

Em 2022, realizamos uma série de iniciativas das quais destacamos:

➤ **Territórios prioritários** | foi realizado um diagnóstico em seis territórios prioritários do entorno das operações das empresas com o intuito de desenvolver as ações ligadas às estratégias de impacto social do Grupo Ultra. Os territórios mapeados foram: Cubatão (SP), Canoas (RS), Betim (MG), Barcarena (PA), Itaqui (MA) e Candeias (BA). Após a realização do diagnóstico, foram desenvolvidos a Estratégia de Impacto Sistêmico e o Plano de Monitoramento de Impacto.

A Ultracargo e a Ultragaz posteriormente realizaram o diagnóstico em Suape (PE) e a Ipiranga em Fortaleza (CE). Os públicos priorizados pelo Grupo Ultra foram crianças, adolescentes e mulheres em situação de vulnerabilidade. Foi implementado o programa de capacitação de mulheres em quatro dos seis territórios que participaram do diagnóstico, em parceria com as ONGs ouvidas durante o diagnóstico.



➤ **Programa Lapidando Talentos** | em alinhamento com o Grupo Ultra, a Ultragaz, em parceria com a ONG Pedra Bruta, apoia o programa que promove aulas de reforço escolar aos sábados voltado para aprendizes talentosos das escolas públicas da periferia de Franca (SP). Em complemento ao projeto, tem o site Plugu Cuca, no qual as aulas são salvas, e os alunos podem assistir gratuitamente, a qualquer momento, todos os conteúdos. O circuito é sempre de sete anos, que somam 110 aprendizes por ano.

➤ **Programa Operação Mulher** | a Ipiranga investiu na formação de mulheres das comunidades do entorno como operadoras de produção, ampliando a presença feminina no setor e contribuindo com o desenvolvimento local. Em 2022, foram realizadas duas edições, em Paulínia (SP) e Fortaleza (CE), nas quais 85% das participantes concluíram a formação e 20% foram contratadas após a finalização do programa.

➤ **Programa de Aceleração Social** | 86 colaboradores do Grupo Ultra foram consultores voluntários de 13 ONGs que atuam em educação e empregabilidade e empreendedorismo feminino na região da Grande São Paulo e Campinas. Em equipes e seguindo uma trilha de inovação baseada no *design thinking*, os colaboradores tiveram a missão de solucionar um desafio de gestão que as ONGs enfrentavam. Nesta primeira edição, foram 9 mil pessoas beneficiadas, 400 soluções levantadas para os problemas de gestão, 16 horas de dedicação dos grupos e 102 colaboradores inscritos no programa selecionados para o voluntariado.



➤ **Escola de Música da Rocinha** | a Ultragaz apoia o programa que oferece cursos gratuitos de instrumentos, canto coral, percepção e teoria musical, prática de conjunto e de orquestra para 250 crianças e jovens em situação de vulnerabilidade social na Favela da Rocinha, no Rio de Janeiro, e em comunidades do entorno, desviando esses jovens da criminalidade.



- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

➤ **Limpeza de praia** | com o intuito de conscientizar e impactar o pensamento sistêmico nas ações do dia a dia dos seus colaboradores com conhecimento de impacto socioambiental, a Ultragaz promoveu a primeira ação voluntária corporativa de limpeza de praia em Santos, em parceria com o Instituto Mar Azul. Foram 162 quilos de resíduos coletados em uma hora, como isopores, bitucas de cigarro e plásticos, todos devidamente destinados para reciclagem ou aterro sanitário.

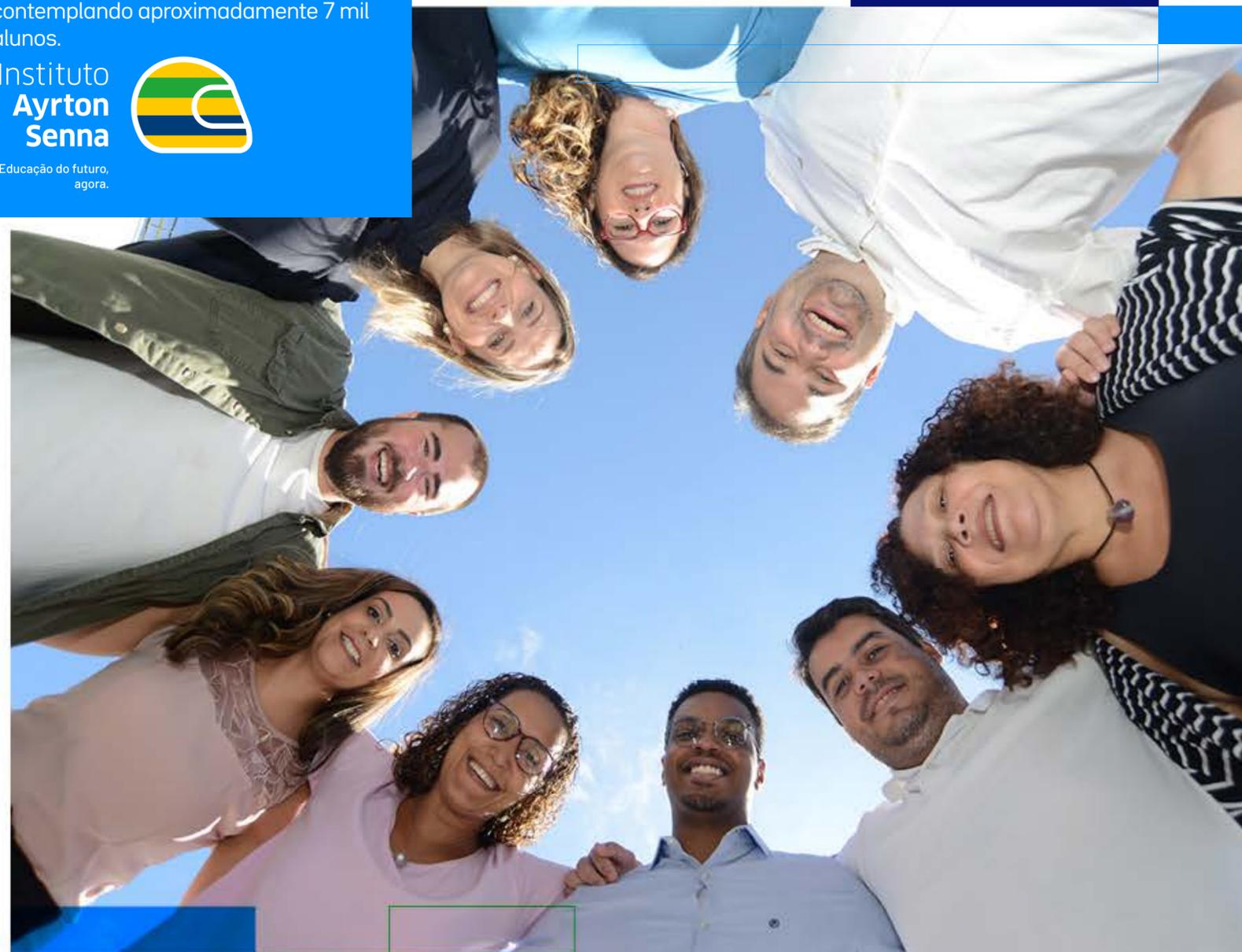
➤ **Projeto Diálogos Socioemocionais** | por meio da parceria com o Instituto Ayrton Senna, a Ultracargo implementou um projeto para desenvolvimento de competências socioemocionais com foco em alunos do 6º ao 9º ano de escolas municipais de São Luís (MA). Até 2022, o projeto alcançou 20 escolas, capacitando cerca de 130 educadores e contemplando aproximadamente 7 mil alunos.

Instituto
**Ayrton
Senna**



Educação do futuro,
agora.

➤ **Associação Cactus** | no final de 2022, a Ultracargo também fechou mais uma parceria, agora com a Associação Cactus, organização que transforma a realidade de alunos da rede pública de educação por meio do ensino da matemática. O projeto já está atuando em Cabo de Santo Agostinho e Ipojuca, em Pernambuco.



➤ **Programa de Formação Operacional** | alinhada à bandeira social "Educação" do Grupo Ultra com foco na atuação em comunidades do entorno dos terminais, a Ultracargo realizou, em 2022, mais uma turma do Programa de Formação Operacional, no qual oferece curso gratuito para as comunidades próximas de suas operações. A edição capacitou 25 moradores do entorno do terminal de Aratu (BA). O projeto priorizou a participação feminina, com a participação de 56% de mulheres.

➤ **Projeto Ajudôu** | apoiado pela Ipiranga, o projeto oferece aulas de judô para 320 crianças da rede pública de ensino de Betim, Governador Valadares e Montes Claros, em Minas Gerais.



➤ **Programa de Voluntariado Gente Ipiranga Gera Gentileza** | foram diversas ações em 2022, como palestras de segurança nas escolas, arrecadação de brinquedos e agasalhos, mentoria para jovens e doação de sangue, envolvendo mais de 450 voluntários e mais de 2.500 horas doadas, beneficiando mais de 3 mil pessoas..

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- **4. GRUPO ULTRA**
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

REVITALIZAÇÃO DO INSTITUTO ULTRA

GRI 3-3 Responsabilidade com a comunidade

Pela importância do tema e para aumentar seu impacto social, a Companhia evoluiu na estruturação da governança e na atuação do Instituto Ultra.

O objetivo é fortalecer a gestão e coordenar os esforços da frente de impacto social do Grupo, mantendo a autonomia dos Negócios e ampliando os resultados nas localidades prioritárias. Em 2022, foi criado um conselho consultivo do Instituto Ultra, com um representante de cada Negócio e dois membros externos, que se reúnem bimestralmente para tratar dos assuntos de impacto social.

Uma das primeiras iniciativas para implementar essa mudança foi o mapeamento da realidade de seis regiões* onde uma ou mais empresas do Grupo estão presentes. Com base nesse diagnóstico, foi possível realizar atividades em diversas cidades.

**Ultragaz e Ultracargo ampliaram o escopo do diagnóstico para abranger também a região de Suape (PE).*

Com base no diagnóstico feito em comunidades dessas regiões, em reflexões internas e discussões com organizações externas, o foco do Instituto Ultra será **Educação e formação de qualidade e Geração de emprego e renda**, que, no entendimento da Companhia, são capazes de produzir transformações estruturais e profundas na sociedade brasileira. A atuação nessas frentes está alinhada a seis ODS:



Vale dizer que, apesar de direcionar a estratégia de atuação à questão educacional nas comunidades, o Grupo continuará desenvolvendo ações emergenciais. Além disso, no âmbito local e nacional, os projetos incentivados continuarão a ser desenvolvidos em favor das diferentes leis de incentivo (Fundo do Idoso, Lei de Incentivo à Cultura, Lei de Incentivo ao Esporte, Fundo Municipal da Criança e do Adolescente – Funcaad, Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica – Pronon e Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência – Pronas – PcD), sendo dada prioridade aos que estão alinhados com as grandes áreas estratégicas. O Instituto está pilotando alguns projetos com foco em combate ao abandono e à evasão escolar e com capacitação de mulheres em situação de vulnerabilidade social.

Durante 2022, realizamos parceria com a Comunitas, uma organização da sociedade civil especializada em modelar e implementar parcerias sustentáveis entre os setores público e privado, gerando maior impacto do investimento social, com foco na melhoria dos serviços públicos e, conseqüentemente, da vida da população. Toda a sua atuação é baseada em seis pilares: conectar, inspirar, pensar, formar, fazer e testar. GRI 413-1

Por meio dela o Grupo Ultra participou do Programa Juntos e da Rede Bisc, buscando promover continuamente o melhor impacto para a sociedade por meio de sua atuação, responsabilidade e influência nas comunidades onde atua.



ÁREAS DE ATUAÇÃO NO INSTITUTO ULTRA

Educação e formação de qualidade



PÚBLICO PRIORITÁRIO:
crianças e adolescentes

- Projetos incentivados
- Programa de aceleração social/voluntariado
- Projetos próprios
- Parcerias

Geração de emprego e renda



PÚBLICO PRIORITÁRIO:
pessoas em situação de vulnerabilidade social – desempregados, empreendedores, responsáveis pelo sustento do lar que necessitam de renda para sobrevivência da família

- Projetos com foco em empreendedorismo e/ou empregabilidade
- Programa de Aceleração Social/Voluntariado
- Parcerias

Ações emergenciais



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

- Doações emergenciais
- Acompanhamento de calamidades
- Ações comunitárias de distribuição e acompanhamento por voluntários das empresas

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- **4. GRUPO ULTRA**
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

CADEIA DE VALOR

GRI 3-3 Cadeia de valor

Com o compromisso de fazer com que todos os fornecedores e revendedores selecionados estejam engajados em práticas ESG, a gestão da cadeia de valor foca em estimular fornecedores, revendedores e outros parceiros de negócio para que cumpram requisitos legais relacionados à proteção aos direitos humanos e a práticas trabalhistas, ambientais, ética e de saúde e segurança.

Pensando em uma cadeia de valor que tenha como estratégia relações comerciais éticas e transparentes, a Ultrapar está realizando as seguintes iniciativas para alcançar suas metas nesse tema:

ÁREA DE GOVERNANÇA DE COMPRAS |

a Ultrapar criou a área de Governança de Compras, vinculada ao CSC, que apoia a interação entre o fornecedor e o gestor técnico do contrato que, além de desenvolver a Cartilha do Fornecedor Ultra, tem como objetivo informar sobre os processos de medição, enviar notas fiscais e pagamentos e apontar o caminho para o canal de dúvidas aos fornecedores. A Ultracargo também criou uma área de Governança de Suprimentos com foco na gestão de fornecedores. Em 2022, a

Ultracargo divulgou a Política de Fornecimento Responsável para os seus fornecedores, que os orienta em boas práticas ESG nas temáticas da companhia.

MEU APLICATIVO PARCEIRO | criado na Ultragas, o app tem foco na rede de revendedores, possui mais de 90% dos revendedores conectados e oferece desde soluções e apoio à gestão financeira e operacional da revenda até materiais de divulgação e treinamentos.

PROGRAMA DE EXCELÊNCIA DA REVENDA DESAFIO LAPIDAR | focado na qualificação dos revendedores, o programa é desenvolvido na Ultragas e premia os parceiros em sua jornada de qualificação. Em 2022, 60% da rede revendedora participou voluntariamente do desafio, sendo que 98% progrediu em relação ao ano anterior, fruto do relacionamento mais próximo com a empresa.

CDP SUPPLY CHAIN | a Ultragas é membro do CDP Supply Chain, além de responder ao CDP pelo Grupo Ultra. 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.

PROGRAMA DE HOMOLOGAÇÃO | a Ultracargo manteve o plano de homologação de seus fornecedores, que verifica aspectos de governança, sociais e ambientais. Além disso, no ano, construiu a Cartilha de Fornecimento Responsável, que está disponível na sua plataforma de *sourcing*, tornando seu aceite obrigatório para novas contratações realizadas após a publicação que ocorreu em dezembro.

As atividades do Grupo Ultra geram

76 mil 

empregos indiretos via vendas e franquias. GRI 203-2

ENGAJAMENTO | um dos focos da Ipiranga em 2022 foi reforçar a proximidade com os clientes e revendedores. Para isso, a empresa investiu na aproximação de seu relacionamento com os parceiros de negócios, com ações planejadas ao longo do ano, como visitas do presidente e de diversos executivos a revendedores e clientes, realização da convenção de vendas com a participação de mais de 5 mil pessoas e reativação do



AMBIÇÃO DO GRUPO ULTRA

Influenciar, fomentar e monitorar a adoção das melhores práticas ESG na cadeia de valor dos negócios.



METAS ESG 2030

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

STATUS 2022

- O Grupo Ultra tem trabalhado para definir, junto aos seus negócios, a criticidade de nossa cadeia de valor. Em 2022, realizamos mais de 13,5 mil pesquisas reputacionais

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

STATUS 2022

- Em nossa frente de revenda, avançamos no mapeamento de revendedores selecionados, além de promovermos capacitação e treinamentos sobre práticas ESG em suas operações

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA**
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

programa Clube do Milhão, que promove reconhecimento e relacionamento com os revendedores. Com o objetivo de melhorar a gestão e o atendimento das vendas, a Ipiranga firmou parceria com a Universidade Estácio de Sá, lançando uma graduação tecnológica em Gestão de Postos Ipiranga com disciplinas específicas aplicáveis à gestão de postos de abastecimento e serviços.

Com foco na disseminação das práticas ESG para os fornecedores, em 2022 a Ipiranga atualizou a Política de Fornecedores e a Cartilha de Sustentabilidade para Fornecedores, que indicam as diretrizes socioambientais que devem ser cumpridas

pelos parceiros. Ainda em 2022, mapeou os fornecedores críticos e revisou cláusulas contratuais com temas ESG, reforçando a necessidade de cumprimento de requisitos de conformidade avaliados previamente, sujeitos a auditorias durante o contrato.

MOVER | programa pioneiro no mercado, que busca maior eficiência e segurança de forma integrada na operação dos parceiros transportadores.

Por meio de uma avaliação completa da transportadora em critérios de segurança, eficiência e produtividade, incentiva as melhores práticas de tecnologia aplicadas ao setor, aprimorando a gestão dos riscos da viagem e aperfeiçoando a gestão de frotas.

Os transportadores são avaliados em mais de 30 indicadores de segurança, nível de serviço, eficiência e competitividade e são classificados conforme seu posicionamento, com reconhecimento e recompensas em quatro categorias: diamante, ouro, prata e bronze.

Além disso, a Ipiranga conta com uma política de consequências para os parceiros que não se adequarem ao padrão mínimo, garantindo a qualificação dos fornecedores e levando os princípios ESG para a sua cadeia de valor.

INTEGRIDADE E ÉTICA NOS FORNECEDORES

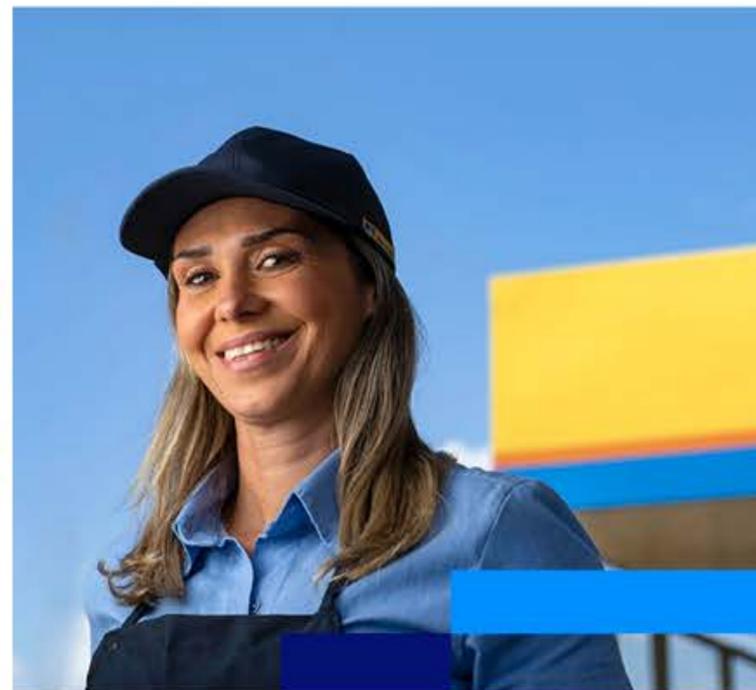
Outros aspectos do trabalho do Grupo Ultra dentro da matriz ESG é o cuidado e manutenção das melhores práticas na nossa

cadeia de valor dos Negócios. Para isso, a Companhia busca incentivar fornecedores, revendedores e outros parceiros de negócios na adoção de requisitos legais e promoção dos direitos humanos, práticas trabalhistas, ambientais, éticas, de saúde e de segurança.

O Código de Ética e as políticas corporativas de Integridade estendem-se também à cadeia de valor para ajudar na promoção de processos transparentes, impessoais, técnicos, honestos e justos para todos os envolvidos.

A Ultrapar e os Negócios realizam gestão independente de sua cadeia de fornecimento, com base nas diretrizes gerais do Programa de Integridade do Grupo. Em alguns Negócios, a pesquisa reputacional avalia aspectos socioambientais ainda mais abrangentes, por meio de auditoria, cláusulas relacionadas à sustentabilidade em contrato e outros mecanismos.

A Companhia conduz também análise reputacional de seus parceiros com ferramentas que podem identificar restrições em listas oficiais, como práticas de trabalho infantil e ocorrência de trabalho forçado ou análogo à escravidão. Caso identificado, a equipe de Integridade avalia com profundidade a gravidade e, se necessário, não recomenda o cadastro. Em 2022, não foram identificados fornecedores com risco de trabalho infantil e de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo. **GRI 408-1 | 409-1**



- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- **4. GRUPO ULTRA**
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

SELEÇÃO DE FORNECEDORES COM BASE EM CRITÉRIOS SOCIAIS E AMBIENTAIS

GRI 308-1 | 414-1

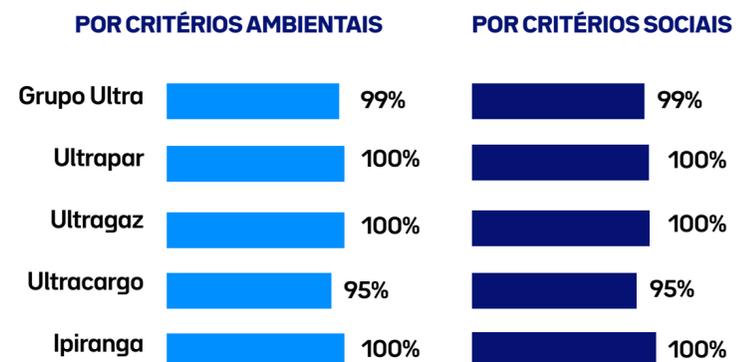
Em linha com nossa estratégia ESG 2030, a apuração de informações mais centralizadas em impacto ganhou melhorias de gestão. Em 2022, 99% dos novos fornecedores do Grupo Ultra foram contratados com base em critérios ambientais. Vale ressaltar que há, ainda, diferenças importantes entre as empresas do Grupo neste tema. A Ultrapar utiliza critérios ambientais em 100% de suas novas contratações de fornecedor, assim como a Ultragaz. A empresa possui esta diretriz formalizada em norma interna, a qual determina que todos os seus fornecedores sejam avaliados por meio de pesquisas reputacionais.

Com relação aos critérios sociais, em 2022, 99% dos novos fornecedores foram contratados de acordo com essas bases. Também se observam algumas diferenças nos Negócios quando se trata desse tema. Ultrapar, Ultragaz e Ipiranga utilizam critérios sociais em 100% de suas novas contratações de fornecedor.

Na Ultracargo, solicita-se que o fornecedor informe a situação da Licença de Operação Ambiental e também responda um questionário sobre Políticas e Procedimentos de Saúde, Segurança e Meio Ambiente, como documentações trabalhistas, descartes de efluentes e resíduos, gerenciamento de riscos, programas de auditoria interna, treinamento de colaboradores, plano de emergência, disponibilidade de Equipamentos de Proteção Individual. Além disso, o fornecedor se compromete (concordando ou discordando) a minimizar os impactos das atividades de seus fornecedores, poupar recursos naturais e construir uma cultura de preservação do meio ambiente entre os seus colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores e clientes. Já na Ipiranga, avaliam-se novos fornecedores no processo de cadastro utilizando a plataforma de avaliação reputacional que consulta processos judiciais, listas restritivas nacionais e internacionais, mídias associadas e outras fontes públicas, em especial, IBAMA e Trabalho Escravo.

PERCENTUAL DE NOVOS FORNECEDORES CONTRATADOS

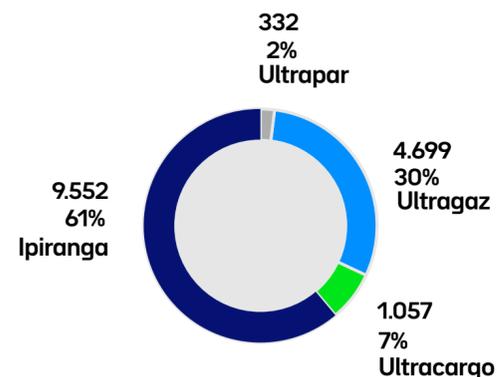
GRI 308-1 | 414-1



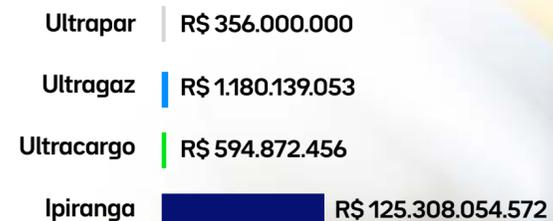
CADEIA DE FORNECEDORES

GRI 2-6

TOTAL DE FORNECEDORES POR NEGOCIO



COMPRAS DA ORGANIZAÇÃO



O total de fornecedores no ano de 2022 do Grupo Ultra foi de

15.640

Aumento de 14% em relação a 2021 (13.720 fornecedores)

O total de compras da organização em 2022 foi de

R\$ 127,1 bilhões

GRI 2-6



- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

NOSSO COMPROMISSO PARA UMA ECONOMIA DE BAIXO CARBONO

Capital Natural



O Grupo Ultra é um dos maiores grupos empresariais brasileiros e, ciente da sua relevância, tem a oportunidade de utilizar seu valor para impulsionar a transição em direção a uma economia de baixo carbono.

A emergência climática, os desafios geopolíticos, a segurança energética e os impactos sociais e econômicos são dimensões que precisam ser contempladas neste processo de evolução da matriz energética.

O Grupo Ultra procura realizar ações para mitigar os impactos de suas operações no meio ambiente, sempre pensando em como a estrutura de negócios pode impulsionar a agenda de transição energética no Brasil.



AMBIÇÃO DO GRUPO ULTRA

Planejar e implementar estratégias voltadas à transição para uma economia de baixo carbono.



METAS ESG 2030

- 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

STATUS 2022

- Total de emissões de carbono
 - Escopo 1: 33.673 tCO₂e [29,6% neutralizadas]
 - Escopo 2: 2.431 tCO₂e [100% neutralizadas]

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA**
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

TRANSIÇÃO ENERGÉTICA

GRI 3-3 Transição energética

Atuando na distribuição de GLP com a Ultragas, no armazenamento de combustíveis com a Ultracargo e na distribuição de combustíveis com a Ipiranga, o Grupo Ultra acompanha com atenção o agravamento das mudanças do clima e os movimentos para viabilizar a descarbonização da economia.

Os principais impactos nesse tema se referem ao consumo de produtos que são transportados, armazenados e distribuídos pelos Negócios do Grupo.

Com isso, o Grupo Ultra possui a meta de implementar medidas de redução e mitigação de emissões de gases de efeito estufa nas suas operações, garantindo a neutralidade de carbono das emissões de escopo 1 e 2 a partir de 2025. Uma consultoria especializada de planejamento estratégico foi contratada para fornecer apoio técnico aos executivos sobre os cenários associados a mudanças climáticas, e foram definidos novos projetos que buscam a redução nas emissões e o fortalecimento das pesquisas de alternativas energéticas para fornecimento aos clientes, bem como investimentos em pesquisa e desenvolvimento e na oferta de soluções mais eficientes energeticamente.

A estrutura de gestão do tema é formada pelo Conselho de Administração, que aprova políticas, metas e decisões de investimento que podem impactar os objetivos de transição energética; pelo diretor-presidente da Ultrapar e presidentes dos Negócios, que asseguram o cumprimento da agenda de transição no planejamento e execução da estratégia do negócio, incluindo orçamento; pela área de Sustentabilidade da Ultrapar, que conta com profissionais especializados dedicados ao tema, e as áreas de Sustentabilidade dos Negócios para oferecer direcionamento técnico para as demais áreas operacionais e acompanhamento das ações; pela área de Planejamento Estratégico, que define premissas financeiras aplicadas a questões climáticas e contemplada nas estratégias dos Negócios; e pela área de Riscos, que assegura a boa gestão dos riscos climáticos e reporta ao Conselho de Administração e comitês pertinentes.

A Ultrapar reconhece o potencial do Brasil em liderar a transição para uma economia de baixo carbono de forma ordenada e eficiente, sem afetar o abastecimento da população e impactar negativamente cadeias produtivas e o desenvolvimento econômico do País. No entanto, entende que é preciso evoluir nos modelos regulatório e tributário do setor de combustíveis, que, em seus formatos atuais, pouco incentivam investimentos em novas tecnologias e em infraestrutura e a maior competitividade do setor. Para contribuir com essa evolução, a Companhia marca presença em fóruns externos que

PILARES ESTRATÉGICOS PARA A TRANSIÇÃO ENERGÉTICA NO GRUPO ULTRA

O Grupo Ultra tem a ambição de estimular e apoiar suas empresas investidas a estabelecerem planos e compromissos de forma a participarem ativamente e catalisarem seus setores na busca por soluções competitivas e ambientalmente eficientes para reduzir a intensidade de carbono de suas operações e as emissões líquidas de gases de efeito estufa em toda a cadeia. Com inovação, desenvolvimento tecnológico, investimentos para a transição energética, novos modelos de negócio e parcerias com outras empresas e organizações, serão três frentes de atuação:

- PERFORMANCE** | assegurar a redução das emissões absolutas de escopo 1 (responsabilidade direta da empresa) e escopo 2 (responsabilidade indireta da empresa), alinhado às melhores práticas globais de cada setor, e neutralizar as emissões de carbono, com estratégias complementares de compensação.
- PRODUTOS** | a partir do recente inventário total de emissões – escopos 1 (responsabilidade direta da empresa), 2 e 3 (responsabilidade indireta da empresa) – em nossas empresas, analisar o impacto das emissões em toda a cadeia de valor e desenvolver estratégias para promover uma transformação na demanda de clientes e consumidores, visando maximizar o mix de produtos e energias renováveis em nossa oferta.
- PORTFÓLIO** | ao avaliar e decidir sobre as melhores opções de investimentos, considerar o potencial de ganhos de eficiência energética, redução de emissões e alinhamento com os desafios para a transição energética do País.

debatem o tema. No Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP), integra, por meio da Ipiranga, o Comitê de Transição Energética. Conduz também um estudo de impacto da precificação de carbono para o setor junto com o IBP e colaborou com a elaboração do primeiro inventário de emissões do setor de óleo e gás (saiba mais adiante neste capítulo). A Ipiranga ainda tem atuação no Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS), com uma grande participação na agenda prioritária da Companhia.

Nossas ações reforçam os pilares para o crescimento e a sustentabilidade do Grupo Ultra. Continuaremos em constante evolução da nossa estratégia ESG, articulando os objetivos dos nossos Negócios com os desafios da sociedade. É um processo contínuo de aprendizado, e seguimos no caminho de conscientização e planejamento, estruturando uma governança que promova um novo ritmo em direção à transição energética.

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- **4. GRUPO ULTRA**
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

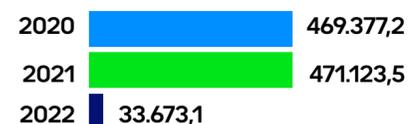
EMISSIONS

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

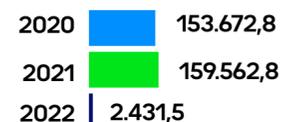
Em 2022, as emissões totais dos escopos 1, 2 e 3 do Grupo Ultra foram de 836.445 t CO₂ equivalente. Houve uma redução de 44% se comparado ao ano de 2021, grande parte devido ao fato de as empresas Oxiteno e Extrafarma não terem sido contabilizadas no cálculo de 2022 por não fazerem mais parte do Grupo.

EMISSIONS OF GREENHOUSE GASES¹, IN t CO₂ EQUIVALENT² GRI 305-1 | 305-2 | 305-3

EMISSIONS DIRECT (SCOPE 1)



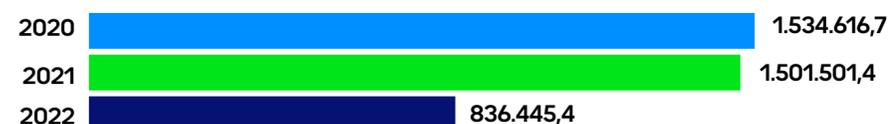
EMISSIONS INDIRECT (SCOPE 2)²



OTHER INDIRECT EMISSIONS (SCOPE 3)



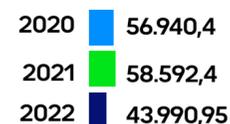
EMISSIONS TOTAL (SCOPE 1 + SCOPE 2 + SCOPE 3)



EMISSIONS BIOGENIC (SCOPE 1)



EMISSIONS BIOGENIC (SCOPE 3)



¹ Ano base de 2020 para o cálculo de emissões para as empresas Ultrapar e Ultragaz. Para a Ipiranga, foi utilizado 2018 como ano base. Os cálculos se baseiam nos Potenciais de Aquecimento Global (PAG) definidos pelo Programa Brasileiro GHG Protocol.

² Cálculo de escopo 2 feito com base na compra de energia elétrica a partir da abordagem de localização (location based). Nas empresas localizadas no Brasil, o cálculo considera o fator de emissão do Sistema Interligado Nacional (SIN).

Para a **Ultrapar**, houve um aumento significativo de emissões totais, isso porque as emissões diretas e as emissões biogênicas de escopo 1 incluíram no cálculo as emissões relacionadas à frota própria e as emissões de escopo 3 começaram a ser reportadas.

Na **Ultragaz**, houve uma redução de 4% de emissões totais dos escopos 1, 2 e 3. No escopo 1, houve redução tanto em relação às bases e lojas próprias quanto à frota de veículos próprios. As emissões de escopo 2 em 2021 e 2022 foram totalmente neutralizadas por meio da aquisição de certificados internacionais de energia renovável (I-REC). A Ultragaz conseguiu reduzir em 7% suas emissões de gases de efeito estufa (escopo 1) comparado a 2021 graças à mudança da política de abastecimento da frota leve, que instruiu para que todos os carros dessa frota passassem a ser abastecidos com etanol.

Em 2022, as atividades da **Ipiranga** foram normalizadas após o cenário da pandemia de covid-19, acarretando um aumento do escopo 1 relacionado principalmente ao consumo da frota. A redução das emissões de escopo 2 é proveniente da redução de 60% do fator de emissão do *grid* nacional, uma vez que o consumo se manteve constante. O aumento do escopo 3 está relacionado principalmente ao maior volume de combustível importado via transporte marítimo. Além disso, pelo segundo ano, realizou a compra de Certificados de Energia Renovável (IRECs) provenientes de geração eólica para todo o volume de energia consumido na organização em 2022, permitindo zerar as emissões de escopo 2 na abordagem de escolha de compra. Por essa razão, a compensação de emissões com créditos de carbono em 2022 será referente apenas ao escopo 1 do inventário de GEE, como realizado desde 2014.

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GR E SASB I
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

EMISSIONES DE GASES DE EFEITO ESTUFA¹, EM t CO₂ EQUIVALENTE

| | ULTRAPAR ³ | ULTRAGAZ | ULTRACARGO | IPIRANGA |
|---|-----------------------|-----------|------------|-----------|
| EMISSIONES DIRETAS (ESCOPO 1) | | | | |
| 2020 | 12,5 | 15.383,1 | 10.715,2 | 8.854,7 |
| 2021 | 23,1 | 16.605,5 | 5.814,4 | 8.948,4 |
| 2022 ³ | 129,0 | 15.403,9 | 8.164,9 | 9.975,3 |
| EMISSIONES INDIRECTAS (ESCOPO 2)² | | | | |
| 2020 | 280,5 | 1.363,4 | 569,0 | 1.229,7 |
| 2021 | 348,0 | 2.524,4 | 1.358,2 | 2.474,9 |
| 2022 ³ | 372,4 | 863,0 | 513,9 | 682,2 |
| OUTRAS EMISSIONES INDIRECTAS (ESCOPO 3) | | | | |
| 2020 | 0 | 125.542,1 | 739,0 | 613.552,2 |
| 2021 | 0 | 112.488,5 | 1.019,2 | 591.361,5 |
| 2022 ³ | 81,2 | 110.418,3 | 3.072,6 | 686.768,6 |
| EMISSIONES TOTAIS (ESCOPO 1 + ESCOPO 2 + ESCOPO 3) | | | | |
| 2020 | 293,0 | 142.288,6 | 12.023,2 | 623.636,6 |
| 2021 | 371,1 | 131.618,4 | 8.191,8 | 602.784,9 |
| 2022 ³ | 582,6 | 126.685,2 | 11.751,4 | 697.426,2 |
| EMISSIONES BIOGENICAS (ESCOPO 1) | | | | |
| 2020 | 0 | 2.378,0 | 1.956,5 | 1.203,9 |
| 2021 | 2,0 | 2.359,0 | 2.111,4 | 1.155,2 |
| 2022 ³ | 28,7 | 3.392,7 | 13.093,4 | 1.106,0 |
| EMISSIONES BIOGENICAS (ESCOPO 3) | | | | |
| 2020 | 0 | 16.162,0 | 28,0 | 37.377,3 |
| 2021 | 0 | 15.431,0 | 45,0 | 40.342,0 |
| 2022 ³ | 0,6 | 4.880,0 | 442,85 | 38.667,5 |

A intensidade de gases de efeito estufa para a **Ultragaz** em 2022 foi de 0,0096 tCO₂e/t de GLP comercializado, com variação de -15% em relação a 2021. A empresa teve uma redução de 2.863,4 t CO₂ equivalente no ano. Houve, também, uma diminuição de 15% dos escopos 1 e 2 em relação ao ano de 2021, reflexo da menor emissão de CO₂ da frota leve comparado a 2021, e uma redução de 66% das emissões do escopo 2 devido à diminuição nos fatores de emissão de energia elétrica.

Na **Ultracargo**, a intensidade GEE foi de 0,0012 tCO₂e/t de produto movimentado com variação de 11%, e na **Ipiranga** foi de 0,0006 tCO₂e/t de produto comercializado, sem variação sobre o ano anterior.

¹ Ano base de 2020 para o cálculo de emissões para as empresas Ultrapar e Ultragaz. Para Ipiranga, foi utilizado 2018 como ano base. Os cálculos se baseiam nos Potenciais de Aquecimento Global (PAG) definidos pelo Programa Brasileiro GHG Protocol.

² Cálculo de escopo 2 feito com base na compra de energia elétrica a partir da abordagem de localização (location based). Nas empresas localizadas no Brasil, o cálculo considera o fator de emissão do Sistema Interligado Nacional (SIN). As emissões de escopo 2 foram totalmente neutralizadas por meio da aquisição de certificados internacionais de energia renovável (I-REC).

³ Na Ultrapar, os gases incluídos nos cálculos do escopo 1 foram CO₂, CH₄, NO₂, N₂O, PFC, HFC, SF₆, NF₃, R-410, e para escopo 2 e escopo 3 foi o CO₂. Na Ultragaz, os gases incluídos nos cálculos dos escopos 1, 2 e 3 foram CO₂, CH₄ e N₂O. Na Ipiranga, os gases incluídos nos cálculos dos escopos 1 e 3 foram CO₂, CH₄, N₂O e de escopo 2 o CO₂. Em 2022, a Ipiranga deixou de ter controle da operação dos CDS AmPm, e os dados dessas unidades deixaram de fazer parte do inventário de GEE Ipiranga. Não considera: Millenium, AmPm e Iconic - empresas independentes.

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA**
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

TRANSIÇÃO ENERGÉTICA NOS NEGÓCIOS

Confira as principais iniciativas voltadas para a sustentabilidade dos Negócios do Grupo:

ULTRAGAZ

- Realizou encontros com fornecedores promovendo o engajamento no Programa de Mudanças Climáticas e Recursos Hídricos do Carbon Disclosure Project (CDP).
- Aderiu ao programa Compromisso com o Clima, promovido pelo Instituto Ekos para incentivar ações de responsabilidade climática.
- Realizou investimentos em energias de transição usadas na substituição de diesel/óleo combustível em diversas aplicações. Destaque para a aquisição da Stella Energia e da NEOgás. Saiba mais no capítulo [Empresas do Portfólio](#).

ULTRACARGO

- A Ultracargo possui terminais multipropósito e avalia constantemente oportunidades para se tornar uma importante plataforma logística para a transição para uma economia de baixo carbono. Em 2022, 9% dos produtos movimentados em seus terminais foram biocombustíveis.

- Adquiriu o certificado International REC Standard de energia renovável pela Votorantim Energia, comprovando que 100% da sua energia vem de fontes renováveis, zerando suas emissões indiretas de gases de efeito estufa provenientes da aquisição de energia elétrica (emissões de escopo 2), quando considerada a abordagem na escolha de compra.
- No segundo semestre, promoveu capacitação com áreas estratégicas do negócio sobre mudanças climáticas, emissões e formas de mitigação.
- Em 2022, identificou alternativas de soluções para redução das emissões de processo e estacionárias, a serem implementadas nos próximos anos.

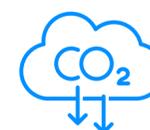
IPIRANGA

- Pioneira em recarga elétrica em 41 postos Ipiranga em 21 cidades, em parceria com a BMW.
- Seis postos no corredor eletrificado entre SP e RJ, na rodovia Presidente Dutra, em parceria com a BMW e a EDP.
- 46 estações para recarga de baterias de motos elétricas, em parceria com a Voltz, investida do Grupo Ultra.

O Grupo Ultra teve, em 2022, destaque no *rating* CDP, instituição sem fins lucrativos que mobiliza investidores, companhias e governos para construir uma economia verdadeiramente sustentável. A nota conquistada pela Companhia foi B, elevando a sua pontuação, que no ano anterior havia sido C.



O Grupo Ultra colaborou com a elaboração do Inventário Setorial do Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP), que visa auxiliar no processo de descarbonização do setor de óleo e gás até 2050. O objetivo é mapear as emissões de GEEs do setor; identificar suas ações de descarbonização e seus impactos; e definir as metas dos acordos climáticos. Esse inventário contou com 37 empresas. O Grupo Ultra faz parte das empresas *downstream* em produção de derivados e biocombustíveis, logística e distribuição; venda e B2B. O inventário é base para contribuir na estratégia de transição energética do setor e nas políticas públicas de mudanças climáticas.



- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA**
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

EMPRESAS DO PORTFÓLIO



- [SUMÁRIO](#)
- [1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [4. GRUPO ULTRA](#)
- **[5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)**
- [6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)





ULTRAGAZ

A Ultragaz é uma marca nacional de referência, que se destaca pela inovação. Empresa de soluções de energia, é a maior distribuidora de gás liquefeito de petróleo (GLP) do Brasil e está expandindo sua atuação para novos serviços de energia, como geração distribuída de energia renovável, gás natural comprimido (GNC) e biometano, aproveitando a capilaridade de entrega e o relacionamento com clientes vindos da excelência de serviços prestados na distribuição de GLP.

Em GLP, conta com 39 bases operacionais e atua em dois segmentos comerciais: o granel, constituído por clientes comerciais, industriais e condomínios residenciais; e o envasado, formado pelos consumidores residenciais e alguns comerciais, como comércio e serviços pequenos e médios.

Presente em
23
Estados brasileiros e no Distrito Federal

59 mil 

clientes empresariais, com 51 meses de prazo médio de contrato e 1,2 milhão de abastecimento/ano

Na área residencial, atende
11 milhões
de domicílios

3.505 
colaboradores diretos


EBITDA:
R\$ 1.172 milhões
em 2022 (+61% vs 2021)

Receita líquida:
R\$ 11.483 milhões
(+18% vs 2021)

- [> SUMÁRIO](#)
- [> 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [> 2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [> 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [> 4. GRUPO ULTRA](#)
- [> 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [> 6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [> 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

ULTRAGAZ E A AGENDA ESG

A geração de valor é direcionada por quatro energias: Energia para Inovar, Energia Humana, Energia Cidadã e Energia Ética.

ENERGIA PARA INOVAR:

- Logística: 97% dos carros da frota leve passaram a ser abastecidos com etanol; pilotos com dois caminhões VUC, elétricos e um caminhão a gás, na frota de transporte de botijões; disponibilização de 500 triciclos elétricos para as vendas usarem na entrega de botijões

ENERGIA HUMANA

- Programa de diversidade (79% de favorabilidade segundo pesquisa de 2021)
- Aceleração da formação de lideranças femininas. Um dos programas é o Futuras Líderes, com formação de um *pipeline* de sucessão exclusivamente feminino, com 30 participantes em 2022

ENERGIA CIDADÃ

- R\$ 2 milhões de investimento social
- R\$ 88,4 mil em voluntariado corporativo
- R\$ 449 mil em doações (ações emergenciais)

ENERGIA ÉTICA

- + 3,5 mil horas de treinamento em políticas de integridade
- Contratos com cláusulas anticorrupção, LGPD e análise reputacional

Uma das ferramentas estratégicas da Ultragaz é a transformação digital. A companhia aposta na criação de *squads* e conexão com *startups* e *hubs* de inovação para alavancar os resultados. Uma das iniciativas inovadoras e pioneiras no setor, e que aproxima a companhia de seus consumidores finais, por exemplo, são as vendas via aplicativos e *marketplaces*. Nas ações de transformação digital, ganham destaque as iniciativas de tecnologia que tiveram como foco a aproximação e fortalecimento do relacionamento com o cliente, entre elas:

- Autoatendimento Ultragaz 24h
- Ully Assistente digital
- Vale gás digital
- Meu Aplicativo Parceiro (MAP)
- Aplicativo Ultragaz

Para os clientes empresariais, a Ultragaz tem mais de 20 soluções de inovação, com destaque para:

- Secadora de grãos e sementes
- Lavanderias industriais
- Lavanderias compartilhadas (em parceria com a OMO)
- Portal de autoatendimento para cliente empresarial

PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS EM ESG



Participação Call for Cases da ANPEI – O comitê técnico da Conferência de Inovação 2022 da Associação Nacional de Pesquisa e Desenvolvimento das Empresas Inovadoras (ANPEI) selecionou o projeto de secadora de grãos e sementes da Ultragaz entre 24 vencedores do Call for Cases. A inovação traz mais precisão e tecnologia para o processo de secagem de grãos e sementes.

AQUISIÇÕES, PARCERIAS E NOVAS UNIDADES

Em 2022, a aquisição do *marketplace* de energia renovável Stella Energia, empresa investida da UVC Investimentos (fundo de *venture capital* da Ultrapar) desde 2021, foi o primeiro passo na entrada da Ultragaz no segmento de energia elétrica, em linha com sua estratégia de ampliar a oferta de soluções energéticas para seus clientes, potencializando sua capilaridade, força comercial, marca e vasta base de clientes empresariais e residenciais. Com cerca de 19 mil clientes ativos e potência atendida de aproximadamente 85 MWp, a Stella Energia é uma *startup* que possui uma plataforma de comercialização de energia elétrica que conecta geradores de energia renovável e consumidores.

Ainda em 2022, a companhia anunciou a aquisição da NEOgás, empresa pioneira no transporte de gás natural comprimido (GNC) no Brasil e líder de mercado, atuando nos segmentos industrial, veicular e de projetos estruturantes em parceria com distribuidoras de gás natural. A aquisição também significa a entrada da Ultragaz, oportunamente, na distribuição de biometano. Essa transação reforça a estratégia da Ultragaz de ampliar a oferta de soluções energéticas para seus clientes industriais, utilizando sua capilaridade, força comercial e de marca.

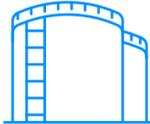
Nas regiões Norte e Nordeste do País, o destaque é a inauguração das bases de Mucuripe (CE) e Miramar (PA) que permitirão à Ultragaz expandir o mercado de GLP nessas regiões.

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL



ULTRACARGO

Para a Ultracargo, líder no Brasil em terminais independentes de graneis líquidos, o ano de 2022 foi marcado por resultados recorde, devido ao aumento de movimentação em função das expansões de capacidade com ganhos de eficiência e produtividade.

955 mil m³ 
de capacidade estática total

 7 milhões
de toneladas movimentadas


830
colaboradores

R\$ 867 milhões
de receita líquida (+22% referente a 2021)

R\$ 510 milhões
de EBITDA (+29% referente a 2021) - patamar recorde

SOUL E CONECTA

Em 2022, a companhia avançou na implementação do Sistema de Operações Ultracargo (SOUL), modelo de gestão operacional com foco no aprimoramento contínuo dos processos, na redução de desperdícios e na otimização do modelo de operação de terminais. Para a empresa, os ganhos estão na redução de custos e na otimização do uso do ativo, além da melhora em indicadores de sustentabilidade. Destaca-se também a melhora no atendimento aos seus clientes, com redução no tempo de carregamento e melhora no nível de serviço.

Além disso, a Ultracargo fortaleceu o Conecta, programa de transformação digital da empresa que visa aprimorar sistemas e processos, obter ganhos de otimização em *supply chain* e evoluir no nível de serviço aos clientes. Em 2022, a companhia reduziu custos, otimizou compras e aprimorou a gestão de custeio. Os clientes, por sua vez, puderam fazer a gestão *on-line* dos seus estoques, além de automatizar os processos de *check-in* e *checkout*, entre outros ganhos.

Ambos os projetos contribuíram para a eficiência operacional. Em Santos (SP), por exemplo, houve redução de 10% no tempo médio (em minutos) de movimentação rodoviária; em Itaqui (MA), registrou-se aumento de 8% na produtividade por tonelada movimentada por colaborador; por fim, em Aratu (BA), a companhia observou um aumento de 7% na produtividade por tonelada movimentada por colaborador.

- [> SUMÁRIO](#)
- [> 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [> 2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [> 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [> 4. GRUPO ULTRA](#)
- [> 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [> 6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [> 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

ULTRACARGO E A AGENDA ESG

Os seis grandes temas destacados pela Ultracargo em sua agenda ESG estão relacionados à estratégia de negócio da companhia, a partir da Diretriz de Segurança

e Responsabilidade Social e Ambiental. Cada um dos temas possui um conjunto de metas e indicadores, que são acompanhados periodicamente pela liderança da empresa.

PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS EM ESG

Reconhecimento EcoVadis

A Ultracargo está entre os 25% de empresas mais bem avaliadas na plataforma EcoVadis, o que lhe rendeu a medalha de Prata. A EcoVadis é a maior plataforma de avaliação de sustentabilidade do mundo, tendo avaliado mais de 100 mil organizações nos diferentes continentes.

GHG Protocol

A companhia conquistou o selo Prata em seu primeiro ano de reporte. O Programa Brasileiro GHG Protocol é um estímulo a empresas e governos a entenderem, quantificarem e gerenciarem suas emissões de gases de efeito estufa.

Participação no Call for Cases da ANPEI

O comitê técnico da Conferência de Inovação 2022 da Associação Nacional de Pesquisa e Desenvolvimento das Empresas Inovadoras (ANPEI) selecionou o projeto de limpeza externa de tanques e equipamentos industriais da Ultracargo entre 24 vencedores do Call for Cases. O novo modo de limpar os tanques, além de trazer segurança de processo, pois evita a exposição de um alpinista industrial, gera uma economia de até 92% de água em comparação com a limpeza convencional convergindo para as diretrizes de sustentabilidade da empresa.

ecovadis

Programa Brasileiro
GHG Protocol

ANPEI



- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL



IPIRANGA

A Ipiranga iniciou, em 2022, uma reestruturação para retomada de resultados e rentabilidade, com foco em quatro pilares: Inteligência de *Pricing*; Logística e Distribuição; *Supply e Trading*; e Gestão e Engajamento da Rede.

Desde 2021, a companhia vem trabalhando na melhoria de processos para ganho de eficiência operacional com a evolução do planejamento logístico por meio de uma plataforma tecnológica integrada, trazendo maior visibilidade, inteligência e poder de reação e a otimização do ciclo do pedido, que corresponde à gestão ativa do pedido da entrada até o recebimento. Em 2022, a Ipiranga apresentou uma evolução da ferramenta de inteligência de preços e maior visibilidade da dinâmica de mercado e da volatilidade de cada zona de preços sendo mais transparentes e digitais. Além disso, houve uma intensificação no relacionamento com os revendedores por meio de ações planejadas ao longo do ano.

A empresa tem participação acionária nas empresas Iconic, *joint venture* com a líder de mercado brasileiro de lubrificantes Chevron, e no gasoduto Transportadora Sulbrasileira de Gás (TSB). Além disso, assumiu o controle da Pró-Frotas, *startup* que atua com gestão de frotas.

1,1 mil lojas Jet Oil, maior franquia automotiva do Brasil



1,6 mil lojas AmPm, rede e marca líder em conveniência



34 milhões de participantes na Km de Vantagens, com a plataforma abastece aí



6,7 mil postos de serviços, presentes em 26 Estados e no Distrito Federal



R\$ 131.338 milhões de receita líquida (+32% referente a 2021)

R\$ 2.147 milhões de EBITDA recorrente (+24% referente a 2021)

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

IPIRANGA E A AGENDA ESG

A gestão da sustentabilidade vem avançando na Ipiranga com o objetivo de que os processos de tomada de decisão na empresa sempre considerem aspectos ESG. O comprometimento com o tema está formalizado por meio de compromissos públicos que compõem a estratégia de negócios, visando gerar valor para os *stakeholders* com os quais se relaciona.

INICIATIVAS VOLTADAS PARA MOBILIDADE E TRANSIÇÃO ENERGÉTICA

A Ipiranga, em parceria com a Voltz, implementou, em 2022, um projeto de pontos de troca de baterias de motos elétricas em mais de 20 postos por meio do Turbo. Além disso, participou como patrocinadora do estudo Transporte Comercial Net Zero 2050: Caminhos para a Descarbonização do Modal Rodoviário no Brasil, promovido pela Rede Brasil do Pacto Global da ONU e empresas..



A Ipiranga é carbono neutro desde 2014, compensando todas as emissões diretas (escopo 1) e ligadas ao consumo de energia elétrica (escopo 2).

AÇÕES NAS COMUNIDADES

A Ipiranga lançou, em 2022, o programa Operação Mulher, que oferece formação de operadoras de produção, com apoio do SENAI. Foram contratadas 20% das participantes, e 85% concluíram as turmas. O Programa Saúde na Estrada teve mais uma edição no ano, oferecendo atendimento e serviços médicos aos caminhoneiros, motoristas, viajantes e comunidades próximas aos postos de rodovia da Ipiranga em 22 Estados. Foram mais de 26.500 atendimentos gratuitos, como consulta médica, exames e vacinas, e cerca de 80 eventos, além de ações de conscientização sobre consumo de álcool e doenças sexualmente transmissíveis. Na frente de uso de leis de incentivo fiscal, por meio de apoio a dois projetos, 770 crianças foram impactadas nos Estados de Minas Gerais e

Rio Grande do Sul. A Ipiranga também incentivou a restauração do Museu do Ipiranga, localizado em São Paulo (SP) e reaberto em 2022. Atenta às necessidades emergenciais das áreas de entorno, doou mais de 2 mil cestas básicas às vítimas das chuvas no sul da Bahia, em Minas Gerais e no Rio de Janeiro, com o apoio de ONGs que atuam nessas regiões.

INTEGRIDADE

A Ipiranga disseminou a cultura com rodas de conversa em áreas específicas e realizou treinamentos sobre legislação e boas práticas concorrenciais ao seu público interno e revendedores. Criou, também, um programa de diálogos de integridade para as dependências operacionais, impactando mensalmente

POSICIONAMENTOS

Condenação aplicada pelo CADE

A Ipiranga ajuizou uma ação anulatória, com garantia integral do débito, por meio da qual requereu liminarmente a imediata suspensão da decisão administrativa e, no mérito, a completa anulação da decisão do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), inclusive considerando a ilegal utilização de provas ilícitas e indevidamente emprestadas. A exigibilidade da multa foi suspensa, e o processo judicial não possui decisão transitada em julgado, pendendo atualmente de definição.

mais de 700 colaboradores, com 12 temas relacionados a conduta ética, brindes, doações e patrocínios, segurança, sustentabilidade, diversidade e inclusão, entre outros. A Ipiranga incluiu na pauta da convenção anual de vendas um treinamento dedicado à ética empresarial e integridade na prática, reforçando o compromisso ético com 150 líderes e centenas de revendedores.



Ipiranga foi reconhecida com o prêmio Laço Amarelo pela campanha Maio Amarelo, em parceria com o Pró-Frotas, em prol da conscientização sobre segurança no trânsito.

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

ANEXO GRI E SASB



- > SUMÁRIO
- > 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- > 2. SOBRE O RELATÓRIO
- > 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- > 4. GRUPO ULTRA
- > 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- > **6. ANEXO GRI E SASB**
- > 7. SUMÁRIO GRI, SASB E FACTO GLOBAL

Neste anexo, são apresentados os dados complementares às informações abordadas nos capítulos do relatório.

OPERAÇÕES ECOEFICIENTES

GRI 302-1. Consumo de energia dentro da organização

| Energia consumida ¹ , em GJ | Grupo Ultra | | |
|--|--------------------|--------------------|------------------|
| | 2020 | 2021 | 2022 |
| Combustíveis de fontes não renováveis | 5.623.249,3 | 5.831.262,1 | 244.435,7 |
| Combustíveis de fontes renováveis | 121.029,7 | 115.232,6 | 58.252,9 |
| Energia adquirida | 3.117.072,9 | 2.994.423,0 | 183.216,2 |
| Total de energia consumida | 8.861.351,9 | 8.940.917,7 | 485.904,9 |

1. Não há energia vendida para nenhuma empresa do Grupo Ultra nos anos de 2020, 2021 e 2022.

| Total de energia consumida, por negócio | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------------------|------------------|------------------|
| Grupo Ultra | 503.038,9 | 509.028,1 | 485.904,9 |
| Ultrapar | 17.288,1 | 14.664,7 | 10.768,2 |
| Ultragaz | 312.766,5 | 320.527,0 | 320.552,9 |
| Ultracargo | 80.075,3 | 66.038,1 | 68.555,2 |
| Ipiranga | 92.909,0 | 107.797,0 | 86.028,6 |
| Oxiten | 8.231.011,6 | 8.311.231,4 | n/a ¹ |
| Extrafarma | 127.301,0 | 120.658,4 | n/a ¹ |

1. n/a: As empresas Oxiten e Extrafarma não fazem mais parte do Grupo Ultra no ano de 2022.

GRI 303-3. Retirada de água

| Retirada total de água por fonte ¹ , em metros cúbicos - m ³ | 2022 | | | |
|--|----------------|-----------------------|-----------------|-----------------|
| | Ultrapar | Ultragaz ¹ | Ultracargo | Ipiranga |
| Águas superficiais ² | 199,0 | 1.183,9 | 2.930,4 | 4.042,4 |
| Águas subterrâneas | 9.481,0 | 35.321,2 | 0,0 | 11.969,5 |
| Água produzida | 0,0 | 0,0 | 1.177,9 | 0,0 |
| Água de terceiros | 120,0 | 72.117,8 | 72.186,1 | 72.688,7 |
| Retirada total de água | 9.800,0 | 108.622,9 | 74.573,8 | 88.700,6 |

1. Não houve captação de água em áreas de estresse hídrico e em água do mar para os anos de 2020, 2021 e 2022. Todo volume de água captada foi de água doce (≤ 1.000 mg/L de sólidos dissolvidos totais).

2. A água captada de áreas superficiais inclui coleta de água de chuva e de outras fontes.

GRI 303-4. Descarte de água

| Descarte total de água por fonte ¹ , em metros cúbicos - m ³ | 2022 | | |
|--|----------------|-----------------------|-----------------|
| | Ultrapar | Ultragaz ² | Ipiranga |
| Águas superficiais | 0,0 | 16.579,4 | 38,4 |
| Águas subterrâneas | 0,0 | 0,0 | 22.115,7 |
| Água de terceiros | 7.947,0 | 55.538,4 | 34.121,3 |
| Descarte total de água³ | 7.947,0 | 72.117,8 | 56.275,4 |

1. Não houve descarte de água em áreas de estresse hídrico para os anos de 2020, 2021 e 2022.

2. Houve alteração no total reportado em 2021 para a Ultragaz

3. O descarte dos efluentes da Ultracargo é tratado como resíduo e reportado no indicador GRI 306-3.

GRI 306-3. Derramamentos significativos

IPIRANGA

No ano de 2022 houve um vazamento de gasolina na empresa Ipiranga, em volume estimado de 90 m³, durante operação de descarga de caminhão-tanque. Deste total, 67 m³ foram recuperados e 23m³ foram considerados volume perdido. Após a emergência, os órgãos pertinentes foram comunicados, bem como foi realizada uma avaliação de impactos ambientais e remediação no solo.

Alinhadas à meta de zero vazamentos com contaminação de solo e água, nas unidades operacionais da Ipiranga, todas as ações específicas de gestão estão estabelecidas no Programa de Segurança, que inclui inspeções em unidades, capacitação e engajamento das pessoas e melhoria contínua dos procedimentos. São realizados investimentos contínuos no aprimoramento das condições físicas das instalações. Além disso, a atuação preventiva para ocorrência de vazamentos é parte do gerenciamento de riscos de processos, que visa garantia da integridade das barreiras e dos sistemas protecionais, com o acompanhamento periódico de taxas de anomalias e acidentes de processo.

| Número total e volume total de vazamentos significativos registrados - Ipiranga 2022 | | |
|--|------------|--------------------------|
| | Quantidade | Volume (m ³) |
| Tier 1 ¹ | 2 | 92,3 m ³ |
| Tier 2 ² | 10 | 4,8 m ³ |

1. Tier 1 = Álcool e Gasolina ≥ 1000 kg / Diesel ≥ 2000 kg.

2. Tier 2 = Álcool e Gasolina ≥ 100 kg a < 1000 kg / Diesel ≥ 200 kg e < 2000 kg.

- [SUMÁRIO](#)
- [1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [4. GRUPO ULTRA](#)
- [5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

GRI 306-3. Resíduos gerados, 306-4 Resíduos não destinados para disposição final, 306-5

Resíduos destinados para disposição final

| Resíduos, em toneladas métricas (t) GRI 306-3, 306-4 e 306-5 | Grupo Ultra - 2022* | | | |
|---|---------------------|----------------|-----------------|----------------|
| | Ultrapar | Ultragaz | Ultracargo | Ipiranga |
| Resíduos gerados | 102,8 | 2.034,7 | 25.081,7 | 2.079,1 |
| Resíduos perigosos - classe I | 0,9 | 540,3 | 22.729,3 | 1.420,3 |
| Resíduos não perigosos - classe II | 101,9 | 1.494,3 | 2.352,3 | 658,8 |
| Resíduos recuperados | 6,4 | 972,9 | 1.187,2 | 608,3 |
| Resíduos perigosos - classe I | 0,0 | 61,7 | 204,6 | 526,0 |
| Resíduos não perigosos - classe II | 6,4 | 911,1 | 982,6 | 82,3 |
| Resíduos destinados para disposição final | 96,4 | 1.061,8 | 24.044,8 | 1.426,0 |
| Resíduos perigosos - classe I | 0,9 | 478,6 | 22.524,7 | 855,5 |
| Resíduos não perigosos - classe II | 95,5 | 583,2 | 1.520,0 | 570,5 |

*No ano de 2021 o volume de resíduos de Ipiranga contabilizava as empresas Iconic e AmPm. No ano de 2022, não contabiliza mais.

GRI 306-4. Resíduos não destinados para disposição final

| Resíduos não destinados para disposição por operação de recuperação ¹ , em toneladas métricas (t) | Ultrapar | Ultragaz | Ultracargo | Ipiranga | Grupo Ultra | |
|--|------------------------------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| Resíduos Classe I - perigosos | Preparação para reutilização | 0,0 | 0,0 | 167,4 | 0,0 | 167,4 |
| | Reciclagem | 0,0 | 35,5 | 11,2 | 14,7 | 61,3 |
| | Outras operações | 0,0 | 26,2 | 26,0 | 511,3 | 537,5 |
| | Total | 0,0 | 61,7 | 204,6 | 526,0 | 792,3 |
| Resíduos Classe II - não perigosos | Preparação para reutilização | 0,0 | 0,0 | 10,3 | 0,0 | 10,4 |
| | Reciclagem | 6,4 | 851,7 | 822,0 | 82,3 | 1.763,0 |
| | Outras operações | 0,0 | 59,3 | 150,3 | 0,0 | 150,3 |
| | Total | 6,4 | 911,1 | 982,6 | 82,3 | 1.923,7 |
| TOTAL | 6,4 | 972,9 | 1.187,2 | 608,3 | 2.716,0 | |

1. Todas as operações de recuperação foram realizadas fora da organização, com exceção de 0,5 toneladas de resíduos não perigosos da Ultrapar recuperados dentro da organização.

GRI 306-5. Resíduos destinados para disposição final

| Resíduos destinados para disposição por operação de recuperação, em toneladas métricas (t). 306-5 | Ultrapar | Ultragaz | Ultracargo | Ipiranga | Grupo Ultra | |
|---|--|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Resíduos Classe I - perigosos | Incineração (com recuperação de energia) | 0,0 | 0,0 | 155,6 | 0,0 | 295,7 |
| | Incineração (sem recuperação de energia) | 0,01 | 9,6 | 36,4 | 28,7 | 74,9 |
| | Confinamento em aterro | 0,0 | 0,2 | 0,0 | 11,9 | 12,1 |
| | Outras operações | 0,9 | 468,7 | 22.332,6 | 814,9 | 23.616,4 |
| | Total | 0,9 | 478,6 | 22.524,7 | 855,5 | 23.999,2 |
| Resíduos Classe II - não perigosos | Incineração (com recuperação de energia) | 0,0 | 0,0 | 150,3 | 0,0 | 150,3 |
| | Incineração (sem recuperação de energia) | 0,0 | 17,1 | 0,0 | 0,0 | 17,1 |
| | Confinamento em aterro | 95,5 | 467,7 | 1.369,7 | 476,0 | 2.417,6 |
| | Outras operações | 0,0 | 98,4 | 0,0 | 94,5 | 252,7 |
| | Total | 95,5 | 583,2 | 1.520,0 | 570,5 | 2.837,8 |
| TOTAL | 96,4 | 1.061,8 | 24.044,8 | 1.426,0 | 26.837,0 | |

GRI 2-25. Processos para reparar impactos negativos

Os efeitos negativos, reais e potenciais, causados pelas atividades operacionais nas localidades do entorno são tratados diretamente pelos Negócios, tendo como premissas a responsabilidade, a transparência e a mitigação/redução dos impactos.

ULTRAGAZ

A Ultragaz realiza diagnósticos periódicos nas comunidades do entorno, que buscam identificar as principais demandas da população local e garantir o alinhamento com sua Política de Investimento Socioambiental. Os processos de saúde e segurança e meio ambiente mantidos pela empresa também consideram a gestão de eventuais impactos no entorno.

ULTRACARGO

Os monitoramentos realizados periodicamente pela Ultracargo, que avaliam qualidade do solo e da água subterrânea, lançamento de águas pluviais e níveis de ruído e de emissões, minimizam eventuais impactos que poderiam ser causados às comunidades vizinhas. Empresas especializadas em atendimento emergencial disponibilizam, entre outros itens, barreiras de contenção de vazamentos e infraestrutura de prevenção e combate a emergências.

- [SUMÁRIO](#)
- [1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [4. GRUPO ULTRA](#)
- [5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

IPIRANGA

A Ipiranga também realiza análises de riscos da qualidade do solo, do ar e de águas subterrâneas e superficiais, tráfego de veículos pesados e nível de ruído em suas unidades operacionais, com o olhar ampliado para as comunidades vizinhas. Por meio do Sistema Integrado de Gestão Aplicado (SIGA+), conduz auditorias periódicas que abrangem o entorno, monitora os indicadores relacionados aos impactos e mantém programas que visam à melhoria contínua.

Todos os negócios possuem canais de comunicação específicos para relatar possíveis impactos observados, esclarecer dúvidas e obter informações, disponíveis para todos os *stakeholders*.

GOVERNANÇA E INTEGRIDADE

GRI 2-28. Participação em associações

As associações do setor e outras associações de que o Grupo Ultra participa são:

- Amazônia+21 - Ultrapar
- Associação Brasileira do Biogás (Abiogás) - Ultragaz
- Associação Ibero-Americana de GLP (AIGLP) - Ultragaz
- Associação Mundial de GLP (WLPGA) - Ultragaz
- Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS) - Ipiranga
- Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP) - Ultragaz e Ipiranga
- +Mulher360 - Ultragaz
- Pacto Empresarial contra a Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes nas Rodovias Brasileiras (Childhood Brasil) - Ultragaz, Ultracargo e Ipiranga
- Pacto Global (ONU) - Ultrapar, Ultragaz, Ultracargo e Ipiranga
- Plataforma Liderança com Valores (Ideia Sustentável) - Ultragaz
- Princípios de Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres e Pacto Global) - Ipiranga
- Selo Sim à Igualdade Racial (Instituto Identidades Brasil) - Ipiranga

GRI 205-2. Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção

| Número de colaboradores que foram comunicados e treinados sobre as políticas e procedimentos anticorrupção, por categoria funcional | | | | | | | | |
|---|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| Categoria funcional | 2022 | | | | | | | |
| | Ultrapar | | Ultragaz | | Ultracargo | | Ipiranga | |
| | Comunicados | Treinados | Comunicados | Treinados | Comunicados | Treinados | Comunicados | Treinados |
| Presidência | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Diretoria | 10 | 10 | 8 | 8 | 6 | 6 | 8 | 8 |
| Gerência | 45 | 45 | 119 | 118 | 37 | 36 | 125 | 122 |
| Coordenação | 51 | 51 | 179 | 175 | 132 | 132 | 256 | 251 |
| Administrativo | 339 | 326 | 1.225 | 1.191 | 222 | 223 | 1.587 | 1.555 |
| Operacional | 38 | 36 | 1.264 | 772 | 424 | 414 | 708 | 694 |

| Percentual de colaboradores que foram comunicados e treinados sobre as políticas e procedimentos anticorrupção, por categoria funcional | | | | | | | | |
|---|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| Categoria funcional | 2022 | | | | | | | |
| | Ultrapar | | Ultragaz | | Ultracargo | | Ipiranga | |
| | Comunicados | Treinados | Comunicados | Treinados | Comunicados | Treinados | Comunicados | Treinados |
| Presidência | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Diretoria | 100% | 100% | 80% | 80% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Gerência | 100% | 100% | 98% | 97% | 100% | 97% | 100% | 98% |
| Coordenação | 100% | 100% | 95% | 93% | 100% | 100% | 100% | 98% |
| Administrativo | 100% | 96% | 95% | 92% | 99% | 100% | 99% | 97% |
| Operacional | 100% | 95% | 67% | 41% | 98% | 96% | 90% | 89% |
| Total | 100% | 97% | 80% | 65% | 99% | 98% | 97% | 95% |

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- **6. ANEXO GRI E SASB**
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

| Percentual de colaboradores que foram comunicados e treinados sobre as políticas e procedimentos anticorrupção, por categoria funcional | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------|------------|-------------|------------|-------------|---------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|-------------|
| Categoria funcional | 2021 | | | | | | | | | | | |
| | Ultrapar | | Ultragaz | | Ultracargo | | Ipiranga | | Oxitenó | | Extrafarma | |
| | Comunicados | Treinados | Comunicados | Treinados | Comunicados | Treinados | Comunicados | Treinados | Comunicados | Treinados | Comunicados | Treinados |
| Presidência | 100% | 40% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 40% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Diretoria | 100% | | 100% | | 100% | 100% | 100% | | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Gerência | 93% | 85% | 97% | 97% | 100% | 100% | 100% | 81% | 99% | 95% | 100% | 100% |
| Coordenação | 72% | 72% | 83% | 81% | 100% | 100% | 100% | 94% | 99% | 97% | 100% | 100% |
| Administrativo | 98% | 98% | 96% | 95% | 100% | 100% | 100% | 90% | 99% | 95% | 100% | 100% |
| Operacional | 0% | 80% | 92% | 94% | 100% | 99,50% | 67% | 60% | 100% | 94% | 100% | 100% |
| Total | 96% | 91% | 98% | 94% | 100% | 99,80% | 93% | 76% | 99% | 94% | 100% | 100% |

GRI 206-1, SASB EM-RM-520a.1. Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio

Em 2022, o Grupo Ultra registrou um total de oito ações judiciais pendentes ou encerradas, referentes a alegações de concorrência desleal, violações de lei antitruste e antimonopólio, sendo três delas na Ultragaz e cinco na Ipiranga. Com relação à Ultragaz, os processos seguem em tramitação, sem sentenças ou outros tipos de decisões terminativas. São eles:

- ▶ 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 Pública - Processo nº 0012251-70.2005.8.18.0140 - Piauí/Teresina.

Já na Ipiranga, das cinco ações judiciais atualmente em trâmite sobre práticas anticoncorrenciais, duas foram ajuizadas pela própria empresa para tentar anular as decisões condenatórias e respectivas multas aplicadas pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) no âmbito da Operação Mão Invisível e da Operação Joinville, referentes à alegada influência de conduta uniforme na revenda, não se referindo a cartel. Há também uma ação relativa a uma Ação Civil Pública (ACP), também do âmbito da Operação Mão Invisível, que investiga cartel, prática esta da qual a Ipiranga foi inocentada em âmbito administrativo pelo CADE. Por fim, outras duas ações são ACPs ajuizadas há mais de 20 anos contra todas as distribuidoras da região, com chance remota de perda.

GRI 2-27. Compliance com leis e regulações

No ano de 2022 o Grupo Ultra sofreu cinco sanções devido ao não cumprimento a leis e regulamentos ambientais da empresa Ipiranga. Não houve multas significativas aplicadas.

| Multas significativas devido ao não cumprimento a leis e regulamentos ambientais | | | | |
|--|----------|-----------------------------|-----------------------|------------------------|
| Negócios | 2020 | 2021 ¹ | 2022 | |
| | | | Multas significativas | Sanções não monetárias |
| Ultrapar | R\$ 0,00 | R\$ 0,00 | R\$ 0,00 | 0 |
| Ultragaz | R\$ 0,00 | R\$ 0,00 | R\$ 0,00 | 0 |
| Ultracargo | R\$ 0,00 | R\$ 518.090,00 ² | R\$ 0,00 | 0 |
| Ipiranga | R\$ 0,00 | R\$ 0,00 | R\$ 0,00 | 5 |

1. As empresas Oxitenó e Extrafarma que foram reportadas no ano de 2021 não fazem mais parte do Grupo Ultra.

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

NOSSAS PESSOAS

GRI 2-7. Empregados

| Número de colaboradores, por gênero | Grupo Ultra | | | |
|--|-------------------|---------------|----------|--------------|
| | 2021 ¹ | | 2022 | |
| | Feminino | Masculino | Feminino | Masculino |
| Por gênero | 6.479 | 9.800 | 3.027 | 6.751 |
| Por contrato de trabalho | | | | |
| Permanentes | 6.471 | 9.771 | 3.027 | 6.751 |
| Temporários | 8 | 29 | 0 | 0 |
| Por tipo de emprego² | | | | |
| Tempo integral | 5.877 | 9.777 | 3.024 | 6.737 |
| Período parcial | 4 | 25 | 3 | 14 |
| Por região | | | | |
| Norte | | 2.123 | | 210 |
| Nordeste | | 4.672 | | 1.297 |
| Centro-Oeste | | 410 | | 523 |
| Sudeste | | 7.236 | | 6.679 |
| Sul | | 1.039 | | 1.069 |
| Operações internacionais ³ | | 593 | | n/a |
| Total de colaboradores | | 16.279 | | 9.778 |

1. Os colaboradores e outros trabalhadores do abastecimento da *joint venture* com a União Vopak totalizaram 298 e 32, respectivamente. Foram incluídos na contabilização da *Holding* os colaboradores do UVC Investimentos e, em Ipiranga, os de todas as empresas do Grupo Ultra no segmento de combustíveis.
 2. Não há colaboradores com tipo de emprego classificado como sem garantia de carga horária.
 n/a: as operações internacionais do ano de 2021 são da empresa Oxiten que não faz mais parte do Grupo Ultra em 2022.

| Número de empregados, por categoria e gênero | Grupo Ultra - 2022 ¹ | | | | | | | |
|--|---------------------------------|------------|----------|--------------|------------|------------|----------|--------------|
| | Ultrapar | | Ultragaz | | Ultracargo | | Ipiranga | |
| | Feminino | Masculino | Feminino | Masculino | Feminino | Masculino | Feminino | Masculino |
| Por gênero | 259 | 225 | 735 | 2.770 | 153 | 677 | 754 | 2.024 |
| Por contrato de trabalho² | | | | | | | | |
| Permanentes | 259 | 225 | 735 | 2.770 | 153 | 677 | 754 | 2.024 |
| Temporários | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Por tipo de emprego | | | | | | | | |
| Tempo integral | 259 | 225 | 734 | 2.758 | 153 | 677 | 752 | 2.022 |
| Período parcial | 0 | 0 | 1 | 12 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Por região | | | | | | | | |
| Norte | | 0 | | 46 | | 30 | | 130 |
| Nordeste | | 0 | | 722 | | 367 | | 182 |
| Centro-Oeste | | 0 | | 174 | | 0 | | 128 |
| Sudeste | | 484 | | 2.080 | | 433 | | 1.968 |
| Sul | | 0 | | 483 | | 0 | | 370 |
| Número total de empregados | | 484 | | 3.505 | | 830 | | 2.778 |

1. No ano de 2022 as empresas Oxiten e Extrafarma não foram consideradas por não fazerem mais parte do Grupo Ultra.
 2. Não há colaboradores com tipo de emprego classificado como sem garantia de carga horária.
 n/a: as operações internacionais do ano de 2021 são da empresa Oxiten que não faz mais parte do Grupo Ultra em 2022.

- [SUMÁRIO](#)
- [1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [4. GRUPO ULTRA](#)
- [5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

GRI 2-7. Empregados

| Número de empregados, por categoria funcional e gênero | Grupo Ultra - 2022 ¹ | | | | | | | |
|---|---------------------------------|------------|----------|--------------|----------|------------|-----------|------------|
| | abastece aí | | AmPm | | Iconic | | Millenium | |
| | Feminino | Masculino | Feminino | Masculino | Feminino | Masculino | Feminino | Masculino |
| Por gênero | 45 | 71 | 856 | 381 | 152 | 452 | 73 | 151 |
| Por contrato de trabalho | | | | | | | | |
| Permanentes | 45 | 71 | 856 | 381 | 152 | 452 | 73 | 151 |
| Temporários | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Por tipo de emprego² | | | | | | | | |
| Tempo integral | 45 | 71 | 856 | 381 | 152 | 452 | 73 | 151 |
| Período parcial | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Por região | | | | | | | | |
| Norte | | 0 | | 0 | | 4 | | 0 |
| Nordeste | | 0 | | 22 | | 4 | | 0 |
| Centro-Oeste | | 0 | | 146 | | 5 | | 70 |
| Sudeste | | 116 | | 953 | | 578 | | 67 |
| Sul | | 0 | | 116 | | 13 | | 87 |
| Número total de empregados | | 116 | | 1.237 | | 604 | | 224 |

1. No ano de 2022 as empresas Oxiteno e Extrafarma não foram consideradas por não fazerem mais parte do Grupo Ultra.

2. Não há colaboradores com tipo de emprego classificado como sem garantia de carga horária.

n/a: as operações internacionais do ano de 2021 são da empresa Oxiteno que não faz mais parte do Grupo Ultra em 2022.

| Região | Ultrapar ¹ | Ultragaz | | | | | Ultracargo ¹ | | | Ipiranga ² | | | | |
|--|-----------------------|-----------|------------|--------------|--------------|------------|-------------------------|------------|------------|-----------------------|------------|--------------|--------------|------------|
| | Sudeste | Norte | Nordeste | Centro-Oeste | Sudeste | Sul | Norte | Nordeste | Sudeste | Norte | Nordeste | Centro-Oeste | Sudeste | Sul |
| Por contrato de trabalho | | | | | | | | | | | | | | |
| Permanentes | 484 | 46 | 722 | 174 | 2.080 | 483 | 30 | 367 | 433 | 130 | 182 | 128 | 1.968 | 370 |
| Temporários | 0 | 0 | 3 | 0 | 7 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Por tipo de emprego² | | | | | | | | | | | | | | |
| Tempo integral | 484 | 46 | 720 | 174 | 2.069 | 483 | 30 | 367 | 433 | 130 | 181 | 128 | 1.965 | 370 |
| Período parcial | 0 | 0 | 2 | 0 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 |
| Número total de empregados | 484 | 46 | 722 | 174 | 2.080 | 483 | 30 | 367 | 433 | 130 | 182 | 128 | 1.968 | 370 |

1. Ultrapar não possui colaboradores nas regiões Norte, Nordeste, Centro-Oeste e Sul. Ultracargo não possui colaboradores nas regiões Centro-Oeste e Sul.

2. Não há colaboradores com tipo de emprego classificado como sem garantia de carga horária.

- [SUMÁRIO](#)
- [1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [4. GRUPO ULTRA](#)
- [5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

GRI 2-7. Empregados

| Região ¹ | abastece aí ¹ | AmPm ¹ | | | | Iconic | | | | | Millenium | | |
|--|--------------------------|-------------------|--------------|------------|------------|----------|----------|--------------|------------|-----------|--------------|-----------|-----------|
| | Sudeste | Nordeste | Centro-Oeste | Sudeste | Sul | Norte | Nordeste | Centro-Oeste | Sudeste | Sul | Centro-Oeste | Sudeste | Sul |
| Por contrato de trabalho | | | | | | | | | | | | | |
| Permanentes | 116 | 22 | 146 | 953 | 116 | 4 | 4 | 5 | 578 | 13 | 70 | 67 | 87 |
| Temporários | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Por tipo de emprego² | | | | | | | | | | | | | |
| Tempo integral | 116 | 22 | 146 | 953 | 116 | 4 | 4 | 5 | 578 | 13 | 70 | 67 | 87 |
| Período parcial | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Número total de empregados | 116 | 22 | 146 | 953 | 116 | 4 | 4 | 5 | 578 | 13 | 70 | 67 | 87 |

1. abastece aí não possui colaboradores nas regiões Norte, Nordeste, Centro-Oeste e Sul. AmPm não possui colaboradores na região Norte. Millenium não possui colaboradores nas regiões Norte e Nordeste.

2. Não há colaboradores com tipo de emprego classificado como sem garantia de carga horária para todas as empresas do Grupo Ultra.

GRI 2-30. Acordos de negociação coletiva

Em 2022, 98% dos colaboradores do Grupo Ultra eram cobertos por acordos de negociação coletiva. Não são cobertos pelos acordos os funcionários com cargos executivos.

| Percentual do total de empregados cobertos por acordos de negociação coletiva | | | |
|---|-----------|-----------|------------|
| Negócios | 2020 | 2021 | 2022 |
| Grupo Ultra | ND | ND | 98% |
| Ultrapar | 100% | 100% | 98% |
| Ultragaz | ND | 100% | 100% |
| Ultracargo | ND | 99% | 99% |
| Ipiranga | ND | 96% | 95% |
| abastece aí | ND | ND | 100% |
| AmPm | ND | ND | 98% |
| Iconic | ND | ND | 95% |
| Millenium | ND | ND | 100% |

GRI 401-1. Taxa de novos empregados e rotatividade

Em 2022, o Grupo Ultra contratou 4.658 colaboradores, o que representa 48% em relação ao total de colaboradores do Grupo. Houve 2.688 desligamentos, uma taxa de rotatividade de 27%. A taxa de rotatividade neste ano foi maior entre os colaboradores com menos de 30 anos (35%) e entre mulheres (29%) e esteve concentrada na região Sudeste, onde registrou-se taxa de rotatividade de 116%.

A alta rotatividade no abastece aí se deve ao fato de a empresa ter passado por mudanças em sua estratégia, havendo reestruturação no quadro de colaboradores no primeiro trimestre com a troca de seus principais executivos e mudanças no desenho organizacional. Em decorrência disso e da busca do mercado por profissionais de tecnologia, houve um aumento no *turn over* tanto voluntário quanto involuntário. Já na AmPm, houve um aumento nas contratações no início do ano devido ao processo de emancipação da AmPm de Ipiranga, em que a AmPm assume uma posição independente, que compõe o ecossistema Ipiranga. Além disso, também ocorreram aberturas de lojas ao longo do ano de 2022.

| Número total e taxa de colaboradores contratados e taxa de rotatividade - Grupo Ultra | | | | |
|---|-------------|----------------------|------------|----------------------|
| Ano | Contratados | Taxa de contratações | Desligados | Taxa de rotatividade |
| 2020 | 2.374 | 15% | ND | 17% |
| 2021 | 3.374 | 22% | ND | 21% |
| 2022 | 4.658 | 48% | 2.688 | 27% |

- [SUMÁRIO](#)
- [1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [4. GRUPO ULTRA](#)
- [5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

GRI 401-1. Taxa de novos empregados e rotatividade

| Número total e taxa de colaboradores contratados e taxa de rotatividade | Grupo Ultra - 2022 | | | |
|---|--------------------|------------|--------------|----------------------|
| | Contratações | | Demissões | |
| | Número total | Taxa | Número total | Taxa de rotatividade |
| Faixa etária | | | | |
| Menos de 30 anos | 2.370 | 73% | 1.128 | 35% |
| De 30 a 50 anos | 2.197 | 25% | 1.400 | 16% |
| Mais de 50 anos | 91 | 7% | 160 | 12% |
| Total | 4.658 | 48% | 2.688 | 27% |
| Gênero | | | | |
| Homens | 2.019 | 21% | 1.495 | 16% |
| Mulheres | 2.639 | 66% | 1.193 | 29% |
| Outros | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Não informado | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Total | 4.658 | 48% | 2.688 | 27% |
| Região | | | | |
| Norte | 38% | 11% | 28 | 8% |
| Nordeste | 324 | 20% | 285 | 17% |
| Centro-Oeste | 501 | 73% | 267 | 40% |
| Sul | 417 | 30% | 250 | 3% |
| Sudeste | 3.378 | 36% | 1.858 | 116% |
| Total | 4.658 | 48% | 2.688 | 27% |

| Número de contratados e desligados em 2022, por negócio | | | | | | | | |
|---|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|--------------|------------|
| | Ultrapar | | Ultragaz | | Ultracargo | | Ipiranga | |
| | Contratados | Desligados | Contratados | Desligados | Contratados | Desligados | Contratados | Desligados |
| Por faixa etária | | | | | | | | |
| Menos de 30 anos | 51 | 36 | 216 | 121 | 67 | 45 | 645 | 302 |
| De 30 a 50 anos | 73 | 79 | 380 | 323 | 121 | 147 | 677 | 418 |
| Mais de 50 anos | 2 | 7 | 10 | 55 | 6 | 10 | 22 | 37 |
| Total | 126 | 122 | 606 | 499 | 194 | 202 | 1.344 | 757 |
| Por gênero | | | | | | | | |
| Homens | 55 | 71 | 350 | 366 | 140 | 158 | 683 | 446 |
| Mulheres | 71 | 51 | 256 | 133 | 54 | 44 | 661 | 311 |
| Outros | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Não informado | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 126 | 122 | 606 | 499 | 194 | 202 | 1.344 | 757 |
| Por região | | | | | | | | |
| Norte | 0 | 0 | 10 | 6 | 14 | 7 | 14 | 15 |
| Nordeste | 0 | 0 | 116 | 83 | 75 | 98 | 73 | 61 |
| Centro-Oeste | 0 | 0 | 40 | 28 | 0 | 0 | 123 | 61 |
| Sul | 0 | 0 | 92 | 80 | 0 | 0 | 105 | 80 |
| Sudeste | 126 | 122 | 348 | 302 | 105 | 97 | 1.029 | 540 |
| Total | 126 | 122 | 606 | 499 | 194 | 202 | 1.344 | 757 |

- [SUMÁRIO](#)
- [1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [4. GRUPO ULTRA](#)
- [5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

GRI 401-1. Taxa de novos empregados e rotatividade

| Número de contratados e desligados em 2022, por negócio | | | | | | | | |
|---|-------------|------------|--------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| | abastece aí | | AmPm | | Iconic | | Millenium | |
| | Contratados | Desligados | Contratados | Desligados | Contratados | Desligados | Contratados | Desligados |
| Por faixa etária | | | | | | | | |
| Menos de 30 anos | 19 | 15 | 1.271 | 568 | 38 | 11 | 63 | 30 |
| De 30 a 50 anos | 40 | 68 | 787 | 293 | 60 | 45 | 59 | 27 |
| Mais de 50 anos | 3 | 4 | 36 | 15 | 0 | 31 | 12 | 1 |
| Total | 62 | 87 | 2.094 | 876 | 98 | 87 | 134 | 58 |
| Por gênero | | | | | | | | |
| Homens | 37 | 56 | 597 | 293 | 60 | 69 | 97 | 36 |
| Mulheres | 25 | 31 | 1.497 | 583 | 38 | 18 | 37 | 22 |
| Outros | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Não informado | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 62 | 87 | 2.094 | 876 | 98 | 87 | 134 | 58 |
| Por região | | | | | | | | |
| Norte | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nordeste | 0 | 0 | 59 | 42 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Centro-Oeste | 0 | 0 | 309 | 145 | 1 | 0 | 28 | 33 |
| Sul | 0 | 0 | 154 | 73 | 0 | 3 | 66 | 14 |
| Sudeste | 62 | 87 | 1.572 | 616 | 96 | 83 | 40 | 11 |
| Total | 62 | 87 | 2.094 | 876 | 98 | 87 | 134 | 58 |

| Taxa de contratados e de rotatividade em 2022, por negócio | | | | | | | | |
|--|---------------------|----------------------|---------------------|----------------------|---------------------|----------------------|---------------------|----------------------|
| | Ultrapar | | Ultragaz | | Ultracargo | | Ipiranga | |
| | Taxa de contratação | Taxa de rotatividade |
| Por faixa etária | | | | | | | | |
| Menos de 30 anos | 31% | 22% | 37% | 20% | 40% | 33% | 81% | 38% |
| De 30 a 50 anos | 25% | 27% | 17% | 14% | 20% | 22% | 35% | 21% |
| Mais de 50 anos | 8% | 29% | 2% | 9% | 11% | 14% | 11% | 18% |
| Total | 26% | 25% | 17% | 14% | 23% | 24% | 48% | 41% |
| Por gênero | | | | | | | | |
| Homens | 24% | 32% | 13% | 13% | 21% | 22% | 34% | 22% |
| Mulheres | 27% | 20% | 35% | 18% | 35% | 32% | 88% | 91% |
| Outros | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Não informado | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Total | 26% | 25% | 17% | 14% | 23% | 24% | 48% | 41% |
| Por região | | | | | | | | |
| Norte | 0% | 0% | 22% | 13% | 47% | 35% | 11% | 12% |
| Nordeste | 0% | 0% | 16% | 11% | 20% | 24% | 40% | 34% |
| Centro-Oeste | 0% | 0% | 23% | 16% | 0% | 0% | 96% | 47% |
| Sul | 0% | 0% | 19% | 17% | 0% | 0% | 28% | 22% |
| Sudeste | 26% | 25% | 17% | 15% | 24% | 23% | 52% | 27% |
| Total | 26% | 25% | 17% | 14% | 23% | 24% | 48% | 41% |

- [SUMÁRIO](#)
- [1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [4. GRUPO ULTRA](#)
- [5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

GRI 401-1. Taxa de novos empregados e rotatividade

Taxa de contratados e de rotatividade em 2022, por negócio

| | abastece aí | | AmPm ¹ | | Iconic | | Millenium | |
|-------------------------|---------------------|----------------------|---------------------|----------------------|---------------------|----------------------|---------------------|----------------------|
| | Taxa de contratação | Taxa de rotatividade |
| Por faixa etária | | | | | | | | |
| Menos de 30 anos | 79% | 63% | 197% | 88% | 45% | 13% | 68% | 33% |
| De 30 a 50 anos | 45% | 76% | 140% | 52% | 14% | 10% | 53% | 24% |
| Mais de 50 anos | 100% | 133% | 124% | 52% | 0% | 0% | 60% | 5% |
| Total | 53% | 75% | 169% | 71% | 16% | 14% | 60% | 26% |
| Por gênero | | | | | | | | |
| Homens | 52% | 79% | 157% | 77% | 13% | 15% | 64% | 24% |
| Mulheres | 56% | 69% | 175% | 68% | 25% | 12% | 51% | 30% |
| Outros | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Não informado | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Total | 53% | 75% | 169% | 71% | 16% | 14% | 60% | 26% |
| Por região | | | | | | | | |
| Norte | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Nordeste | 0% | 0% | 268% | 191% | 25% | 25% | 0% | 0% |
| Centro-Oeste | 0% | 0% | 212% | 99% | 20% | 0% | 40% | 47% |
| Sul | 0% | 0% | 133% | 63% | 0% | 23% | 76% | 16% |
| Sudeste | 53% | 75% | 165% | 65% | 17% | 14% | 60% | 16% |
| Total | 53% | 75% | 169% | 71% | 16% | 14% | 60% | 26% |

Nota: 1. Em AmPm, não estão sendo considerados os desligamentos provenientes de fechamento de lojas.

- [SUMÁRIO](#)
- [1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [4. GRUPO ULTRA](#)
- [5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

GRI 401-3. Licença maternidade e paternidade

Em 2022, o Grupo Ultra teve uma taxa de retorno de licença maternidade de 99% e de paternidade de 99%.

| Licença maternidade e paternidade | | 2022 | | | | | | | | |
|---|-------------------------|----------|----------|-------------------------|----------|-------------|------|---------------------|-----------|-------------|
| Descritivo | Maternidade/paternidade | Ultrapar | Ultragaz | Ultracargo ¹ | Ipiranga | abastece aí | AmPm | Iconic ² | Millenium | Grupo Ultra |
| Número de colaboradores elegíveis à licença | Maternidade | 13 | 28 | 7 | 29 | 1 | 98 | 16 | 1 | 193 |
| | Paternidade | 0 | 74 | 17 | 50 | 0 | 3 | 13 | 0 | 157 |
| Número de colaboradores que tiraram a licença | Maternidade | 13 | 28 | 7 | 29 | 1 | 98 | 16 | 1 | 193 |
| | Paternidade | 0 | 74 | 17 | 50 | 0 | 3 | 13 | 0 | 157 |
| Número de colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença | Maternidade | 10 | 26 | 4 | 29 | 1 | 98 | 13 | 1 | 182 |
| | Paternidade | 0 | 69 | 17 | 50 | 0 | 3 | 12 | 0 | 154 |
| Número de colaboradores que deveriam retornar ao trabalho após o término da licença | Maternidade | 10 | 28 | 4 | 29 | 1 | 98 | 13 | 1 | 184 |
| | Paternidade | 0 | 74 | 17 | 50 | 0 | 3 | 12 | 0 | 156 |
| Taxa de retorno | Maternidade | 100% | 93% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 0% | 99% |
| | Paternidade | n/a | 97% | 100% | 100% | n/a | 100% | 100% | 0% | 99% |

1. Ultracargo: das 7 colaboradoras que saíram de licença em 2022, 4 já retornaram às atividades, e as 3 que não retornaram ainda estão em período de licença até 2023.

2. Dos colaboradores que tiraram licença, 4 ainda estão no período da licença. Sendo um em licença paternidade e 3 em licença maternidades.
n/a [não aplicável]: não tiveram colaboradores que tiraram licença paternidade.

> SUMÁRIO

> 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

> 2. SOBRE O RELATÓRIO

> 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE

> 4. GRUPO ULTRA

> 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO

> 6. ANEXO GRI E SASB

> 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

GRI 405-1. Diversidade nos órgãos de governança e entre os empregados

| Percentual de colaboradores e membros do órgão de governança, por categoria funcional, gênero, faixa etária e pessoas com deficiência | | | | | | | | |
|---|--------------------|-----------|------------|------------|-------------------|--------------------|------------------|-----------|
| Categoria funcional | Grupo Ultra - 2021 | | | | | | | |
| | Gênero | | | | Faixa etária | | | PCD |
| | Não informado | Outros* | Homens | Mulheres | Abaixo de 30 anos | Entre 30 e 50 anos | Acima de 50 anos | |
| Conselho de Administração | 0% | 0% | 82% | 18% | 0% | 0% | 100,0% | 0% |
| Presidência | | | | | | | | |
| Direção | 0% | 0% | 73% | 27% | 0% | 43% | 57% | 0% |
| Gerência | 3% | 0% | 70% | 27% | 0% | 43% | 57% | 0% |
| Coordenação | 1% | 0% | 69% | 30% | 5% | 80% | 15% | 1% |
| Administrativo | 1% | 0% | 57% | 43% | 31% | 63% | 6% | 4% |
| Operacional | 16% | 1% | 54% | 29% | 32% | 58% | 10% | 4% |
| Total | 10% | 0% | 56% | 33% | 29% | 61% | 10% | 3% |

*A classificação de gênero "outros" utilizada no ano de 2021 é de não binários.

| Percentual de empregados por categoria funcional e etnia | | | | | | |
|--|--------------------|------------|------------|--------------|-------------|---------------|
| Categoria funcional | Grupo Ultra - 2021 | | | | | |
| | Pretos(as) | Pardos(as) | Branco(s) | Amarelos(as) | Indígenas | Não informado |
| Conselho de administração | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| Presidência | 0% | 7% | 91% | 0% | 0% | 2% |
| Direção | | | | | | |
| Gerência | 2% | 5% | 86% | 1% | 0% | 6% |
| Coordenação | 4% | 17% | 71% | 2% | 0% | 6% |
| Administrativo | 5% | 22% | 63% | 1% | 0,2% | 8% |
| Operacional | 10% | 42% | 31% | 1% | 0,4% | 15% |
| Total | 8% | 34% | 45% | 1% | 0,3% | 12% |

| Percentual de colaboradores, por categoria funcional, faixa etária e pessoas com deficiência | | | | | | |
|--|-----------------|------------|-------------------|--------------------|------------------|-----------|
| Categoria funcional | Ultrapar - 2022 | | | | | |
| | Gênero | | Faixa etária | | | PCD |
| | Homens | Mulheres | Abaixo de 30 anos | Entre 30 e 50 anos | Acima de 50 anos | |
| Conselho de Administração | 80% | 20% | 0% | 0% | 100% | 0% |
| Presidência | 100% | 0% | 0% | 0% | 100% | 0% |
| Direção | 70% | 30% | 0% | 70% | 30% | 0% |
| Gerência | 56% | 44% | 4% | 87% | 9% | 4% |
| Coordenação | 47% | 53% | 8% | 88% | 4% | 0% |
| Administrativo | 47% | 53% | 40% | 56% | 4% | 1% |
| Operacional | 24% | 76% | 68% | 29% | 3% | 16% |
| Total | 46% | 54% | 35% | 61% | 5% | 3% |

| Percentual de colaboradores, por categoria funcional e etnia | | | | | | |
|--|-----------------|------------|------------|--------------|-----------|---------------|
| Categoria funcional | Ultrapar - 2022 | | | | | |
| | Pretos(as) | Pardos(as) | Branco(s) | Amarelos(as) | Indígenas | Não informado |
| Conselho de Administração | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| Presidência | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| Direção | 0% | 0% | 90% | 0% | 0% | 10% |
| Gerência | 2% | 2% | 84% | 4% | 0% | 7% |
| Coordenação | 4% | 2% | 82% | 4% | 0% | 8% |
| Administrativo | 6% | 13% | 63% | 1% | 0% | 18% |
| Operacional | 11% | 32% | 58% | 0% | 0% | 0% |
| Total | 5% | 12% | 67% | 2% | 0% | 14% |

- [SUMÁRIO](#)
- [1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [4. GRUPO ULTRA](#)
- [5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

GRI 405-1. Diversidade nos órgãos de governança e entre os empregados

| Percentual de colaboradores, por categoria funcional, faixa etária e pessoas com deficiência | | | | | | |
|--|-----------------|------------|-------------------|--------------------|------------------|-----------|
| Categoria funcional | Ultragaz - 2022 | | | | | |
| | Gênero | | Faixa etária | | | PCD |
| | Homens | Mulheres | Abaixo de 30 anos | Entre 30 e 50 anos | Acima de 50 anos | |
| Presidência | 100% | 0% | 0% | 0% | 100% | 0% |
| Direção | 70% | 30% | 0% | 60% | 40% | 0% |
| Gerência | 86% | 14% | 9% | 78% | 13% | 0% |
| Coordenação | 66% | 34% | 9% | 81% | 10% | 1% |
| Administrativo | 55% | 45% | 27% | 67% | 6% | 4% |
| Operacional | 96% | 4% | 11% | 63% | 26% | 5% |
| Total | 79% | 21% | 17% | 66% | 18% | 4% |

| Percentual de colaboradores, por categoria funcional e etnia | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|--------------|-----------|---------------|
| Ultragaz - 2022 | | | | | | |
| Categoria funcional | Pretos(as) | Pardos(as) | Branco(s) | Amarelos(as) | Indígenas | Não informado |
| Presidência | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| Direção | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| Gerência | 0% | 22% | 77% | 1% | 0% | 0% |
| Coordenação | 4% | 22% | 72% | 2% | 0% | 0% |
| Administrativo | 6% | 27% | 63% | 2% | 0% | 2% |
| Operacional | 14% | 37% | 46% | 1% | 0% | 3% |
| Total¹ | 10% | 32% | 55% | 1% | 0% | 2% |

| Percentual de colaboradores, por categoria funcional, faixa etária e pessoas com deficiência | | | | | | |
|--|-------------------|------------|-------------------|--------------------|------------------|-----------|
| Categoria funcional | Ultracargo - 2022 | | | | | |
| | Gênero | | Faixa etária | | | PCD |
| | Homens | Mulheres | Abaixo de 30 anos | Entre 30 e 50 anos | Acima de 50 anos | |
| Presidência | 100% | 0% | 0% | 0% | 100% | 0% |
| Direção | 100% | 0% | 0% | 67% | 33% | 0% |
| Gerência | 76% | 24% | 0% | 89% | 11% | 0% |
| Coordenação | 73% | 27% | 9% | 80% | 11% | 2% |
| Administrativo | 61% | 39% | 27% | 64% | 8% | 9% |
| Operacional | 95% | 5% | 22% | 74% | 4% | 3% |
| Total | 82% | 18% | 20% | 73% | 7% | 4% |

| Percentual de colaboradores, por categoria funcional e etnia | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|--------------|-------------|---------------|
| Ultracargo - 2022 | | | | | | |
| Categoria funcional | Pretos(as) | Pardos(as) | Branco(s) | Amarelos(as) | Indígenas | Não informado |
| Presidência | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| Direção | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| Gerência | 5% | 5% | 89% | 0% | 0% | 0% |
| Coordenação | 13% | 31% | 52% | 5% | 0% | 0% |
| Administrativo | 8% | 37% | 54% | 1% | 0,4% | 0% |
| Operacional | 19% | 47% | 32% | 1% | 0% | 0% |
| Total¹ | 14% | 40% | 44% | 2% | 0,1% | 0% |

- [SUMÁRIO](#)
- [1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [4. GRUPO ULTRA](#)
- [5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

GRI 405-1. Diversidade nos órgãos de governança e entre os empregados

| Percentual de colaboradores, por categoria funcional, faixa etária e pessoas com deficiência | | | | | | |
|--|-----------------|------------|-------------------|--------------------|------------------|-----------|
| Categoria funcional | Ipiranga - 2022 | | | | | |
| | Gênero | | Faixa etária | | | PCD |
| | Homens | Mulheres | Abaixo de 30 anos | Entre 30 e 50 anos | Acima de 50 anos | |
| Presidência | 100% | 0% | 0% | 0% | 100% | 0% |
| Direção | 63% | 38% | 0% | 50% | 50% | 0% |
| Gerência | 68% | 32% | 0% | 82% | 18% | 0% |
| Coordenação | 66% | 34% | 10% | 81% | 10% | 1% |
| Administrativo | 64% | 36% | 29% | 66% | 6% | 5% |
| Operacional | 95% | 5% | 19% | 73% | 8% | 1% |
| Total | 73% | 27% | 23% | 70% | 7% | 3% |

| Percentual de colaboradores, por categoria funcional e etnia | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|--------------|-------------|---------------|
| Ipiranga - 2022 | | | | | | |
| Categoria funcional | Pretos(as) | Pardos(as) | Branco(s) | Amarelos(as) | Indígenas | Não informado |
| Presidência | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| Direção | 0% | 13% | 88% | 0% | 0% | 0% |
| Gerência | 2% | 8% | 90% | 0% | 0% | 0% |
| Coordenação | 2% | 14% | 82% | 2% | 0% | 0% |
| Administrativo | 6% | 28% | 65% | 1% | 0,2% | 0% |
| Operacional | 12% | 41% | 46% | 1% | 0,3% | 0% |
| Total¹ | 7% | 29% | 62% | 1% | 0,2% | 0% |

| Percentual de colaboradores, por categoria funcional, faixa etária e pessoas com deficiência | | | | | | |
|--|--------------------|------------|-------------------|--------------------|------------------|-----------|
| Categoria funcional | abastece aí - 2022 | | | | | |
| | Gênero | | Faixa etária | | | PCD |
| | Homens | Mulheres | Abaixo de 30 anos | Entre 30 e 50 anos | Acima de 50 anos | |
| Presidência | 100% | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% |
| Direção | 33% | 67% | 0% | 100% | 0% | 0% |
| Gerência | 80% | 20% | 0% | 90% | 10% | 0% |
| Coordenação | 67% | 33% | 4% | 94% | 2% | 2% |
| Administrativo | 53% | 47% | 43% | 55% | 2% | 0% |
| Operacional | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Total | 61% | 39% | 21% | 77% | 3% | 1% |

| Percentual de colaboradores, por categoria funcional e etnia | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|--------------|-----------|---------------|
| abastece aí - 2022 | | | | | | |
| Categoria funcional | Pretos(as) | Pardos(as) | Branco(s) | Amarelos(as) | Indígenas | Não informado |
| Presidência | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| Direção | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| Gerência | 10% | 0% | 90% | 0% | 0% | 0% |
| Coordenação | 4% | 25% | 69% | 2% | 0% | 0% |
| Administrativo | 14% | 18% | 63% | 6% | 0% | 0% |
| Operacional | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Total | 9% | 19% | 69% | 3% | 0% | 0% |

- [SUMÁRIO](#)
- [1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [4. GRUPO ULTRA](#)
- [5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

GRI 405-1. Diversidade nos órgãos de governança e entre os empregados

| Percentual de colaboradores, por categoria funcional, faixa etária e pessoas com deficiência | | | | | | |
|--|-------------|------------|-------------------|--------------------|------------------|-----------|
| Categoria funcional | AmPm - 2022 | | | | | |
| | Gênero | | Faixa etária | | | PCD |
| | Homens | Mulheres | Abaixo de 30 anos | Entre 30 e 50 anos | Acima de 50 anos | |
| Presidência | 100% | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% |
| Direção | 80% | 20% | 0% | 80% | 20% | 0% |
| Gerência | 86% | 14% | 0% | 100% | 0% | 0% |
| Coordenação | 42% | 58% | 13% | 88% | 0% | 4% |
| Administrativo | 54% | 46% | 26% | 71% | 3% | 4% |
| Operacional | 23% | 77% | 61% | 37% | 2% | 1% |
| Total | 31% | 69% | 52% | 46% | 2% | 2% |

| Percentual de colaboradores, por categoria funcional e etnia | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|--------------|-------------|---------------|
| AmPm - 2022 | | | | | | |
| Categoria funcional | Pretos(as) | Pardos(as) | Branco(s) | Amarelos(as) | Indígenas | Não informado |
| Presidência | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| Direção | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| Gerência | 7% | 14% | 79% | 0% | 0% | 0% |
| Coordenação | 4% | 13% | 79% | 4% | 0% | 0% |
| Administrativo | 9% | 22% | 68% | 1% | 0,4% | 0% |
| Operacional | 17% | 42% | 39% | 1% | 0,3% | 0% |
| Total | 15% | 37% | 47% | 1% | 0,3% | 0% |

| Percentual de colaboradores, por categoria funcional, faixa etária e pessoas com deficiência | | | | | | |
|--|---------------|------------|-------------------|--------------------|------------------|-----------|
| Categoria funcional | Iconic - 2022 | | | | | |
| | Gênero | | Faixa etária | | | PCD |
| | Homens | Mulheres | Abaixo de 30 anos | Entre 30 e 50 anos | Acima de 50 anos | |
| Presidência | 100% | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% |
| Direção | 80% | 20% | 0% | 80% | 20% | 0% |
| Gerência | 67% | 33% | 4% | 79% | 17% | 0% |
| Coordenação | 61% | 39% | 6% | 94% | 0% | 0% |
| Administrativo | 61% | 39% | 20% | 71% | 10% | 4% |
| Operacional | 96% | 4% | 8% | 73% | 19% | 3% |
| Total | 75% | 25% | 14% | 73% | 13% | 3% |

| Percentual de colaboradores, por categoria funcional e etnia | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|--------------|-----------|---------------|
| Iconic - 2022 | | | | | | |
| Categoria funcional | Pretos(as) | Pardos(as) | Branco(s) | Amarelos(as) | Indígenas | Não informado |
| Presidência | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| Direção | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| Gerência | 0% | 13% | 83% | 4% | 0% | 0% |
| Coordenação | 0% | 17% | 83% | 0% | 0% | 0% |
| Administrativo | 8% | 21% | 70% | 2% | 0% | 0% |
| Operacional | 14% | 38% | 47% | 1% | 0% | 0% |
| Total | 9% | 27% | 63% | 1% | 0% | 0% |

- [SUMÁRIO](#)
- [1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [4. GRUPO ULTRA](#)
- [5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

GRI 405-1. Diversidade nos órgãos de governança e entre os empregados

| Percentual de colaboradores, por categoria funcional, faixa etária e pessoas com deficiência | | | | | | |
|--|------------------|------------|-------------------|--------------------|------------------|-----------|
| Categoria funcional | Millenium - 2022 | | | | | PCD |
| | Gênero | | Faixa etária | | | |
| | Homens | Mulheres | Abaixo de 30 anos | Entre 30 e 50 anos | Acima de 50 anos | |
| Presidência | n/a | n/a | n/a | n/a | n/a | n/a |
| Direção | 100% | 0% | 0% | 0% | 100% | 0% |
| Gerência | 80% | 20% | 20% | 70% | 10% | 0% |
| Coordenação | 60% | 40% | 0% | 80% | 20% | 0% |
| Administrativo | 36% | 64% | 45% | 55% | 0% | 0% |
| Operacional | 68% | 32% | 44% | 47% | 9% | 0% |
| Total | 67% | 33% | 41% | 50% | 9% | 0% |

| Percentual de colaboradores, por categoria funcional e etnia | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|-----------|---------------|
| Millenium - 2022 | | | | | | |
| Categoria funcional | Pretos(as) | Pardos(as) | Branco(s) | Amarelo(s) | Indígenas | Não informado |
| Presidência | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Direção | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| Gerência | 15% | 50% | 35% | 0% | 0% | 0% |
| Coordenação | 0% | 40% | 60% | 0% | 0% | 0% |
| Administrativo | 27% | 55% | 18% | 0% | 0% | 0% |
| Operacional | 17% | 47% | 36% | 0% | 0% | 0% |
| Total | 17% | 47% | 36% | 0% | 0% | 0% |

GRI 405-2. Razão matemática do salário e remuneração entre mulheres e homens

No ano de 2022, a razão da remuneração média das mulheres em relação ao dos homens foi monitorada por meio do indicador reportado anualmente neste relatório. É possível verificar na Ultrapar, no cargo de gerência, que essa razão é maior para as mulheres, assim como na Ultracargo, no cargo de coordenação, e na Millenium para a coordenação e operacional. Para a Ultragaz, há uma igualdade na razão no cargo de direção.

Quando comparado ao ano de 2021, com exceção da categoria diretoria, as outras razões de remuneração subiram, o que demonstra o compromisso da empresa com a equidade. Para Ultragaz e Ultracargo, na categoria operacional, também houve um pequeno aumento na média salarial das mulheres, comparado à dos homens.

| Razão matemática entre o salário e remuneração base para mulheres e homens ¹ - 2022 | | | | | | | | |
|--|-------------|----------|-------------|------------|-------------|------|-----------|-------------|
| Categoria funcional | Ultrapar | Ultragaz | Ultracargo | Ipiranga | abastece aí | AmPm | Iconic | Millenium |
| Direção | 75% | 100% | n/a | 93% | 96% | 76% | 82% | n/a |
| Gerência | 105% 102% | 85% | 92% 93% | 97% 96% | 70% | 75% | 84% 81% | 89% |
| Coordenação | 85% | 94% | 106% 104% | 100% 96% | 80% | 92% | 77% 73% | 163% 138% |
| Administrativo | 81% | 92% | 84% 83% | 97% 92% | 82% | 99% | 82% 80% | 64% 86% |
| Operacional | 80% | 93% | 87% 80% | 102% | n/a | 94% | 81% 75% | 102% |

1. O cálculo considera a fórmula Remuneração média de mulheres/Remuneração média de homens. Nos casos em que o cálculo indicou resultados diferentes quando aplicado sobre o salário-base sem e com adicionais, os dois resultados são apresentados em sequência, começando pela comparação dos salários-base.

2. O indicador não contempla a empresa Ipiranga por estratégia da empresa. No ano de 2021 as empresas abastece aí, AmPm, Iconic e Milenium passaram a ser reportadas separadamente dos outros negócios, contempladas no ano de 2021 na empresa Ipiranga.
n/a: não se aplica. A categoria presidência não se aplica, pois só há um colaborador e não é possível fazer a razão para mulheres e homens. Não há mulheres no cargo de direção na Ultracargo e Millenium e não há colaboradores no nível funcional operacional na empresa abastece aí.

| Razão matemática entre o salário e remuneração base para mulheres e homens ¹ - 2021 | | | | | | | |
|--|--|----------|----------|------------------|----------------------|-------------|------------|
| Categoria funcional | salário base [R\$] remuneração [R\$] | 2021 | | | | | |
| | | Ultrapar | Ultragaz | Ultracargo | Oxiteno ² | Ipiranga | Extrafarma |
| Direção | | 79% | 120% | n/a ² | 41% | 107% | 92% |
| Gerência | | 95% | 90% | 101% | 100% 98% | 88% 86% | 77% |
| Coordenação | | 97% | 96% | 115% 113% | 114% 100% | 107% 101% | 114% |
| Administrativo | | 77% | 94% | 88% 87% | 102% 103% | 94% 92% | 98% |
| Operacional | | 79% | 91% | 82% 79% | 95% 96% | 80% 72% | 108% |

1. O cálculo considera a fórmula Remuneração média de mulheres/Remuneração média de homens. Nos casos em que o cálculo indicou resultados diferentes quando aplicado sobre o salário-base sem e com adicionais, os dois resultados são apresentados em sequência, começando pela comparação dos salários-base.

n/a: não se aplica. Não há mulheres neste nível funcional.

- [SUMÁRIO](#)
- [1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [4. GRUPO ULTRA](#)
- [5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

SAÚDE E SEGURANÇA

GRI 403-9. Lesões relacionadas ao trabalho

| Taxas ¹ e números de saúde e segurança de empregados | Grupo Ultra - 2021 | | | |
|---|--------------------|-----------------------|------------|-----------|
| | Ultrapar | Ultragaz ² | Ultracargo | Ipiranga |
| Nº de óbitos resultantes de acidentes de trabalho | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Taxa de óbitos resultantes de acidentes de trabalho | 0 | 0,0 | 0 | 0 |
| Nº de acidentes (com e sem afastamento) | 1 | 20,0 | 2 | 13 |
| Taxa de frequência de acidentes | 0,8 | 3,1 | 1,1 | 2,1 |
| Nº de acidentes de trabalho com consequência grave | 0 | 1,0 | 0 | 0 |
| Taxa de acidentes com consequência grave | 0 | 1,0 | 0 | 0 |
| Nº de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória | 0 | 9 | 2 | 0 |
| Taxa de acidentes de trabalho com comunicação obrigatória | 0 | 1,4 | 1,1 | 0 |
| Dias perdidos | 0 | 107,0 | 70 | 178 |
| Taxa de gravidade | 0 | 16,2 | 41,2 | 29,4 |
| Nº de incidentes de trabalho de alto potencial | 0 | n/d | n/d | 19 |
| Nº de quase acidentes | 0 | 25,0 | 5 | n/d |
| Horas trabalhadas | 1.252.680 | 6.393.424 | 1.698.624 | 6.038.667 |

n/d: informação não disponível.

1. Todas as taxas seguem a fórmula Total de ocorrências X 1.000.000/ Horas-homem trabalhadas. Principais tipos de acidente registrados no ano (colaboradores/terceirizados): Ultrapar: acidente de percurso durante viagem a trabalho (tanto entre colaboradores quanto entre terceiros); Ultracargo: atingimento por produto químico e entorse (colaboradores); impacto de ou sobre algo (terceirizados); Ipiranga: queda, aprisionamento de membro, impacto sofrido/impacto sofrido.

2. Os dados do ano de 2021 foram revisados e tiveram alterações neste relatório. **GRI 2-4**

| Taxas e números de saúde e segurança de terceirizados que atuam em ambientes controlados pela empresa | Grupo Ultra - 2021 | | | |
|---|--------------------|-----------------------|------------|----------|
| | Ultrapar | Ultragaz ² | Ultracargo | Ipiranga |
| Nº de óbitos resultantes de acidentes de trabalho | 0 | 2 | 0 | 0 |
| Taxa de óbitos resultantes de acidentes de trabalho | 0 | 0,2 | 0 | 0 |
| Nº de acidentes (com e sem afastamento) | 0 | 34 | 4 | 1 |
| Taxa de frequência de acidentes | 0 | 3,6 | 1,2 | 1,4 |
| Nº de acidentes de trabalho com consequência grave | 0 | 2 | 0 | 0 |
| Taxa de acidentes com consequência grave | 0 | 0,2 | 0 | 0 |
| Nº de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória | 0 | 32 | 4 | 1 |
| Taxa de acidentes de trabalho com comunicação obrigatória | 0 | 3,3 | 1,2 | 1,4 |
| Dias perdidos | 0 | 10.471 | 322 | 60 |
| Taxa de gravidade | 0 | 1.311,4 | 101,9 | 83,7 |
| Nº de incidentes de trabalho de alto potencial | n/d | n/d | n/d | n/d |
| Nº de quase acidentes | n/d | n/d | 11 | n/d |
| Horas trabalhadas | 320.980 | 9.532.489 | 3.160.042 | 716.545 |

n/d: informação não disponível.

1. Todas as taxas seguem a fórmula Total de ocorrências X 1.000.000/ Horas-homem trabalhadas. Principais tipos de acidente registrados no ano (colaboradores/terceirizados): Ultrapar: acidente de percurso durante viagem a trabalho (tanto entre colaboradores quanto entre terceiros); Ultracargo: atingimento por produto químico e entorse (colaboradores); impacto de ou sobre algo (terceirizados); Ipiranga: queda, aprisionamento de membro, impacto sofrido | impacto sofrido.

2. Os dados do ano de 2021 foram revisados e tiveram alterações neste relatório. **GRI 2-4**

SASB EM-RM-540a.1. Taxas de Evento de Segurança de Processo (PSE) para Perda de Contenção Primária (LOPC) de maior consequência (Nível 1) e menor consequência (Nível 2)

SASB EM-RM-540a.2. Taxa de indicador de Desafios para Sistemas de Segurança (Nível 3)

| SASB EM-RM-540a.1 e 540a.2 ¹ | 2021 ² | | | 2022 | | |
|---|-------------------|------------|----------|----------|------------|----------|
| | Ultragaz | Ultracargo | Ipiranga | Ultragaz | Ultracargo | Ipiranga |
| Taxas de Incidentes de Segurança de Processo - Tier 1 | 0,063 | 0,082 | 0,028 | 0,003 | 0,000 | 0,051 |
| Taxas de Incidentes de Segurança de Processo - Tier 2 | 0,000 | 0,041 | 0,426 | 0,005 | 0,170 | 0,253 |
| Taxa de desafios aos Sistemas de Segurança - Tier 3 | 1,846 | 1,070 | 3,586 | 0,063 | 0,455 | 5,760 |

1. O cálculo das taxas segue a fórmula Total de ocorrências * 200.000/ Horas-homem trabalhadas. O indicador não é aplicável para a empresa Ultrapar e não está sendo considerado.

2. A empresa Oxiteno reportada no ano de 2021 não faz parte do Grupo Ultra. No ano de 2021 a taxa de Tier 1: 0,025 e de Tier 2: 0,326.

- [SUMÁRIO](#)
- [1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [4. GRUPO ULTRA](#)
- [5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

SASB EM-RM-540a.3. Discussão da medição da Disciplina Operacional e Desempenho do Sistema de Gestão por meio de Indicadores de Nível 4

Para identificar e gerenciar o indicador de desempenho de sistema de gestão, a **Ultracargo** monitora o Índice de Confiabilidade Operacional (ICO) e trabalha os indicadores das ferramentas proativas, como a Permissão de Trabalho Seguro (PTS), a Abordagem Focada em Atitude (AFA), a Verificação do Ciclo da Tarefa (VCT) e a Avaliação de Segurança de Processo (ASP). O ICO é realizado em todos os terminais de forma individual, e é gerado um ICO geral da Ultracargo. Na Ultracargo, em nível de criticidade, houve a redução do evento de processos classificados como tier 1. O número de eventos de processos que sofreram um aumento, classificados como tier 2, está relacionado à dilatação térmica de produtos confinados nas linhas e à integridade dos equipamentos. Em 2022, a **Ipiranga** lançou as regras de Ouro, princípios invioláveis a serem seguidos por colaboradores e prestadores de serviço, além de ampliar o Programa Caçadores de Risco - programa oficial de reporte de desvios com o objetivo de fortalecer a percepção de risco e propagar comportamentos seguros na operação. Além disso, os principais indicadores são acompanhados pelos comitês nas rotinas de gestão e, por meio do Sistema de Gestão Integrado SIGA+, são realizadas auditorias nas unidades para verificar o desempenho e promover a melhoria contínua dos requisitos.

GRI 404-1. Média de horas de treinamento, por ano, por empregado

| Média de horas de treinamento de colaboradores | 2022 | | | | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|
| | Ultrapar | Ultragas | Ultracargo | Ipiranga | abastece aí | AmPm | Iconic | Millenium |
| Gênero | | | | | | | | |
| Homens | 32,1 | 20,1 | 28,3 | 15,0 | 1,6 | 65,0 | 8,3 | 0,1 |
| Mulheres | 37,6 | 26,0 | 22,7 | 16,5 | 1,6 | 56,0 | 7,2 | 0,2 |
| Total | 35,1 | 23,1 | 27,4 | 15,4 | 1,6 | 9,1 | 8,0 | 0,2 |
| Categoria funcional | | | | | | | | |
| Presidência | 24,9 | 11,6 | 41,3 | 6,8 | 1,6 | 58,0 | 1,5 | 3,1 |
| Direção | | 11,7 | | | | | | |
| Gerência | 28,3 | 62,1 | 128,4 | 23,8 | 2 | 79 | 1,2 | 3,1 |
| Coordenação | 54,4 | 12,0 | 39,4 | 102,3 | 1,6 | 94 | 10,3 | 3,1 |
| Administrativo | 64,4 | 26,9 | 8,4 | 3,1 | 1,6 | 61 | 11,8 | 3,1 |
| Operacional | 54,8 | 16,0 | 24,6 | 11,6 | - | 49,0 | 5,4 | 0,1 |
| Total | 35,1 | 23,1 | 27,4 | 15,4 | 1,6 | 9,1 | 8,0 | 0,2 |

RESPONSABILIDADE COM A COMUNIDADE

GRI 413-2. Operações com impactos potenciais significativos ou impactos negativos reais sobre as comunidades locais

A **Ultragas** 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 e do ar e ruídos na 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.

Na **Ultracargo**, os monitoramentos são realizados periodicamente e avaliam qualidade do solo e da água subterrânea, lançamento de águas pluviais e níveis de ruído e de emissões, minimizando eventuais impactos que poderiam ser causados às comunidades vizinhas. A Ultracargo conta com o suporte técnico e operacional de empresas especializadas em atendimento emergencial, que disponibilizam, entre outros itens, barreiras de contenção de vazamentos e infraestrutura de prevenção e combate a emergências. Adicionalmente, monitora e realiza a manutenção de sua frota veicular e possui equipamentos para controlar as emissões decorrentes do armazenamento e da movimentação de produtos voláteis. Especialmente na unidade de Santos (SP), a empresa segue cumprindo todas as obrigações financeiras constantes no Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) firmado em 2019 com o Ministério Público para compensar eventuais impactos causados ao estuário na cidade pelo incêndio ocorrido em 2015.

Na **Ipiranga**, alguns riscos da natureza da atividade estão relacionados com o comprometimento da qualidade do solo e da água por vazamento de produtos combustíveis ou disposição inadequada de resíduos e/ou efluentes industriais, aumento do tráfego de veículos pesados na região e geração de ruídos oriundos da atividade. Os impactos foram identificados por meio de estudos de análise de riscos e relatórios de monitoramento de solo e ar, entre outros, que a empresa monitora periodicamente. Além disso, em 2022, a Ipiranga desenvolveu sua Matriz de Risco Socioambiental com o objetivo de identificar potenciais impactos sociais, ambientais e tecnológicos de suas operações e direcionar os esforços de sua estratégia de relacionamento com o entorno.

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

CADEIA DE VALOR

GRI 418-1. Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes

Em 2022, a abastecer aí, carteira digital e programa de fidelidade que oferece *cashback* em abastecimentos nos postos da Ipiranga, foi informada pelo Banco Central de que houve vazamento de dados devido a falhas pontuais nos sistemas da instituição de pagamento. Não foram expostas senhas, informações de movimentações, saldos financeiros ou quaisquer outras informações sob sigilo bancário. A empresa reforça que todas as medidas cabíveis a essa investigação já foram tomadas.

O Grupo Ultra não recebeu outras queixas relacionadas à privacidade e não identificou vazamentos, furtos ou perdas de dados de clientes e de outros públicos. Cabe ressaltar que o procedimento de recebimento de demandas de Titulares de Dados (“Titular”) foi aprimorado. Anteriormente, as demandas deveriam ser encaminhadas para o e-mail do Escritório de Privacidade. Atualmente, foi disponibilizado um *link* no site institucional e de Relações Institucionais da Ultrapar, que direciona o titular para a página da OneTrust, com opções que “filtram” a demanda e deixam o procedimento mais célere.

NOSSO COMPROMISSO PARA UMA ECONOMIA DE BAIXO CARBONO

GRI 305-4. Intensidade de emissões de gases de efeito estufa

| Intensidade de emissões de gases de efeito estufa ¹ , em tCO ₂ e (escopo 1 + escopo 2) | Denominador | 2020 | 2021 | 2022 ² |
|--|--|-----------------|--|-------------------|
| | | Ultragaz | tCO ₂ e/t de GLP comercializado | 0,0097 |
| Ultracargo | tCO ₂ e/t de produto movimentado | 0,0017 | 0,0111 | 0,0012 |
| Ipiranga | tCO ₂ e/t de produto comercializado | 0,0006 | 0,0006 | 0,0006 |

1. Os dados de emissões seguem os critérios e a metodologia do GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard, reportando as emissões dos gases controlados pelo Protocolo de Quioto.
2. Na Ultracargo, os gases incluídos nos cálculos do escopo 1 foram CO₂, CH₄, NO₂, N₂O, PFC, HFC, SF₆, NF₃, R-410 e para os escopos 2 e 3 foi o CO₂. Na Ultragaz, os gases incluídos nos cálculos dos escopos 1, 2 e 3 foram CO₂, CH₄ e N₂O. Na Ipiranga, os gases incluídos nos cálculos dos escopos 1 e 3 foram CO₂, CH₄, N₂O e de escopo 2 o CO₂. Em 2022, a Ipiranga deixou de ter controle da operação dos CDS AmPm e os dados dessas unidades deixaram de fazer parte do inventário de GEE Ipiranga.

GRI 305-7. Emissões de NO_x, SO_x e outras emissões atmosféricas significativas

SASB EM-RM-120a.1

| Emissões atmosféricas significativas ¹ | Ultragaz | | Ipiranga ² | |
|---|----------|---------|-----------------------|---------|
| | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| Compostos orgânicos voláteis (COV) | n/d | n/d | 624,9 t | 624,0 t |
| R22 | 18,7 kg | 12,9 kg | n/d | n/d |
| N2O óxido nitroso | 0,9 t | 0,8 t | n/d | n/d |

n/d: Informação não disponível. A Ipiranga não monitora as emissões de R22 e N2O óxido nitroso, e a Ultragaz não monitora as emissões de compostos orgânicos voláteis (COV).
1. As emissões atmosféricas de NO_x, SO_x, poluentes orgânicos persistentes (POP), poluentes atmosféricos perigosos (HAP) e material particulado (MP) não são monitoradas pelas empresas do Grupo Ultra.
2. Na Ipiranga, os estudos realizados correspondem às unidades de Barueri, Cubatão, Paulínia, Presidente Prudente, São Caetano, Bagé, Cruz Alta e Santa Maria. Os estudos das emissões atmosféricas são realizados para os processos de licenciamento do Estado de São Paulo por se tratar de uma exigência técnica do órgão ambiental estadual.

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

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
NORMAS SETORIAIS APLICÁVEIS | -

| Norma GRI / Outra fonte | Conteúdo | Localização (página do relatório) | Omissão | Pacto Global ONU |
|--|---|---|--|------------------|
| Conteúdos gerais | | | | |
| A organização e suas práticas de relato | | | | |
| | 2-1 Detalhes da organização | 24 | | |
| | 2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização | As entidades incluídas neste relatório são as mesmas consideradas em nossas Demonstrações Financeiras, disponíveis no <i>link</i> a seguir: https://ri.ultra.com.br/listresultados.aspx?idCanal=uROJzemFkz35f8lg49mOew | | |
| | 2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato | 5 | | |
| | 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 | | | |
| Atividades e trabalhadores | | | | |
| | 2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios | 19, 55 | | |
| | 2-7 Empregados | Todos os contratos de trabalho seguem a legislação brasileira, independentemente de serem temporários ou permanentes. | | Princípio 6 |
| | 2-8 Trabalhadores que não são empregados | | Informação indisponível: o Grupo Ultra vem aprimorando seu sistema de gestão de pessoas para incluir também os colaboradores terceirizados de suas operações. | |
| Governança | | | | |
| | 2-9 Estrutura de governança e sua composição | 29 | | |
| | 2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança | 29 | | |
| | 2-11 Presidente do mais alto órgão de governança | 30 | | |
| | 2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos | 29 | | |
| | 2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos | 32 | | |
| | 2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade | 5 | | |
| | 2-15 Conflitos de interesse | 25 | | |
| | 2-16 Comunicação de preocupações cruciais | 31 | | Princípio 10 |
| | 2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança | 30 | | |
| | 2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança | 29 | | |
| | 2-19 Políticas de remuneração | 30 | | |
| | 2-20 Processo para determinação da remuneração | 30 | | |
| | 2-21 Proporção da remuneração total anual | | Informação disponível no Formulário de Referência: https://ri.ultra.com.br/listgroup.aspx?idCanal=2eme57XgVSfiFgnt6jdVUQ==&ano=2021 | |
| Estratégia, políticas e práticas | | | | |
| | 2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável | 29 | | |
| | 2-23 Compromissos de política | 29 | | |

GRI 2: Conteúdos Gerais 2021

- SUMÁRIO
- 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO
- 2. SOBRE O RELATÓRIO
- 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE
- 4. GRUPO ULTRA
- 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO
- 6. ANEXO GRI E SASB
- 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

| Norma GRI / Outra fonte | Conteúdo | Localização (página do relatório) | Omissão | Pacto Global ONU |
|--|---|--|-------------|---------------------|
| Conteúdos gerais | | | | |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | Estratégia, políticas e práticas | | | |
| | 2-24 Incorporação de compromissos de política | 25, 29, 38 | | |
| | 2-25 Processos para reparar impactos negativos | 26, 32, 70 | | |
| | 2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações | 26 | | |
| | 2-27 Conformidade com leis e regulamentos | 72 | | |
| | 2-28 Participação em associações | 71 | | |
| | Engajamento de stakeholders | | | |
| 2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders | 34 | | | |
| 2-30 Acordos de negociação coletiva | 75 Os colaboradores têm livre associação a sindicatos e associações coletivas. 98% dos colaboradores são cobertos por acordos de negociação coletiva. | | Princípio 3 | |
| Temas materiais | | | | |
| GRI 3 - Temas materiais 2021 | 3-1 Processo de definição de temas materiais | 6, 10, 24 | | - |
| | 3-2 Lista de temas materiais | 8 | | - |
| Transição energética | | | | |
| GRI 3: Forma de gestão 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 57 | | Princípios 7, 8 e 9 |
| GRI 201: Desempenho econômico 2016 | 201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas | 33 | | Princípio 7 |
| | 302-1 Consumo de energia dentro da organização | 22, 69 | | |
| GRI 302: Energia 2016 | 302-2 Consumo de energia fora da organização | 22 As empresas Ultrapar, Ultracargo e Ipiranga não monitoram o consumo de energia fora da organização. | | |
| | 302-3 Intensidade energética | 22 A empresa Ultrapar não reporta os dados de intensidade energética. O consumo é decorrente do uso comercial do prédio sede, não sendo relevante. | | |
| | 302-4 Redução do consumo de energia | 22 As empresas Ultrapar, Ultracargo e Ipiranga não implementaram projetos de redução do consumo de energia em 2022. | | |
| GRI 305: Emissões 2016 | 305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE) | 58, 59 | | Princípios 7, 8 e 9 |
| | 305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia | 58, 59 | | |
| | 305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE) | 58, 59 | | |
| | 305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE) | 59, 87 | | |
| | 305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE) | 59 Não foram implementados projetos com foco na redução de emissões de GEE para Ultrapar, Ultracargo e Ipiranga. | | |
| 305-7 Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas | 87 A Ultracargo não monitora o indicador e, devido à natureza das atividades da Ultrapar, não existem fontes de emissão em sua operação. | | | |

- [SUMÁRIO](#)
- [1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [4. GRUPO ULTRA](#)
- [5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

| Norma GRI / Outra fonte | Conteúdo | Localização (página do relatório) | Omissão | Pacto Global ONU |
|---|---|--|---|---------------------|
| Operações ecoeficientes | | | | |
| GRI 3: Forma de gestão 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 20 | | |
| GRI 303: Água e efluentes 2018 | 303-1 Interações com a água como recurso compartilhado | 16, 23 | | |
| | 303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água | No total do Grupo, as redes públicas de saneamento predominam como fonte de captação e destino dos efluentes, seguidas pela captação subterrânea e o descarte em corpo hídrico. Informações sobre a gestão do tema e a descrição do uso da água estão disponíveis nas páginas 16 e 23. | | |
| | 303-3 Captação de água | 23, 69 | | |
| | 303-4 Descarte de água | 23, 69 | | Princípios 7, 8 e 9 |
| | 303-5-Consumo de água | 23 | | |
| GRI 306: Resíduos 2020 | 306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos | 21 | | |
| | 306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos | 16, 21 | | |
| | 306-3 Resíduos gerados | 21, 22, 23, 69, 70 Para a Ultracargo e Ipiranga não houve vazamentos significativos registrados no ano de 2022. | Para a Ultrapar este indicador não é aplicável. | |
| | 306-4 Resíduos não destinados para disposição final | 22, 70 | | |
| | 306-5 Resíduos destinados para disposição final | 22, 70 | | |
| Responsabilidade com a comunidade | | | | |
| GRI 3: Forma de gestão 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 48, 52 | | |
| GRI 203 Impactos econômicos indiretos 2016 | 203-2 Impactos econômicos indiretos significativos | 19, 25, 35, 48, 53 | | |
| GRI 413: Comunidades locais 2016 | 413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local | 50, 52 | | Princípio 1 |
| | 413-2 Operações com impactos negativos significativos - reais e potenciais - nas comunidades locais | 49, 86 | | |
| Cultura inclusiva e diversidade | | | | |
| GRI 3: Forma de gestão 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 38 | | |
| GRI 401: Emprego 2016 | 401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados | 75, 76, 77, 78 | | |
| | 401-3 Licença parental | 46, 79 | A taxa de retenção não foi reportada e será incluída no relato de 2023. | |
| GRI 404: Capacitação e educação 2016 | 404-1 Média anual de horas de treinamento por empregado | 86 | | Princípio 6 |
| GRI 405: Diversidade e Igualdade de oportunidades 2016 | 405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados | 40, 41, 80, 81, 82, 83, 84 | | |
| | 405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração de mulheres e de homens | 84 | | |
| GRI 406: Não discriminação 2016 | 406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas | 28, 38 | | |

- [SUMÁRIO](#)
- [1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [4. GRUPO ULTRA](#)
- [5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)**

| Norma GRI / Outra fonte | Conteúdo | Localização (página do relatório) | Omissão | Pacto Global ONU |
|---|---|-----------------------------------|---------|------------------|
| Saúde e segurança | | | | |
| GRI 3: Forma de gestão 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 43 | | |
| GRI 403: Saúde e segurança no trabalho 2018 | 403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho | 43 | | |
| | 403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes | 43 | | |
| | 403-3 Serviços de saúde ocupacional | 43 | | |
| | 403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho | 43 | | |
| | 403-5 Capacitação dos trabalhadores em saúde e segurança do trabalho | 44, 45 | | |
| | 403-6 Promoção da saúde do trabalhador | 46 | | |
| | 403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança no trabalho diretamente vinculados a relações de negócios | 43 | | |
| | 403-8 Trabalhadores abrangidos por sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional | 43 | | |
| | 403-9 Lesões relacionadas ao trabalho | 46, 85 | | |
| | 403-10 Problemas de saúde relacionados ao trabalho | 43 | | |
| Governança e integridade | | | | |
| GRI 3: Forma de gestão 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 25, 32 | | |
| GRI 205: Anticorrupção 2016 | 205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção | 28 | | |
| | 205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção | 27, 71 | | |
| | 205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas | 28 | | Princípio 10 |
| GRI 418: Privacidade do cliente 2016 | 206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio | 72 | | |
| GRI 418: Privacidade do cliente 2016 | 418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes | 87 | | |
| Cadeia de valor | | | | |
| GRI 3: Forma de gestão 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais | 53 | | |
| GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2018 | 308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais | 55 | | Princípio 8 |
| GRI 408: Trabalho infantil 2016 | 408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil | 54 | | Princípio 5 |
| 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 | 54 | | Princípio 4 |
| GRI 416: Avaliação social de fornecedores 2016 | 414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais | 55 | | Princípios 1 e 2 |

- [SUMÁRIO](#)
- [1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [4. GRUPO ULTRA](#)
- [5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

PETRÓLEO E GÁS: REFINO E MARKETING

| Tópico SASB | Código | Métrica do relato | Localização (página do relatório) | Omissão |
|---|--------------|---|--|--|
| Emissões de GEE | EM-RM-110a.1 | Emissões globais brutas do Escopo 1, porcentagem coberta pelos regulamentos de limitações de emissões | 58 | |
| | 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 | 33 | |
| 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) | 87 | |
| | EM-RM-120a.2 | Número de refinarias em ou perto de áreas de população densa | | Indicador não aplicável. Não há refinarias. |
| 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 | 23 | |
| | EM-RM-140a.2 | Número de incidentes de não conformidade associados a licenças, padrões e regulamentos de qualidade da água | Não houve incidentes de não conformidade com padrões e regulamentos de qualidade de água | |
| Gestão de Resíduos e Materiais Perigosos | EM-RM-150a.1 | Quantidade de resíduos perigosos gerados, porcentagem reciclada | 22 | |
| | 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 | Na Ultragas, em 2022, foram desenterrados dois tanques: um da base Araçatuba e outro da base Paulínia. Não houve vazamento dos tanques desenterrados, considerando que eles se encontravam vazios. Os tanques foram destinados corretamente, de acordo com a legislação vigente. | Não aplicável para as empresas Ultrapar, Ultracargo e Ipiranga |
| 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 | 46 | |
| | EM-RM-320a.2 | Discussão dos sistemas de gestão usados para integrar uma cultura de segurança | 43 | |
| Especificação de produtos e combustível limpo | 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 aplicável para as empresas Ultrapar, Ultragas, Ultracargo e Ipiranga |
| | EM-RM-410a.2 | Mercado total endereçável e participação de mercado para biocombustíveis avançados e infraestrutura associada | | O indicador não é aplicável para as empresas Ultrapar, Ultragas, Ultracargo e Ipiranga |
| Comportamento competitivo | EM-RM-520a.1 | Quantidade total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados à fixação ou manutenção de preços | 28, 72 | |
| 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 | 35 | |
| 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) | 85 | |
| | EM-RM-540a.2 | Taxa do indicador de Desafios para Sistema de Segurança (nível 3) | 85 | |
| | EM-RM-540a.3 | Discussão da medição da Disciplina Operacional e Desempenho do Sistema de Gestão por meio de Indicadores (nível 5) | 86 | A Ultragas não monitora este indicador. Não é aplicável para a Ultrapar |
| Métrica da atividade | EM-RM-000.A | Processamento de refino de petróleo bruto e outras matérias primas | | O indicador não é aplicável para o Grupo Ultra |
| | EM-RM-000.B | Capacidade operacional de refinamento | | O indicador não é aplicável para o Grupo Ultra |

 SUMÁRIO

 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

 2. SOBRE O RELATÓRIO

 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE

 4. GRUPO ULTRA

 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO

 6. ANEXO GRI E SASB

 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

TABELA RESUMO DAS RECOMENDAÇÕES E ADESÃO À TCFD

| Recomendação TCFD | Página |
|--|------------------|
| 1. GOVERNANÇA Divulgar a governança da companhia sobre riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas | |
| a) Descreva como o Conselho supervisiona os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas | 29 - 31 |
| b) Descreva o papel do Conselho na avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas | 29 - 31 |
| 2. ESTRATÉGIA Divulgar os impactos reais e potenciais de riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização, sempre que tais informações forem relevantes | |
| a) Descreva os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas que a organização identificou no curto, médio e longo prazos | 32 - 33, 56 - 60 |
| b) Descreva os impactos dos riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização | 32 - 33, 56 - 60 |
| c) Descreva a resiliência da estratégia da organização, considerando diferentes cenários de mudanças climáticas, incluindo um cenário de 2°C ou menos | 32 - 33, 56 - 60 |
| 3. GESTÃO DE RISCOS Divulgar como a organização identifica, avalia e gerencia os riscos relacionados às mudanças climáticas | |
| a) Descreva os processos utilizados pela organização para identificar e avaliar os riscos relacionados às mudanças climáticas | 32 - 33 |
| b) Descreva os processos utilizados pela organização para gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas | 32 - 33 |
| c) Descreva como os processos utilizados pela organização para identificar, avaliar e gerenciar os riscos relacionados às mudanças climáticas são integrados à gestão geral de riscos da organização | 32 - 33 |
| 4. MÉTRICAS E METAS Divulgar as métricas e as metas utilizadas para avaliar e gerir riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas sempre que tais informações forem relevantes | |
| a) Informe as métricas utilizadas pela organização para avaliar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas de acordo com sua estratégia e seu processo de gestão de riscos | 9, 18, 56 |
| b) Informe as emissões de gases de efeito estufa de Escopo 1, Escopo 2 e, se for o caso, Escopo 3, e os riscos relacionados a elas | 58 - 59 |
| c) Descreva as metas utilizadas pela organização para gerenciar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas, e o desempenho com relação às metas | 58 - 60 |

- [SUMÁRIO](#)
- [1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO](#)
- [2. SOBRE O RELATÓRIO](#)
- [3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE](#)
- [4. GRUPO ULTRA](#)
- [5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO](#)
- [6. ANEXO GRI E SASB](#)
- [7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL](#)

Ultrapar Participações S.A.

Relatório De Asseguração Limitada do Auditor Independente Sobre As Informações Não Financeiras Constantes No Relatório Integrado

Deloitte Touche Tohmatsu Auditores Independentes Ltda.

Deloitte.

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

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

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO LIMITADA DO AUDITOR INDEPENDENTE SOBRE AS INFORMAÇÕES NÃO FINANCEIRAS CONSTANTES NO RELATÓRIO INTEGRADO

Aos Acionistas, Conselheiros e Administradores da Ultrapar Participações S.A.

Introdução

Fomos contratados pela Ultrapar Participações S.A. (“Grupo Ultra” ou “Companhia”) para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes no “Relatório Integrado 2022” da Companhia, relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2022.

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

Responsabilidades da administração do Grupo Ultra

A administração do Grupo Ultra é responsável por:

- Selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relatório Integrado;
- Preparar as informações de acordo com os critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative (GRI)*, *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)* e Orientação CPC 09 – Relato Integrado (OCPC 09), correlatas com a Estrutura Conceitual Básica do Relatório Integrado, elaborada pelo *International Integrated Reporting Council (IIRC)*; e
- Desenhar, implementar e manter controle interno sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório Integrado, que estão livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidade do auditor independente

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Integrado 2022, com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CT 03/2022 emitido pelo CFC, e com base na NBC TO 3000 – Trabalhos de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão, também emitida pelo CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000 – *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*, emitida pelo *International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)*. Essas normas requerem o cumprimento pelo auditor de exigências éticas, independência e demais responsabilidades referentes a ela, inclusive quanto à aplicação da Norma Brasileira de Controle de Qualidade (NBC PA 01) e, portanto, a manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

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

A Deloitte é líder global de auditoria, consultoria empresarial, assessoria financeira, gestão de riscos, consultoria tributária e serviços correlatos. Nossa rede global de firmas-membro e entidades relacionadas, presente em mais de 150 países e territórios (coletivamente, a “organização Deloitte”), atende a quatro de cada cinco organizações listadas pela Fortune Global 500®. Saiba como os cerca de 345 mil profissionais da Deloitte impactam positivamente seus clientes em www.deloitte.com.

© 2023. Para mais informações, contate a Deloitte Global.

Deloitte.

Adicionalmente, as referidas normas requerem que o trabalho seja planejado e executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes no Relatório Integrado 2022, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

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

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações contidas no Relatório Integrado 2022, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório Integrado 2022, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

- O planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relatório Integrado 2022;
- O entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- A aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados no Relatório Integrado 2022; e
- Para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações financeiras e/ou registros contábeis.

Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração da GRI, SASB e OCPC 09 aplicáveis na elaboração das informações constantes do Relatório Integrado 2022.

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

Alcance e limitações

Os procedimentos executados em trabalho de asseguração limitada variam em termos de natureza e época e são menores em extensão do que em trabalho de asseguração razoável. Conseqüentemente, o nível de segurança obtido em trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido, se tivesse sido executado um trabalho de asseguração razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguração razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes no Relatório Integrado 2022. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

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

© 2023. Para mais informações, contate a Deloitte Global.

Deloitte.

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

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório e nas evidências obtidas, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações não financeiras constantes no Relatório Integrado para o exercício findo em 31 de dezembro de 2022 do Grupo Ultra, não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os critérios e diretrizes da GRI, SASB e OCPC 09.

São Paulo, 17 de março de 2023



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

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

➤ SUMÁRIO

➤ 1. MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

➤ 2. SOBRE O RELATÓRIO

➤ 3. NEGÓCIOS COM SUSTENTABILIDADE

➤ 4. GRUPO ULTRA

➤ 5. EMPRESAS DO PORTFÓLIO

➤ 6. ANEXO GRI E SASB

➤ 7. SUMÁRIO GRI, SASB E PACTO GLOBAL

COORDENAÇÃO-GERAL
Gerência-executiva de Sustentabilidade e Comunicação

CONTEÚDO TÉCNICO
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

FOTOGRAFIA
Acervo Centro de Memória Grupo Ultra
Acervo Ultragaz
Acervo Ultracargo
Acervo Ipiranga
Alexandre Maciel
André Luiz Mello
Dorival Zucatto
Fabiano Feijó
Thi Ribeiro
Uchoa Silva
Wagner Menezes

RELAÇÕES COM INVESTIDORES

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

www.ultra.com.br

ASSESSORIA DE IMPRENSA
E-mail: imprensa@ultra.com.br

AUDITORIA DAS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS E ASSEGURAÇÃO DO RELATÓRIO INTEGRADO
Deloitte Touche Tohmatsu Auditores Independentes Ltda.
Av. Dr. Chucri Zaidan, 1.240 – 4º ao 12º andar
São Paulo (SP)