

## POLÍTICA CORPORATIVA DE REMUNERAÇÃO EXECUTIVA

### 1. OBJETIVO

Esta Política estabelece a estratégia de remuneração dos administradores, membros dos comitês de assessoramento e conselho fiscal (quando instalado) da Ultrapar Participações S.A. (“Ultrapar” ou “Companhia”). Ela foi desenhada para reconhecer o desempenho, incentivar decisões responsáveis e compartilhar o valor criado, contribuindo para um ambiente em que as pessoas se sintam valorizadas, engajadas e parte da construção do futuro da Companhia. A criação consistente de valor no longo prazo amplia as oportunidades de crescimento profissional e potencializa os ganhos acumulados ao longo do tempo, gerando um ciclo virtuoso. Ela se apoia em quatro premissas:

- **Estabelecer metas alinhadas aos objetivos estratégicos**, partindo de um plano estratégico de longo prazo. A cada ano, esse plano é traduzido em metas e indicadores mensuráveis, que orientam as prioridades e direcionam os esforços de todos para objetivos comuns. Dessa forma, cada colaborador entende como sua atuação contribui para os resultados do negócio e para a criação de valor.
- **Reconhecer o desempenho financeiro, individual e coletivo**. A remuneração variável está conectada ao cumprimento de metas financeiras e coletivas definidas a partir do orçamento e do plano estratégico. Esse modelo reforça a meritocracia, reconhece quem entrega resultados consistentes e incentiva uma cultura de responsabilidade, colaboração e alto desempenho.
- **Alinhar interesses de longo prazo**, na busca por melhorias e iniciativas que fortaleçam a Companhia no longo prazo, e não apenas resultados imediatos. Os modelos de remuneração são desenhados para incentivar uma visão de longo prazo, promovendo escolhas que contribuam para o crescimento contínuo, a solidez financeira e a perenidade da empresa.
- **Atrair e reter talentos**, já que pessoas engajadas e qualificadas são fundamentais para o sucesso da nossa estratégia. A Política contribui para atrair e reter talentos ao compartilhar os resultados e riqueza gerados, reforçando o sentimento de pertencimento, reconhecimento e “dono” do negócio.

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

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

### 2. PESQUISA DE MERCADO

Anualmente, a Ultrapar contrata pesquisas de mercado para análise e balizamento de suas práticas de remuneração. Para tal, utilizam-se consultorias externas especializadas selecionando um grupo de empresas comparáveis à Companhia (origem de capital, porte, complexidade, atividade e reputação em práticas de remuneração), conforme definição do Comitê de Pessoas e Sustentabilidade. Caso identificado algum ponto de melhoria na estratégia de remuneração, tal sugestão é submetida, pelo Comitê, para deliberação do Conselho de Administração.

## POLÍTICA CORPORATIVA DE REMUNERAÇÃO EXECUTIVA

### 3. REMUNERAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO

#### 3.1 CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A remuneração total dos conselheiros da Companhia, considerando a remuneração global aprovada em Assembleia Geral, contempla honorários fixos mensais sendo 60% pagos em dinheiro e 40% em uma outorga única de ações para todo o mandato. Conselheiros que também façam parte da Diretoria da Companhia são remunerados apenas pela posição que ocupam na Diretoria.

##### Remuneração fixa

- Honorários fixos em dinheiro: Montante mensal fixado considerando a remuneração global aprovada em assembleia geral ordinária, com o objetivo de remunerar a responsabilidade e complexidade inerentes ao cargo, apresentando patamares compatíveis com a remuneração de conselheiros de empresas comparáveis à Ultrapar. O Presidente e o Vice-Presidente recebem valores superiores aos demais membros, em função da maior responsabilidade da posição ocupada. Além dos honorários, a Companhia arca com as respectivas contribuições para a seguridade social, quando aplicável.
- Honorários fixos em ações: Parte do montante da remuneração fixa de cada conselheiro é convertida em ações, com as seguintes condições principais:
  - uma outorga única, no início do mandato, totalmente desvinculada de metas de desempenho (sejam elas da Companhia ou individuais);
  - preço de outorga igual ao valor médio da ação da Companhia nos 30 pregões que antecederam a data de outorga;
  - período de carência (*vesting*) pelo prazo de 2 anos iniciando na data do início do mandato do conselheiro; e
  - período adicional de restrição à negociação (*lock-up*) de 2 anos após a transferência das ações.

Após o período de *lock-up*, o processo de negociação estará sujeito às regras estabelecidas na Política de Divulgação de Fatos Relevantes e Negociação de Valores Mobiliários.

- Honorários por participação em comitês estatutários

##### Comitê de Auditoria e Riscos

O Conselheiro que participar desse comitê de assessoramento do Conselho de Administração receberá uma parcela mensal adicional equivalente a 50% dos honorários mensais de Conselheiro, composto pelas duas parcelas acima. Caso o Conselheiro exerça a função de coordenador deste comitê, o montante mensal passará a ser equivalente a 70% dos honorários de conselheiro, composto pelas duas parcelas acima.

##### Demais Comitês

O Conselheiro que participar de qualquer dos outros comitês de assessoramento do Conselho de Administração receberá uma parcela mensal adicional equivalente a 33,33% dos honorários mensais de Conselheiro, composto pelas duas parcelas acima. Caso o Conselheiro exerça a função de coordenador de um destes comitês, o montante mensal passará a ser equivalente a 50% dos honorários de conselheiro. Caso o Conselheiro seja nomeado para mais de um comitê, o montante mensal pago pela Companhia seguirá conforme mencionado acima, sem limitação de valor, independentemente do cargo exercido no Conselho de Administração.

O Presidente do Conselho de Administração não é elegível ao pagamento de valores adicionais por sua participação nestes comitês. Os honorários por participação em comitês estatutários não serão refletidos no cálculo da quantidade de ações a serem outorgadas.

## POLÍTICA CORPORATIVA DE REMUNERAÇÃO EXECUTIVA

- Honorários por participação em Conselho de Administração dos negócios da Ultrapar: O Conselheiro que participar de algum dos Conselhos de Administração das controladas da Ultrapar receberá remuneração conforme diretrizes internas de cada negócio.

### **Remuneração variável**

Os membros do Conselho de Administração não são elegíveis a remuneração variável.

### **3.2 CONSELHO FISCAL (QUANDO INSTALADO)**

#### **Remuneração fixa:**

- Honorários fixos: montante mensal aprovado em assembleia geral ordinária, com o objetivo de remunerar a responsabilidade e complexidade inerentes ao cargo de conselheiro fiscal, além de considerar parâmetros do mercado de referência, sendo certo que não poderá ser inferior a 10% do salário médio mensal atribuído à Diretoria Estatutária. O Presidente recebe valor superior aos demais conselheiros, em função da maior responsabilidade inerente a seu cargo.

Além dos honorários, a Companhia arca com as respectivas contribuições para a seguridade social, quando aplicável.

#### **Remuneração variável**

Membros do Conselho Fiscal não são elegíveis a remuneração variável.

### **3.3 DIRETORIA ESTATUTÁRIA**

A remuneração total deve levar em consideração os parâmetros e melhores práticas de mercado, buscando privilegiar a criação de valor sustentável para a Companhia.

#### **Remuneração fixa:**

- Salário: montante mensal pago com o objetivo de remunerar a responsabilidade e complexidade inerentes ao cargo, a contribuição individual e a experiência de cada profissional, buscando manter patamares compatíveis com empresas comparáveis. Os diretores da Companhia receberão um montante mensal, pago 12 vezes ao ano, acrescido de 13º e adicional de férias.
- Benefícios diretos e indiretos: com o objetivo de oferecer um pacote de benefícios atrativo, adequado às condições gerais do mercado os diretores recebem plano de saúde, vale refeição, seguro de vida, previdência privada, *check-up* médico, entre outros. A Companhia adota política de aposentadoria que objetiva preparar o executivo para o desligamento e estruturar planos de sucessão na organização. A aplicação da política é discricionária e o valor do benefício pós-emprego resultante consiste em uma possibilidade de remuneração adicional por ocasião de desligamento por iniciativa da Ultrapar.

#### **Remuneração variável:**

Os dois elementos abaixo que compõem a remuneração variável são estabelecidos como múltiplos salariais pagos de acordo com curvas de atingimento de metas da Companhia.

Incentivo de Curto prazo (ICP): pago em dinheiro uma vez ao ano no âmbito do programa de participação nos resultados. Objetiva estimular o alcance dos resultados e metas de curto prazo da Companhia. As metas dos diretores são atreladas ao desempenho financeiro (metas financeiras) e estratégico (metas individuais e coletivas) da Companhia. As metas financeiras, que devem ter peso majoritário, são baseadas em EBITDA e fluxo de caixa operacional pós-investimentos, de forma que os resultados apresentados estejam alinhados a metas mínimas estabelecidas. As metas coletivas

## POLÍTICA CORPORATIVA DE REMUNERAÇÃO EXECUTIVA

estão alinhadas aos objetivos estratégicos do ano, sendo que 1/3 (ou 10% do total do ICP) das metas deverá estar atrelado a objetivos de sustentabilidade.

Para fins de cálculo do ICP, será utilizado o salário base do executivo no mês de dezembro, exceto em caso de promoção, quando o cálculo deverá ser pro-rata.

- **Incentivo de longo prazo (ILP):** plano baseado em ações com outorga anual. Tem por objetivo estimular a expansão de resultados e criação de valor da Companhia. Parte do programa inclui a definição de metas de criação de valor medidas pelo retorno total ao acionista (TSR) e valor econômico gerado (EVA) para períodos de 3 anos, compartilhando a criação de valor e os riscos inerentes ao negócio e ao mercado de capitais. Promove, desta forma, o alinhamento de interesses de longo prazo entre acionistas, administradores e funcionários, além de reforçar a capacidade de atrair, reter e alinhar objetivos com executivos.

O plano de incentivo baseado em ações e seus respectivos programas aprovados pelo Conselho de Administração (i) estabelece a transferência das ações ao final do período de *vesting* se verificadas todas as condições contratuais estabelecidas; e (ii) poderão prever a outorga de usufruto das ações, com pagamento de dividendos entre as datas de concessão e *vesting* das ações.

### **Mandatoriedade da Propriedade das Ações**

Desde 30 de abril de 2024, Diretoria também está sujeita a diretriz de Mandatoriedade da Propriedade das Ações (SOG, na sigla em inglês). A prática sugere que os executivos mantenham uma parcela de sua remuneração em ações enquanto desempenham suas funções na Companhia. Ela não apenas demonstra o compromisso dos líderes com o sucesso de longo prazo da organização, mas também alinha os interesses dos executivos com os dos acionistas e investidores. Ela define que os executivos manterão uma posição acionária mínima, equivalente a (i) ao menos 5 vezes a remuneração fixa anual para o Diretor Presidente da Ultrapar; ou (ii) ao menos 3 vezes a remuneração fixa anual para Diretor Financeiro e de Relação com investidores e Diretores presidentes dos negócios; (iii) para os demais Diretores estatutários e não estatutários do Grupo Ultra pode variar de 1 a 2 vezes a remuneração fixa anual, enquanto desempenharem funções na Companhia, demonstrando alinhamento de longo prazo aos interesses dos acionistas.

### **Cláusula de *malus***

Todos os contratos de Incentivo de Longo Prazo deverão conter cláusula de *malus*, prevendo a retenção das ações não transferidas (*unvested*) em caso de constatação de fraude ou de erros materiais nos demonstrativos financeiros que tenham beneficiado o administrador da Companhia indevidamente.

### **Participação em Conselhos e comitês**

A participação de diretores da Companhia em Conselhos de Administração ou conselhos consultivos de empresas controladas direta ou indiretamente pela Ultrapar ou ainda de empresas nas quais a Companhia detenha participação relevante não implicará em remuneração adicional para o Diretor, excetuados os casos de companhias abertas, onde os mesmos farão jus a remuneração prevista na respectiva política de remuneração.

## **4. GOVERNANÇA**

A remuneração global da administração, incluída eventual remuneração em ações, e do Conselho Fiscal (quando instalado) será fixada pela Assembleia Geral, cabendo ao Conselho de Administração fixar, considerada a proposta de Comitê Pessoas e Sustentabilidade, a remuneração a ser atribuída ao Diretor Presidente e aos demais membros da Diretoria.

## **POLÍTICA CORPORATIVA DE REMUNERAÇÃO EXECUTIVA**

Ainda, compete ao Comitê de Pessoas e Sustentabilidade, no exercício de suas competências estabelecidas no Estatuto Social da Companhia, supervisionar a aplicação da Política ou propor revisões a qualquer momento ao Conselho de Administração.

### **5. VIGÊNCIA**

Esta revisão da Política será aplicada a remunerações concedidas a partir de sua aprovação pelo Conselho de Administração. Permanecem, assim, inalteradas as condições dos contratos existentes.