



Política Corporativa de Remuneração Executiva Ultrapar



1. OBJETIVO

Estabelecer princípios e critérios de remuneração para os administradores da Ultrapar Participações S.A. ("Ultrapar" ou "Companhia"), garantindo a aplicação de uma estratégia de remuneração competitiva, alinhada às melhores práticas de mercado e aos interesses dos acionistas e demais *stakeholders* da Companhia.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se aos membros do Conselho de Administração, dos Comitês de Assessoramento, do Conselho Fiscal e da Diretoria da Companhia.

3. DEFINIÇÕES

3.1. CONCEITO E ESTRATÉGIA DE REMUNERAÇÃO

A gestão da remuneração executiva da Ultrapar tem como principais objetivos:

- Garantir a competitividade frente ao mercado alvo, permitindo a atração e retenção dos melhores profissionais para a administração da Companhia;
- Alinhar os interesses entre administradores e acionistas da Companhia;
- Reconhecer a performance diferenciada, reforçando a meritocracia.

3.2. COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

3.2.1. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A remuneração dos membros do Conselho de Administração considera apenas o recebimento de honorários fixos mensais e contribuições para a seguridade social. O montante é definido levando-se em conta a responsabilidade e complexidade inerentes ao cargo, bem como os parâmetros do mercado de comparação.

O Presidente e o Vice-Presidente do Conselho de Administração recebem valores superiores aos demais conselheiros, em função da maior responsabilidade inerente a seus cargos.

Caso o conselheiro seja membro de um comitê estatutário da Companhia, o montante mensal por ele recebido será acrescido em um terço (33,3%) do valor dos honorários



mensais. Esse acréscimo será de metade (50%) do valor dos honorários, no caso do conselheiro exercer a função de Coordenador do respectivo Comitê.

Caso o conselheiro seja membro de dois ou mais comitês estatutários, o montante mensal por ele recebido será acrescido em metade (50%) do valor dos honorários mensais.

3.2.2. CONSELHO FISCAL

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal considera apenas o recebimento de honorários fixos mensais e contribuições para a seguridade social. O montante é definido levando-se em conta a responsabilidade e complexidade inerentes ao cargo, bem como os parâmetros do mercado de comparação, sendo certo que não poderá ser inferior a um décimo (10%) do salário médio atribuído aos diretores da Companhia.

O Presidente do Conselho Fiscal recebe honorários superiores aos demais conselheiros, em função da maior responsabilidade inerente a seu cargo.

3.2.3. DIRETORIA

A Remuneração Total (RT) dos diretores da Companhia engloba:

- Salário base (SB);
- Incentivo de curto prazo (ICP);
- Incentivo de longo prazo (ILP);
- OBS.: Os diretores contarão, ainda, com benefícios complementares típicos de mercado.

3.3. MERCADO DE REFERÊNCIA

A Ultrapar promove pesquisas de mercado anuais, para análise e balizamento de suas práticas de remuneração executiva. Para tal, é considerado mercado selecionado de uma ou mais consultorias externas especializadas, conforme definição do Comitê de Pessoas (comitê estatutário de assessoramento ao Conselho de Administração).

Critérios para formação do mercado selecionado:

- Origem de capital: Preferencialmente empresas nacionais de capital aberto e multinacionais que possuem relevante poder de decisão local e/ou relevante representatividade no mercado;



- Porte: Faturamento condizente com o da Ultrapar;
- Operação: Modelo de negócio e/ou operação similar;
- Políticas e práticas de RH: empresas com reconhecidas boas práticas de remuneração.

3.4. MIX DE REMUNERAÇÃO

O mix ideal dos componentes de remuneração (SB, ICP e ILP) deve levar em consideração os parâmetros e melhores práticas de mercado, buscando privilegiar a criação de valor sustentável para a Companhia.

3.5. SALÁRIO BASE

3.5.1. CONCEITOS E DEFINIÇÕES

A estrutura de cargos executivos da Ultrapar está dividida em agrupamentos de cargos, denominados *grades*. Estes agrupamentos levam em consideração a complexidade das atividades desempenhadas e a responsabilidade por resultados dos cargos, de acordo com a metodologia de avaliação por pontos da consultoria Korn Ferry Hay Group.

3.5.2. ANÁLISE ANUAL DE REVISÃO SALARIAL

Anualmente é realizado o acompanhamento dos mercados de referência descritos no item 3.3 e, havendo necessidade de adequação salarial, a questão é analisada pelo Comitê de Pessoas para eventual submissão à aprovação do Conselho de Administração.

3.5.3. PARTICIPAÇÃO EM CONSELHOS DE SUBSIDIÁRIAS

A participação de diretores da Companhia em conselhos de administração ou conselhos consultivos de empresas controladas pela Ultrapar ou por suas subsidiárias não implicará em remuneração adicional.

3.6. INCENTIVO DE CURTO PRAZO (ICP)

3.6.1. CONCEITOS E DEFINIÇÕES

O Incentivo de Curto Prazo tem como objetivo incentivar o alcance dos resultados de curto prazo da Companhia e está diretamente atrelado a seu desempenho financeiro e operacional. As metas dos diretores são atreladas ao desempenho financeiro (metas financeiras) e operacional (metas individuais) da Companhia.

As metas financeiras, que devem ter peso majoritário, são baseadas em valores de resultados econômicos e financeiros previstos no Plano Estratégico e Orçamento Anual aprovados pelo Conselho de Administração.

As metas individuais devem ser do tipo “SMART” (*Specific, Measurable, Agreed upon, Relevant, Time-bound*) e consistentes com as estratégias e objetivos estabelecidos no Plano Estratégico e Orçamento Anual aprovados pelo Conselho de Administração.

Para fins de cálculo do ICP, será utilizado o salário base do executivo no mês de dezembro.

3.7. INCENTIVO DE LONGO PRAZO (ILP)

3.7.1. CONCEITOS E DEFINIÇÕES

O Plano de Incentivo de Longo Prazo, aprovado na Assembleia Geral de acionistas realizada em 19 de abril de 2017, tem como objetivo:

- a) Estimular a expansão e resultados sustentáveis da Companhia e o alcance de suas metas empresariais, compartilhando a criação de valor, bem como os riscos inerentes ao negócio e ao mercado de capitais e promovendo o alinhamento de interesses de longo prazo entre acionistas, administradores e empregados; e
- b) Reforçar a capacidade de atrair, reter e motivar de forma efetiva executivos altamente qualificados.

O Plano prevê a aprovação anual de um Programa de Incentivo baseado em ações restritas e ações de performance, à razão de 50% cada. Todos os diretores da Ultrapar são elegíveis ao Plano de ILP.

As ações restritas e de performance estão conceituadas da seguinte forma:

- Ações restritas: com transferência de propriedade ao final do período de *vesting*
- Ações de performance: com transferência de propriedade ao final do período de *vesting*, condicionadas ao alcance de metas pré-estabelecidas

3.7.2. COMPOSIÇÃO E DETALHAMENTO DO ILP

$$\frac{((\text{Salário Base do executivo no mês de outorga} \times \text{múltiplo salarial}) - \text{Imposto de Renda})}{\div \text{Valor da ação (média dos últimos 30 pregões)}} = \text{Quantidade de ações outorgadas}$$

O resultado do cálculo é distribuído entre as ações restritas e as ações de performance, considerando:

Ações Restritas:

- 50% das ações resultantes da fórmula de cálculo acima;
- Frequência de concessão anual;
- Período de carência para transferência de propriedade das ações (*vesting*):
 - 1/3 das ações transferidas em 3 anos;
 - 1/3 das ações transferidas em 4 anos;
 - 1/3 das ações transferidas em 5 anos;
- Pagamento de dividendos a partir da concessão.

Ações de Performance:

- 50% das ações resultantes da fórmula de cálculo acima;
- Frequência de concessão anual;
- O indicador de performance deve ser determinado com base no Plano Estratégico aprovado pelo Conselho de Administração;
- Período de carência para transferência de propriedade das ações (*vesting*):
 - 1/3 das ações transferidas em 3 anos;
 - 1/3 das ações transferidas em 4 anos;
 - 1/3 das ações transferidas em 5 anos;
- Pagamento do montante equivalente aos dividendos acumulados ao final do período de *vesting*, se a meta de performance for alcançada.



3.7.3. REGRAS DE SAÍDA

- Pedido de Demissão: perde-se o direito às ações que ainda estiverem no período de carência (*unvested*);
- Demissão por justa causa: perde-se o direito às ações *unvested*;
- Demissão sem justa causa: perde-se o direito às ações *unvested*;
- Aposentadoria ou invalidez: *vesting* antecipado das ações, *pro rata temporis* ao período trabalhado;
- Falecimento: *vesting* antecipado e transferência da totalidade das ações para o espólio.

4. GOVERNANÇA

Compete ao Comitê de Pessoas, no exercício de suas competências estabelecidas no Estatuto Social da Companhia, supervisionar a aplicação da Política Corporativa de Remuneração Executiva.

O Comitê periodicamente avaliará esta Política quanto à sua efetividade e aderência aos princípios aqui estabelecidos, podendo submeter propostas de ajustes e aprimoramentos ao Conselho de Administração.