

NPC 0401 POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

RECURSOS HUMANOS

Versão 4 de 16.03.2022

1/2

1. FINALIDADE

Estabelecer princípios e diretrizes para nortear a gestão de pessoas visando ao desenvolvimento, valorização, manutenção da saúde, segurança e qualidade de vida das pessoas, bem como agregar valor aos processos, sendo base para a tomada de decisão e a implantação de programas e práticas contemporâneos e inovadores.

2. APLICABILIDADE

Esta política aplica-se à Companhia Paranaense de Energia - Copel (Holding), suas subsidiárias integrais – SIs (diretas e indiretas) e controladas (diretas e indiretas), doravante Copel, respeitados seus trâmites societários. Também é aplicável, como recomendação, às controladas em conjunto, às empresas coligadas e outras participações societárias, respeitados seus trâmites societários.

3. PRINCÍPIOS

A Copel acredita/considera fundamental que:

1. Os empregados são os recursos mais valiosos da Copel.
2. As relações de trabalho são conduzidas com base nos valores da Copel (ética, respeito às pessoas, dedicação, transparência, segurança e saúde, responsabilidade e inovação) e no respeito aos preceitos universais, constitucionais e legais.
3. Os programas e práticas de gestão de pessoas são estruturados de acordo com a missão, visão e valores da Companhia, sendo que a inovação e a melhoria contínua devem estar presentes em todas as práticas de gestão de pessoas.
4. A valorização e o reconhecimento das pessoas, pautados nos princípios da meritocracia e no respeito à diversidade, bem como alinhados às melhores práticas de mercado, são essenciais para atração, retenção e engajamento.
5. O desenvolvimento contínuo dos empregados, de forma alinhada à estratégia da Companhia, contribui para sustentabilidade dos negócios da Copel.
6. Os programas voltados para saúde, segurança e qualidade de vida são essenciais para a promoção do bem-estar integral dos empregados.
7. A comunicação transparente, contínua, acessível e integrada é a base para relação de confiança entre todas as partes interessadas.
8. Um ambiente organizacional positivo e o contínuo alinhamento entre as pessoas e a liderança são fundamentais para o comprometimento com a entrega de resultados.
9. O respeito, valorização e promoção à diversidade contribuem para o bem-estar social e sustentabilidade nos resultados.
10. As decisões devem ser pautadas pela meritocracia e isentas de quaisquer preconceitos de gênero, raça, condição física, orientação sexual, origem e afins.
11. As áreas de gestão de pessoas devem atuar de maneira integrada e com processos/regras padronizados, potencializando a sinergia das práticas de gestão de pessoas no grupo.
12. Todo gerente é gerente de pessoas, sendo responsável por manter um ambiente favorável ao respeito às pessoas, promover o diálogo e a abertura para ouvir, e por orientar e acompanhar o desenvolvimento e o desempenho das equipes para o alcance dos resultados
13. Todos os empregados são corresponsáveis pela preservação e pelo cumprimento das políticas da Copel, pelo cumprimento do Código de Conduta e pelo alcance dos seus objetivos e resultados.

NPC 0401 POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS
RECURSOS HUMANOS
Versão 4 de 16.03.2022

4. DIRETRIZES

- 4.1 - Realizar o Planejamento da Força de Trabalho em conformidade com os objetivos estratégicos da Copel, de modo a ter as pessoas certas, nas posições certas e no tempo adequado.
- 4.2 - Fortalecer a relação de confiança com a associação sindical, respeitando e defendendo a liberdade de expressão e a manifestação de diversos pontos de vista.
- 4.3 - Desenvolver e dar suporte contínuo às lideranças para que estas estejam aptas à condução das equipes de trabalho de forma alinhada às necessidades da Companhia.
- 4.4 - Promover ações de capacitação das lideranças e empregados, buscando o aprimoramento de suas habilidades e competências para a obtenção de níveis de excelência de desempenho, bem como incentivar o protagonismo na busca do autodesenvolvimento.
- 4.5 - Zelar pela manutenção de um ambiente de trabalho inclusivo, seguro e saudável, livre de qualquer tipo de assédio, promover e estimular ações que garantam o respeito à diversidade, a equidade nas relações, a qualidade de vida e a saúde integral.
- 4.6 - Promover políticas que reconheçam o desempenho de excelência, recompensando e valorizando a atuação dos empregados e equipes, de acordo com plano de carreira e remuneração.
- 4.7 - Considerar o equilíbrio interno e externo, com base nos princípios da meritocracia, nas práticas de remuneração e reconhecimento.
- 4.8 - Monitorar o clima organizacional, e atuar para que o ambiente de trabalho seja positivo, contribuindo para a melhoria nas relações interpessoais e o engajamento dos empregados.
- 4.9 - Realizar o mapeamento de potenciais lideranças para o futuro e atuar na formação de sucessores de modo a atender às necessidades da Copel.
- 4.10 - Manter um processo permanente de comunicação com os empregados, por meio de diversos canais, fortalecendo assim a confiança e a credibilidade da relação entre a Copel e os empregados.
- 4.11 - Promover um ambiente de inovação, estimulando a geração de ideias, a atuação colaborativa e a utilização de ferramentas e métodos que contribuam para o desenvolvimento das equipes, o aprendizado e a geração de valor para os negócios da Companhia.
- 4.12 - Promover as discussões necessárias com o Comitê de Desenvolvimento Sustentável – CDS, considerando suas atribuições estatutárias e regimentais.

5. REFERÊNCIAS

- a) Planejamento Estratégico da Copel;
- b) Pesquisas de Clima e Cultura Organizacional;
- c) Código de Conduta;
- d) Pacto Global da Organização das Nações Unidas;
- e) Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS;
- f) NPC 0303 - Política de Sustentabilidade;
- g) NPC 0320 - Política de Direitos Humanos; e
- h) demais normas internas.

Atualiza a NPC 0401 de 14.03.2019.

A presente Política foi aprovada na 224ª Reunião Ordinária do Conselho de Administração - CAD de 16.03.2022.