

NPC 0321 POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ÓRGÃOS ESTATUTÁRIOS
GOVERNANÇA CORPORATIVA
Versão 2 de 13.12.2023

1. FINALIDADE

Estabelecer diretrizes a serem observadas e aplicadas na estruturação da remuneração de membros de órgãos estatutários da Companhia Paranaense de Energia – Copel (Holding), de suas subsidiárias integrais e de suas participações societárias diretas ou indiretas.

Também é aplicável, no que couber, às controladas e controladas em conjunto, e em caráter indicativo para as empresas coligadas e outras participações societárias, respeitados seus trâmites societários, proporcionalmente à relevância, à materialidade e aos riscos do negócio do qual são partícipes. Para efeito desta Política, o conjunto de empresas relacionadas no parágrafo anterior, doravante, será denominado Copel.

2. CONCEITOS

2.1 ADMINISTRADOR

O Administrador desta Política é o Conselho de Administração – CAD.

2.2 - ADMINISTRADORES

Membros do Conselho de Administração e da Diretoria.

2.3 - CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Órgão de deliberação estratégica e colegiada responsável pela orientação superior da empresa.

2.4 - CONSELHO FISCAL

Órgão responsável por fiscalizar os atos dos Administradores e verificar os cumprimentos dos seus deveres legais e estatutários.

2.5 - COMITÊ DE AUDITORIA ESTATUTÁRIO

Órgão independente, de caráter consultivo e permanente, de assessoramento ao Conselho de Administração – CAD, relativamente ao exercício das seguintes funções de auditoria, supervisão e fiscalização dos processos de apresentação de relatórios contábeis e financeiros, dos controles internos e da gestão de riscos e das atividades dos auditores internos e externos independentes.

2.6 – COMITÊ DE GENTE - CDG

Órgão estatutário de caráter consultivo e permanente, de assessoramento ao Conselho de Administração – CAD, considerando a competência do CAD no que diz respeito à elaboração e acompanhamento da estratégia de remuneração dos administradores, membros de comitês de assessoramento e conselheiros fiscais, entre outras.

2.7 - COMITÊ DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL - CDS

Órgão estatutário de caráter consultivo e permanente, de assessoramento ao Conselho de Administração – CAD, considerando a competência deliberativa daquele órgão, no que tange ao desenvolvimento sustentável da Companhia e de suas SIs, com ênfase nas dimensões ambiental, social e de governança corporativa (ASG), dentro das melhores práticas, bem como na análise e emissão de recomendações e pareceres relacionados ao cumprimento das exigências legais e regulatórias, aos dispositivos internos e aos compromissos assumidos pela Companhia.

2.8 - COMITÊ DE INVESTIMENTO E INOVAÇÃO

Órgão independente, de caráter consultivo e permanente, de assessoramento ao Conselho de Administração – CAD, responsável por analisar e emitir recomendações para as propostas de investimento da Companhia, encaminhadas pela Diretoria da Copel Holding.

2.9 - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ELEGÍVEL PARA RECUPERAÇÃO

Compreende o montante de remuneração variável atrelada a indicadores financeiros-contábeis, que sofreram alterações em função de uma atualização financeiro-contábil posteriormente ao pagamento ordinário do incentivo remuneratório.

NPC 0321 POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ÓRGÃOS ESTATUTÁRIOS
GOVERNANÇA CORPORATIVA
Versão 2 de 13.12.2023

2/4

2.10 – REEMBOLSO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ELEGÍVEL PARA RECUPERAÇÃO

Refere-se à recuperação do montante de remuneração variável elegível para a empresa, aplicável a cada Diretor Executivo e colaboradores indicados pelo Administrador, diante de atualizações financeiros-contábeis.

3. PRINCÍPIOS

Para fins desta política, são princípios básicos a serem considerados na definição da remuneração dos Órgãos Estatutários:

3.1 - Foco no Resultado: a remuneração deve se vincular ao estabelecimento de estratégias para a realização com alta performance do objeto social da empresa, em busca da maximização do valor, geração de lucro, distribuição de dividendos, mantendo a sustentabilidade econômico-financeira da empresa.

3.2 - Diligência: a remuneração não deverá estimular ações que induzam os membros dos órgãos estatutários a adotarem medidas de curto prazo sem sustentação ou que, ainda, prejudiquem a organização no longo prazo. Deve-se evitar o caráter imediatista de metas relacionadas à remuneração variável ou, ainda, a criação de desafios inatingíveis ou inconsistentes, que induzam a diretoria a expor a organização a riscos extremos ou desnecessários.

3.3 - Transparência: a política de remuneração deverá ser disponibilizada aos acionistas e às partes interessadas atendendo à legislação e às boas práticas de Governança Corporativa.

3.4 - Equidade: tratamento justo e isonômico de todos os órgãos estatutários, acionistas e demais partes interessadas, levando em consideração, a complexidade das atribuições, seus direitos, deveres, necessidades, interesses, resultados alcançados e expectativas.

3.5 – Competitividade: a remuneração deverá ser alinhada às referências de mercado, através da adoção de instrumentos de incentivo de curto e longo prazo para garantir a atração e retenção de profissionais com as competências e valores requeridos pela Companhia.

3.6 - Responsabilidade corporativa: a remuneração dos membros dos órgãos estatutários deve pautar-se no zelo da viabilidade econômico-financeira da Companhia e na redução de externalidades negativas do seu negócio e de suas operações e aumentar as positivas, observando o curto, médio e longo prazo.

3.7 – Compromisso com as questões ESG - Environmental, Social and Governance: a remuneração dos membros dos órgãos estatutários deve considerar objetivos e metas relacionados aos aspectos ESG, que considera as melhores práticas, para orientar o desempenho de organizações em relação à sustentabilidade e ao desenvolvimento responsável, como forma de estimular a agenda de sustentabilidade.

4. DIRETRIZES

4.1 - Zelar para que a remuneração dos membros dos órgãos estatutários, fixada pela Assembleia Geral ou por outro órgão máximo com essa atribuição, da empresa em que a Copel detenha participação societária, considere a legislação aplicável, as responsabilidades, o tempo dedicado às funções, a qualificação e competência necessárias, bem como os riscos inerentes de cada cargo.

4.2 - Estabelecer as práticas de remuneração da Copel e demais participações societárias, alinhadas às referências de mercado com base em pesquisas salariais, observando, entre outras características, porte similar ao da Companhia, faturamento, número de empregados; abrangência, diversidade e complexidade, visando garantir a atração e retenção de profissionais com as competências requeridas.

4.3 - Reforçar a meritocracia, promovendo uma cultura alinhada a resultados, motivando os membros dos Órgãos Estatutários a superarem resultados e criar valor sustentável e de longo prazo para os acionistas e demais partes interessadas.

4.4 - Incluir na estrutura da remuneração variável sistema de freios e contrapesos que indique os limites de atuação dos envolvidos e evite que uma mesma pessoa controle o processo decisório e a sua respectiva fiscalização.

4.5 - Incluir na estrutura da remuneração dos membros dos órgãos estatutários a necessidade do alcance das

NPC 0321 POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ÓRGÃOS ESTATUTÁRIOS
GOVERNANÇA CORPORATIVA
Versão 2 de 13.12.2023

3/4

metas ESG, estipuladas pela Companhia, reforçando o compromisso com a criação de valor de forma sustentável para os acionistas e demais partes interessadas.

4.6 - Alinhar as prioridades e esforços da Diretoria Executiva e dos órgãos estatutários a fim de agregar valor à Companhia, buscando constantemente o equilíbrio nas relações com as partes interessadas.

4.7 – Estabelecer prática de reembolso de remuneração variável elegível para recuperação e assegurar que os Diretores Executivos, nos termos da NAC 040132 – Recuperação de Remuneração Variável Elegível, assinem o Termo de Reconhecimento e Aceitação referente à remuneração variável elegível para recuperação, conforme anexo I da referida NAC.

5. DA GOVERNANÇA DA REMUNERAÇÃO

5.1 REMUNERAÇÃO GERAL

5.1.1 Nos termos do seu Regimento interno, o Comitê de Gente - CDG tem a prerrogativa de analisar, avaliar e recomendar ao Conselho de Administração da Copel (Holding), diretrizes estratégicas ou aperfeiçoamentos nas práticas de remuneração da Diretoria Executiva, dos Conselhos e Comitês Estatutários da Companhia.

5.1.2 A remuneração anual global dos membros dos órgãos estatutários será fixada pelos acionistas da Companhia em Assembleia Geral, nos termos do artigo 152 da Lei 6.404 de 15 de dezembro de 1976 ou, para os casos das empresas em que a Copel detenha participação societária, da forma como a legislação ou seus instrumentos societários definirem.

5.2 – REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ELEGÍVEL PARA RECUPERAÇÃO

5.2.1 - DO REEMBOLSO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ELEGÍVEL PARA RECUPERAÇÃO

Havendo necessidade de recuperar remuneração variável elegível, deverão ser observadas as regras contidas na NAC 040132 - Recuperação de Remuneração Variável Elegível.

5.2.2 - RELATÓRIOS DE DIVULGAÇÃO

A Companhia deverá arquivar todas as divulgações relativas a esta Política de acordo com os requisitos das normas ou leis federais de valores mobiliários, do Brasil e dos EUA, incluindo qualquer divulgação exigida pelas regras aplicáveis da Security Exchange Commission - SEC, órgão estadunidense equivalente à Comissão de Valores Mobiliários.

6. DOS COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO

6.1 - A remuneração total da Diretoria Executiva é composta por:

6.1.1 - Remuneração Básica: Parcela fixa (honorários) que tem o objetivo de reconhecer e refletir o valor do cargo internamente e externamente, bem como o desempenho individual, experiência, formação e conhecimento do executivo.

6.1.2 - Incentivos: Parcela variável definida com objetivo de premiar o atingimento e superação de metas da Companhia e/ou individuais, alinhadas ao orçamento, planejamento estratégico e mercado. É vinculada ao desempenho da Companhia e de cada Diretoria Executiva com relação a objetivos econômico-financeiros, ESG e operacionais concretos, predeterminados quantificáveis que capturarão a criação de valor a longo prazo e de maneira sustentável para os acionistas e demais partes interessadas.

6.1.3 - Benefícios: Parcela complementar composta por plano de previdência privada, plano de saúde, auxílio alimentação (verba de representação) e recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS.

6.2 - A remuneração do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e dos Comitês Estatutários de Assessoramento do Conselho de Administração é composta por:

6.2.1 - Remuneração básica – parcela fixa (honorários).

NPC 0321 POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO DOS ÓRGÃOS ESTATUTÁRIOS
GOVERNANÇA CORPORATIVA
Versão 2 de 13.12.2023

4/4

6.2.2 - Benefícios – parcela complementar composta por plano de previdência privada e plano de saúde.

Obs. Os membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e demais Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração serão reembolsados pela Companhia das despesas de locomoção, alimentação e hospedagem, eventualmente necessárias ao desempenho de sua função.

7. REFERÊNCIAS

- a) Section 303A.14 da Securities and Exchange Act de 1934;
- b) Securities and Exchange Act de 1934;
- c) Sarbanes-Oxley, de 2002.
- d) Lei Dodd-Frank (Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act), de 2010;
- e) Lei nº 6.404/1976 - Lei das Sociedades Anônimas;
- f) Estatutos Sociais da Companhia Paranaense de Energia - Copel e de suas Subsidiárias Integrais;
- g) Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC; e
- h) NPC 0315 POLÍTICA DE INDICAÇÃO.

Atualiza a NPC 0321 de 08.12.2021.

A presente política foi aprovada na 245ª Reunião Ordinária do Conselho de Administração - ROCAD de 13.12.2023, após a recomendação favorável da 2.582ª Reunião de Diretoria - REDIR, de 08.12.2023.

A presente Política entra em vigor com a sua aprovação em reunião ordinária do CAD e, no que diz respeito ao Reembolso da Remuneração Variável Elegível para Recuperação (item 5.2), produz efeitos a partir de 2 de outubro de 2023.