

NPC 0313 POLÍTICA DE INTEGRIDADE
GOVERNANÇA CORPORATIVA
Versão 3 de 10.04.2024

1. INTRODUÇÃO

A Copel é pioneira na adoção de práticas anticorrupção que fortalecem a Companhia no cenário nacional. Possui desde 2003 um Código de Conduta, desde 2005 um Canal de Denúncias e sempre se comprometeu com a garantia do sigilo e anonimato do denunciante. Publicou em 2017 sua primeira versão do Programa de Integridade apresentando as principais políticas e procedimentos de prevenção e detecção de fraudes. O Programa está fundamentado em 5 pilares: Liderança e Estrutura • Análise de Riscos • Políticas e Procedimentos • Comunicação e Treinamentos • Monitoramento do Programa. Esses pilares, de forma interdependente, sustentam o desenvolvimento e aperfeiçoamento constante de todos os mecanismos adotados, a aplicação dos seus mecanismos envolve todas as áreas da empresa, que, de acordo com suas especialidades, garantem o adequado funcionamento e aprimoramento das práticas de Integridade.

1.1 - ESCOPO

O escopo desta Política de Integridade define as diretrizes da Copel para o tema, e desdobra-se nos seguintes assuntos: Conflito de Interesses e Canal de Denúncias. Os termos utilizados nessa política estão conceituados e organizados no Caderno de Conceitos que pode ser acessado no Portal de Sustentabilidade da Copel.

1.2 - CONCEITOS

Os termos utilizados nessa política estão conceituados e organizados no Caderno de Conceitos que pode ser acessado no Portal de Sustentabilidade da Copel.

1.3 - PROPÓSITO

Estabelecer as diretrizes de integridade aplicáveis à Companhia Paranaense de Energia - Copel (Holding), suas subsidiárias integrais – SIs e controladas, respeitados seus trâmites societários. Para efeito desta Política, o conjunto destas empresas relacionadas será denominado Copel.

As diretrizes também são aplicáveis, como recomendação, às controladas em conjunto, às empresas coligadas e outras participações societárias, respeitados seus trâmites societários.

Adicionalmente, no que couber, as diretrizes desta Política também são aplicáveis, como recomendação, aos fornecedores da Copel.

1.4 - PRINCÍPIOS

A Integridade é base da atuação dos negócios da Copel, estabelecendo a cultura ética dentro da Companhia, de modo que todos compreendam a importância dos mecanismos utilizados e participem ativamente, adotando práticas fundamentadas nos valores da Copel, no seu Código de Conduta e no Pacto Global da Organização das Nações Unidas - ONU.

1.5 - PREMISSAS

- a) Conduta pautada em princípios íntegros e éticos que propicie agregar valor aos negócios e condições para enfrentar, de maneira mais efetiva, os desafios econômicos, sociais e ambientais.
- b) Comprometimento com a transparência em todas as suas operações.
- c) Respeito à legislação aplicável e compromissos voluntariamente assumidos.
- d) Respeito aos direitos humanos em todas as suas atividades.
- e) Compromisso com a detecção e saneamento de desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos que possam prejudicar os interesses da Companhia.
- f) Alinhamento ao Referencial Estratégico e ao Código de Conduta da Copel.

1.6 - DIRETRIZES GERAIS

1.6.1 – Pautar todos os negócios e relações da Companhia nos mais altos padrões de ética, integridade e transparência, com rigorosa observância à legislação e normas aplicáveis, respeitando os princípios da livre e leal concorrência.

NPC 0313 POLÍTICA DE INTEGRIDADE
GOVERNANÇA CORPORATIVA
Versão 3 de 10.04.2024

2/10

1.6.2 – Reger as relações de qualquer representante da Companhia com o poder público, clientes, concorrentes, sociedade, fornecedores e parceiros pelos princípios do Código de Conduta.

1.6.3 – Apoiar a promoção de padrões de ética e integridade na condução de seus negócios, disseminando a importância da participação de todas as partes interessadas na prevenção e combate à corrupção, fraude e ilícitos em todos os âmbitos da Companhia.

1.6.4 – Garantir que o Programa de Integridade da Copel esteja totalmente alinhado aos valores da Companhia e oferecer a estrutura necessária para assegurar o correto tratamento aos desvios éticos e de conduta e, principalmente, a implementação de medidas anticorrupção, incluindo práticas para a gestão de riscos e controles internos.

1.6.5 - Assegurar a manutenção de controles internos aderentes às políticas e normas internas da Copel e regulamentações aplicáveis, especialmente em relação aos que asseguram a confiabilidade de relatórios e informações financeiras e operacionais divulgados ao mercado ou relevantes para a avaliação de objetivos estratégicos.

1.6.6 – Divulgar e manter canais de denúncias de irregularidades disponíveis ao público interno e externo, oferecendo garantia de:

- a) anonimato e sigilo dos denunciantes;
- b) investigação imparcial e tempestiva; e
- c) segurança contra todo e qualquer tipo de retaliação interna contra profissionais ou quaisquer pessoas que apresentem, de boa-fé, críticas, sugestões, denúncias, reclamações ou informações.

1.6.7 – Aplicar medidas disciplinares apropriadas em caso de violação do Código de Conduta em ocorrências na Companhia e em sua cadeia de valor.

1.6.8 – Assegurar a manutenção do Comitê de Ética, garantindo o pleno exercício de todas as suas atribuições e assegurando ao órgão atuação independente e acesso a todas as informações e documentos necessários.

1.6.9 – Assegurar a comunicação formal ao Comitê de Auditoria Estatutário e demais órgãos de fiscalização sobre a existência de erros ou fraudes contábeis.

1.6.10 - Assegurar que, após a devida apuração, sejam tomadas todas as medidas corretivas e preventivas para os relatos de irregularidades relacionadas à corrupção, fraude, suborno, favorecimentos ou qualquer conduta não apropriada recebida por meio dos Canais de Denúncia que forem consideradas procedentes.

1.6.11 – Assegurar a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas, bem como a tempestiva remediação dos danos gerados.

1.6.12 - Assegurar a aplicação de medidas disciplinares imparciais e de acordo com os critérios estabelecidos.

1.6.13 - Assegurar que, quando necessário, seja dado o devido encaminhamento da denúncia às autoridades competentes.

1.6.14 - Assegurar o cumprimento de todos os compromissos voluntariamente assumidos pela Companhia junto a organizações que atuam no combate à corrupção.

1.6.15 - Assegurar que a Auditoria Interna realize, entre suas atividades, a verificação da ampla e efetiva divulgação das formas de acesso e utilização do Canal de Denúncias.

1.6.16 – Fomentar a atuação na identificação e avaliação periódica de potenciais riscos de corrupção, fraude, suborno, favorecimentos ou qualquer conduta não apropriada aos quais a Companhia está sujeita, visando a criação de medidas de prevenção.

1.6.17 - Zelar para que todos os procedimentos internos e decisões estejam em conformidade com o Código de Conduta, políticas e normas internas, legislação aplicável, normas regulatórias, alinhados ao planejamento estratégico e à gestão de riscos corporativos.

NPC 0313 POLÍTICA DE INTEGRIDADE

GOVERNANÇA CORPORATIVA

Versão 3 de 10.04.2024

3/10

1.6.18 - Assegurar que os itens identificados como em 'não conformidade' com a legislação, regulamentações, políticas e normas internas sejam tratados de forma adequada, tempestiva e preventivamente.

1.6.19 - Assegurar a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas, bem como a tempestiva remediação dos danos gerados e aplicação de medidas disciplinares cabíveis.

1.6.20 - Utilizar, além dos critérios técnicos, aspectos éticos e íntegros no estabelecimento de relacionamentos com terceiros, dispondo de ferramentas e mecanismos que possibilitem a identificação de condutas antiéticas por parte de terceiros com os quais se relaciona ou possa vir a se relacionar.

1.6.21 - Zelar pela confidencialidade e privacidade dos dados pessoais dos clientes e de todos os públicos de interesse.

1.6.22 - Assegurar a realização de procedimentos para mitigar os riscos de conflito de interesses e/ou utilização de informações privilegiadas por parte dos administradores e empregados.

1.6.23 - Assegurar que o processo de obtenção de licenças, autorizações ou permissões junto a agentes públicos seja conduzido de acordo com o estabelecido no Código de Conduta, normas internas e legislação aplicável.

1.6.24 - Reforçar a adesão de todos os empregados, administradores (diretores e conselheiros de administração) e conselheiros fiscais a esta Política, ao Código de Conduta e ao Programa de Integridade por meio de treinamentos periódicos e ações de comunicação institucionais.

1.6.25 - Garantir a aplicação de treinamentos ao público interno e aos fornecedores sempre que for detectada a necessidade, seja por meio do monitoramento do Programa de Integridade ou por situação específica.

1.6.26 - Garantir a execução de ações de comunicação institucionais amplas ou direcionadas, sempre que for identificada a necessidade, seja por meio do monitoramento do Programa de Integridade ou por situação específica.

CAPÍTULO 1: CONFLITO DE INTERESSES

1.1. PROPÓSITO

Estabelecer critérios, diretrizes e responsabilidades em relação ao tratamento adequado de situações de conflito de interesses, de modo a garantir a identificação tempestiva, o reporte adequado e o monitoramento efetivo das situações de conflitos de interesses reais, potenciais e aparentes, visando manter a ética e transparência profissional, que norteiam o processo decisório da Copel.

1.2. DIRETRIZES ESPECÍFICAS

1.2.1 - É responsabilidade e dever de cada empregado conduzir todos os seus relacionamentos com outros empregados, com a Companhia, terceiros e Agentes Públicos, com ética, integridade e transparência.

1.2.2 - Todos os empregados têm o dever de garantir que suas ações, tanto relacionadas às suas responsabilidades profissionais, como também suas atividades pessoais, de forma que não criem conflito de interesses. Além disso, nenhuma atividade, relação ou interesses externos dos empregados devem interferir nas suas responsabilidades profissionais ou prejudicar os negócios ou a reputação da Copel.

1.2.3 - Caso os empregados, no exercício de suas funções, se depararem com situações de conflito de interesses, deverão:

- a) abster-se de tomar qualquer decisão ou de realizar qualquer atividade sempre que o ato for capaz de gerar um conflito de interesses; e
- b) reportar imediatamente e formalmente à gestão imediata e ao Departamento de Compliance, por meio do Formulário de Conflito de Interesses conforme Anexo I e II a ocorrência de qualquer conflito de interesses.

1.2.4 - Situações que podem configurar conflito de interesses contudo não se limitam apenas a estas listadas a seguir, já que podem existir outras condições que caracterizem o conflito de interesses.

1.2.4.1 - INTERESSES FINANCEIROS OU DE INVESTIMENTO

NPC 0313 POLÍTICA DE INTEGRIDADE
GOVERNANÇA CORPORATIVA
Versão 3 de 10.04.2024

4/10

1.2.4.1.1 - A Copel respeita os direitos de seus empregados de administrar seus assuntos financeiros pessoais. No entanto, é vedado aos empregados participar de qualquer processo de tomada de decisão relacionado a terceiros nos quais os empregados ou pessoas relacionadas a eles tenham interesse financeiro ou investimento. Conflitos de interesses financeiros ou relacionados a investimentos podem surgir quando um empregado ou pessoa relacionada a ele:

- a) aproveita oportunidades empresariais da Copel para benefício pessoal;
- b) recebe honorários, comissões, serviços ou outras remunerações de um terceiro da Copel o qual o empregado tenha influência ou gestão sobre o contrato entre Copel e terceiro; e
- c) tem interesse financeiro pessoal em uma transação na qual a Copel tem ou pode ter interesse.

1.2.4.2 - NEGÓCIOS OU OUTROS INTERESSES EXTERNOS

1.2.4.2.1 - Os conflitos de interesses também podem resultar de trabalhos externos e afiliações de empregados, as quais podem afetar sua objetividade, motivação ou desempenho enquanto empregado da Copel, como:

- a) ter um segundo emprego ou afiliação com um cliente, concorrente ou terceiro da Copel; e
- b) tornar-se membro de Conselhos ou Comitês de outras entidades ou exercer outras funções que conflitem com sua função na Copel.

1.2.4.2.2 - Não é permitido aos empregados ter uma afiliação com um concorrente da Copel. Eventuais exceções devem ser objeto de consulta ao Departamento de Compliance para que a realização do trabalho externo ou afiliação seja devidamente avaliada e aprovada.

1.2.4.2.3 - Em caso de aprovação, os empregados permanecem vinculados a todos os acordos de confidencialidade com a Companhia e todos os normativos internos relacionados a informações confidenciais ou não públicas.

1.2.4.2.4 - A participação em associações do setor energético e atividades conexas, nas quais concorrentes da Copel também tenham participação em atividades relativas ao trabalho do empregado para a Copel, são permitidas, desde que essas associações sejam declaradas por meio do Formulário de Conflito de Interesses e devidamente aprovadas pelo Departamento de Compliance.

1.2.4.3 - PARTICIPAÇÃO EM ENTIDADES SEM FINS LUCRATIVOS OU ATIVIDADES COMUNITÁRIAS

1.2.4.3.1 - A associação a entidades sem fins lucrativos ou atividades comunitárias similares é incentivada, na medida em que essas atividades não interfiram na função do empregado dentro da Copel nem representem um conflito de interesses.

1.2.4.3.2 - Não é necessário realizar uma consulta antes de se voluntariar, falar em nome ou servir no Conselho de uma organização beneficente ou comunitária, desde que (i) o empregado não esteja representando a Copel na organização, (ii) o serviço não interfira nas responsabilidades profissionais do empregado, e (iii) o serviço não crie um conflito de interesses.

1.2.4.3.3 - Ao participar de entidade sem fins lucrativos ou atividades comunitárias o empregado não poderá se manifestar ou emitir opinião em nome da Copel, ou dar a entender que sua manifestação ou opinião são da Copel.

1.2.4.4 - RELACIONAMENTO FAMILIAR OU AFETIVO ENTRE EMPREGADOS

1.2.4.4.1 - É vedado relacionamento familiar ou afetivo entre gestor e subordinados ou entre empregados que tenham um mesmo gestor imediato, excetuando os casos de designação temporária.

1.2.4.4.2 - Empregados envolvidos em uma relação familiar ou afetiva devem notificar prontamente o Departamento de Compliance, através do Formulário de Conflito de Interesses, e seu gestor imediato, bem como endereçar eventuais planos de ação estipulados pelo Departamento de Compliance.

1.2.4.5 - CONTRATAÇÕES DE EMPREGADOS QUE POSSAM REPRESENTAR CONFLITO DE INTERESSES

NPC 0313 POLÍTICA DE INTEGRIDADE
GOVERNANÇA CORPORATIVA
Versão 3 de 10.04.2024

5/10

1.2.4.5.1 - A contratação de pessoas relacionadas aos empregados da Copel deve ser cuidadosamente analisada e pode ser desencorajada para evitar qualquer conflito de interesses potencial, nas situações em que um empregado recruta, contrata, gerencia ou, de outra forma, realiza negócios com um parente ou alguém com quem tenha relação afetiva.

1.2.4.5.2 - Os empregados não devem se envolver no recrutamento ou retenção de pessoas relacionadas a ele, e pessoas relacionadas ao empregado não devem ser contratadas para preencher qualquer cargo que seria (direta ou indiretamente) subordinado ao empregado.

1.2.4.6 - CONTRATAÇÕES DE TERCEIROS QUE POSSAM REPRESENTAR CONFLITO DE INTERESSES

1.2.4.6.1 - É vedada a contratação de terceiros pela Copel quando o grau de parentesco ou afinidade com algum empregado interferir no processo decisório.

1.2.4.6.2 - Empregados que eventualmente possuam pessoas relacionadas a eles atuando ou pretendendo atuar na prestação de serviços ou fornecimento de materiais para a Copel, devem abster-se de atuar na gestão e contratação desses negócios, evitando quaisquer atos no sentido de influenciar decisões dos demais empregados que estejam gerindo o assunto.

1.2.4.7 - VANTAGENS, BENEFÍCIOS, BRINDES, HOSPITALIDADES OU PRESENTES

1.2.4.7.1 - É proibida a concessão, oferta, promessa ou recebimento de vantagens, benefícios, brindes, hospitalidades ou presentes, mesmo que institucionais, durante o processo de seleção de terceiros ou em negociações com clientes, ou até mesmo durante ou após o recrutamento, avaliação de desempenho, promoção ou processo de rescisão de empregados.

CAPÍTULO 2: CANAL DE DENÚNCIAS

2.1. PROPÓSITO

Estabelecer as diretrizes para a recepção, análise e tratamento de relatos registrados por meio do Canal de Denúncias que norteiam o processo decisório da Copel.

2.2. DIRETRIZES ESPECÍFICAS

2.2.1 – Tratar adequadamente todo relato recepcionado por meio do Canal de Denúncias, encaminhando aos órgãos internos para investigação e apuração dos fatos.

2.2.2 – Garantir anonimato, sigilo e não retaliação ao relatante, sempre que este utilizar o Canal de Denúncias de maneira responsável, demonstrando agir de boa-fé ao comunicar suposta prática imprópria.

2.2.3 – Manter em caráter confidencial todo relato e respectiva investigação, revelando às partes envolvidas apenas as informações estritamente necessárias.

2.2.4 - Considerar todo relato recepcionado como oportunidade de melhoria e aprendizado.

2.2.5 - Operacionalizar o Canal de Denúncias por meio de empresa contratada para este fim, sob gestão da área de integridade e do Comitê de Ética, em apoio ao Comitê de Auditoria Estatutário – CAE.

2.2.6 - Dar conhecimento, por meio de reportes mensais, ao Comitê de Auditoria Estatutário – CAE, ao Comitê de Ética, ao Diretor Presidente da Copel sobre todo relato recepcionado por meio do Canal de Denúncias e dos resultados obtidos.

2.2.7 - Incentivar a realização de denúncias que apresentem fatos, dados ou situações que representem fraudes, corrupção, descumprimento de leis, normas ou do Código de Conduta e demais ilícitos ou irregularidades que envolvam finanças, auditoria, contabilidade, governança corporativa e sustentabilidade empresarial.

2.2.8 - Garantir resposta adequada para todo relato recepcionado por meio do Canal de Denúncias, monitorando os prazos estabelecidos para cada investigação, o parecer ao relatante e a finalização do relato.

2.2.9 - Instituir e divulgar o Canal de Denúncias, constituindo-se em mecanismo inibidor de condutas indesejadas e passível de fomentar a transparência em todos os níveis da organização.

NPC 0313 POLÍTICA DE INTEGRIDADE
GOVERNANÇA CORPORATIVA
Versão 3 de 10.04.2024

6/10

LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA RELACIONADA AO ASSUNTO

A Legislação e regulamentação aplicáveis às Políticas Corporativas estão organizadas em caderno específico, disponível para consulta no Portal de Sustentabilidade da Copel, na página de Relações com Investidores e no *website* da Companhia.

Atualiza a NPC 0313 de 05.04.2022 e incorpora o conteúdo da NPC 0305 - Política do Canal de Denúncias e parte do conteúdo da NPC 0106 - Política de Transações com Partes Relacionadas relativo a conflitos de interesses.

A presente Política foi aprovada na 249ª Reunião Ordinária do Conselho de Administração – ROCAD de 10.04.2024.

NPC 0313 POLÍTICA DE INTEGRIDADE
GOVERNANÇA CORPORATIVA
Versão 3 de 10.04.2024

ANEXO I
FORMULÁRIO - CONFLITO DE INTERESSES

Visando identificar situações que possam constituir conflito de interesses real, potencial ou aparente, envolvendo empregados e/ou terceiros da Copel, solicitamos que utilize este formulário para realizar as declarações adequadas ao seu caso, conforme diretrizes da NAC de Conflito de Interesses, respondendo às seguintes questões:

1. DADOS DO EMPREGADO

Nome completo:	CPF:
Registro Copel nº:	Cargo:
Departamento:	Gestor imediato:

2. PARENTES E RELACIONAMENTOS AFETIVOS

2.1. Indique na tabela abaixo as informações de seus parentes até 2º grau¹ e/ou pessoa com quem tenha relacionamento afetivo²:

Nome completo	Parentesco / Relacionamento	CPF

2.2. É de seu conhecimento que algum parente até 4º grau³ e/ou pessoa com quem tenha um relacionamento afetivo trabalha atualmente na Copel? Caso afirmativo, preencha os campos da tabela abaixo:

() Sim () Não

Nome completo	Parentesco / Relacionamento	CPF	Empresa Copel	Cargo	Departamento

¹ Consideram-se como parentes até 2º grau: cônjuge, pai, mãe, filhos e irmãos.

² Considera-se como relacionamento afetivo aquele em que existe relação pessoal íntima ou amorosa que não se configura uma relação formalizada (a exemplo do casamento).

³ Consideram-se como parentes até 4º grau: cônjuge, pais, avós, irmãos, filhos, sobrinhos, tios e primos, ligados por sangue ou casamento, incluindo os familiares do cônjuge ou da pessoa com quem tenha relacionamento afetivo.

NPC 0313 POLÍTICA DE INTEGRIDADE
GOVERNANÇA CORPORATIVA
Versão 3 de 10.04.2024

3. PARTICIPAÇÕES SOCIETÁRIAS E/OU VÍNCULOS TRABALHISTAS

3.1. Você, algum parente até 2º grau e/ou pessoa com quem tenha um relacionamento afetivo é proprietário, administrador e/ou possui participação societária em empresas? Caso afirmativo, preencha os campos da tabela abaixo:

Sim Não

Nome completo	Parentesco / Relacionamento	Nome da empresa	CNPJ	Cargo / % de participação

3.2. Você tem vínculo trabalhista em outras empresas? Caso afirmativo, preencha os campos da tabela abaixo:

Sim Não

Nome da empresa	CNPJ	Cargo / Participação Societária

4. ATIVIDADES EM ENTIDADES SEM FINS LUCRATIVOS OU ATIVIDADES COMUNITÁRIAS

4.1. Você participa de atividades ou é membro de ONGs, Institutos, Sindicatos e/ou Associações de Classe? Caso afirmativo, preencha os campos da tabela abaixo:

Sim Não

Nome da organização	CNPJ	Data de início	Data de término, se aplicável

NPC 0313 POLÍTICA DE INTEGRIDADE
GOVERNANÇA CORPORATIVA
Versão 3 de 10.04.2024

5. AGENTES PÚBLICOS, PESSOAS EXPOSTAS POLITICAMENTE (PEP) E PARTIDOS POLÍTICOS

5.1. Você, algum parente até 4º grau e/ou pessoa com quem tenha um relacionamento afetivo se enquadra ou se enquadrou nos últimos 5 anos como Agente Público, Pessoa Exposta Politicamente (PEP) ou em Partidos Políticos? Caso afirmativo, preencha os campos da tabela abaixo:

Sim Não

Nome completo	Parentesco / Relacionamento	Cargo	Órgão Público / Partido Político	Data de início	Data de término, se aplicável

NPC 0313 POLÍTICA DE INTEGRIDADE
GOVERNANÇA CORPORATIVA
Versão 3 de 10.04.2024

10/10

ANEXO II

TERMO DE ADESÃO

Por este Termo declaro que tomei conhecimento dos termos e condições da Política de Integridade, aprovada pelo Conselho de Administração da Copel, formalizando a minha adesão à referida norma e me comprometendo a divulgar sua finalidade, cumprindo com todas as suas diretrizes e práticas.

Também autorizo a Copel a:

- i) Realizar consultas em nome das pessoas por mim indicadas neste documento, com a finalidade de validar as informações apresentadas neste formulário, caso necessário;
- ii) Arquivar as informações por mim relatadas para eventuais consultas e/ou análises internas; e
- iii) Realizar o tratamento de meus dados pessoais e dos menores sob minha responsabilidade para finalidade específica, em conformidade com a Lei nº 13.709 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Declaro que as informações acima prestadas são verdadeiras e comprometo-me em atualizá-las sempre que houver alterações nos dados informados e/ou quando solicitado pelo Departamento de Compliance da Copel - DJC/DRC/SIN/DCOM.

Local e data: _____

Assinatura: _____