



CÓDIGO DE CONDUTA



CONSELHO DE ORIENTAÇÃO ÉTICA

O Conselho de Orientação Ética – COE é constituído como um colegiado vinculado administrativamente à Presidência, com a atribuição de contribuir para que a atuação da Companhia seja permanentemente conduzida por princípios moralmente sãos no desenvolvimento de seus negócios, bem como pela divulgação e efetiva aplicação dos preceitos e orientações deste Código de Conduta por parte dos empregados, administradores e contratados, em consonância com os valores da Copel, os Princípios do Pacto Global e os Princípios da Governança Corporativa.

O COE aprecia e emite orientação em processos relacionados à conduta ética na Companhia.

Para garantir transparência e autonomia, o COE é constituído por doze conselheiros, dos quais onze são empregados da Copel nomeados através de circular e um é representante da sociedade civil.

APRESENTAÇÃO

Este Código de Conduta Empresarial tem o objetivo de servir como instrumento orientador dos atos de todas as pessoas que exercem atividades em nome da Copel e de suas subsidiárias integrais e controladas, os empregados (independente da sua função ou posição hierárquica), administradores (membros do Conselho de Administração e Diretoria Executiva), membros do Conselho Fiscal, estagiários, prestadores de serviço e contratados, aos quais cabe a responsabilidade de reger-se por suas disposições e de aplicar, em seu âmbito de responsabilidade, seu conteúdo e promover sua divulgação, seu entendimento e sua internalização.

Os princípios norteadores incorporam os Valores da Copel (Ética, Respeito às Pessoas, Dedicção, Transparência, Segurança e Saúde, Responsabilidade e Inovação), os Princípios do Pacto Global e os Princípios de Governança Corporativa, constituindo-se em guia em contínua evolução, que deve permitir aos empregados, administradores e contratados balizar sua conduta.

Esses princípios, chamados de “Orientadores da Conduta Copeliana”, estão relacionados a seguir:

INTEGRIDADE (p. 4)

CONFORMIDADE (p. 8)

TRANSPARÊNCIA (p. 10)

SEGURANÇA E SAÚDE (p. 11)

RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL (p. 14)

RESPEITO (p. 16)

Ao final, para completar este manual, incluímos:

DISPOSIÇÕES FINAIS (p. 22)

CANAIS (p. 23)

GLOSSÁRIO (p. 24)

Este Código de Conduta é para sua orientação. Leia e consulte sempre que tiver dúvidas no seu dia a dia, tanto na Copel como na sociedade.

A. INTEGRIDADE

A Copel valoriza a conduta íntegra e leal ao agir com os colegas de trabalho, parceiros, clientes, com a sociedade e demais partes interessadas, pautada pelo comprometimento com suas atividades, e espera que cada um discipline suas ações com base na lei, orientando-se pela verdade no desempenho de suas atribuições e defendendo, como compromisso profissional e moral, os objetivos, diretrizes e legítimos interesses da Companhia.

Condutas recomendadas:

1. Conduzir suas ações de maneira a contribuir para a sustentabilidade econômica, ambiental e social da Companhia.
2. Estar comprometido com a missão, a visão e os valores da Copel na busca da perenidade da Companhia.
3. Sugerir projetos, iniciativas e ações que contribuam com a missão institucional da Companhia, visando à satisfação dos acionistas e clientes e à busca permanente da melhoria da qualidade dos serviços, através de capacitação técnico-profissional.
4. Utilizar internamente informações obtidas em visitas, reuniões ou outras iniciativas de cooperação, *benchmarking* e similares, com as partes interessadas e relacionadas, para avaliar e comparar os dados e práticas, visando ao estabelecimento de planos, estratégias e metas para melhoria de desempenho, processos, produtos e serviços.
5. Atuar de forma proativa e preventiva, com vistas a mitigar quaisquer tipos de riscos à Companhia de modo a agregar valores éticos, morais e sociais à gestão pública, buscando evitar erros, falhas, prejuízos ou desperdícios.
6. Zelar pela adequada alocação e pelo uso correto e eficiente de todas as instalações, bens e recursos da Companhia e pela plena gestão documental sob sua guarda e responsabilidade.
7. Observar os princípios da economicidade, razoabilidade e responsabilidade socioambiental, tanto na aquisição quanto na operação e manutenção das instalações, bens e recursos da Companhia.

8. Levar ao conhecimento de sua gerência imediata ou do Conselho de Orientação Ética situação que represente conflito de interesses ou violação de conduta ética.
9. Manter conduta adequada no ambiente de trabalho ou fora dele, inclusive em mídias sociais, ao utilizar o nome ou logomarca da Copel, uniforme ou qualquer material que possa identificá-lo como seu representante, visando sempre à preservação da imagem da Companhia.
10. Respeitar os concorrentes, parceiros e clientes, promovendo concorrência justa e aberta, combatendo a conduta desleal, a pirataria, o contrabando e a adulteração de produtos.
11. Combater a corrupção ativa e passiva e a concussão em todas as suas formas, inclusive peculato, extorsão e propina.
12. Quando identificado qualquer conflito de interesses ou interesse particular em relação a processos ou atividades, é dever da pessoa física envolvida manifestar-se tempestivamente à sua gerência imediata ou ao Conselho de Orientação Ética. No caso de reuniões ou atividades em que se evidencie conflito de interesses, a pessoa envolvida deverá retirar-se imediatamente da discussão e não poderá participar da decisão até o encerramento do assunto.

Condutas não aceitas:

1. Conduzir as transações de negócio em desacordo com os interesses da Companhia.
2. Subordinar a estrutura organizacional e ocupacional, unidades administrativas, controladas, coligadas, empreendimentos e participações da Companhia a interesses pessoais próprios ou de acionistas, empregados, administradores e demais partes interessadas e relacionadas.
3. Utilizar, divulgar ou repassar, para benefício próprio ou de terceiros, metodologias, conhecimento ou informações confidenciais e privilegiadas da Companhia.
4. Utilizar recursos da Companhia para fins particulares.

5. Utilizar ferramentas de comunicação, pessoais ou da Companhia durante a jornada de trabalho para fins particulares além do tempo mínimo indispensável ou que possa prejudicar interesses, atividades e imagem da Companhia, onerando custos e produtividade.
6. Rasurar, adulterar, reter documentos, registros, cadastros e sistemas de informação da Companhia, ou apropriar-se deles.
7. Estabelecer relações que apresentem conflito de interesses, principalmente quando esses envolverem parentes ou pessoas de seu relacionamento profissional ou pessoal. O Conflito de Interesses é toda situação em que o empregado e o administrador, assim como seus parentes ou amigos, possam beneficiar-se do vínculo com a Companhia para obter vantagem pessoal ou em benefício de terceiros de forma conflitante com algum interesse da empresa.
8. Manter interesses pessoais, políticos, econômicos e financeiros com empresas parceiras, concorrentes, clientes ou fornecedores, caso esses interesses possam influenciar suas ações no desempenho das atividades relacionadas à Companhia.
9. Promover, aceitar e apoiar o nepotismo.
10. Indicar parentes ou familiares ou, ainda, levar outra pessoa a indicá-los para contratação por fornecedores da Copel.
11. Prestar serviços remunerados e/ou receber remuneração por serviços prestados a qualquer concorrente, cliente ou fornecedor que se caracterizem como conflito de interesse.
12. Executar trabalhos estranhos às atividades da Copel durante o horário de expediente na Companhia.
13. Obter, para si ou para outra pessoa ou empresa, benefícios oriundos de negócios realizados ou oportunidades que venham a ter no desempenho de suas atividades na Copel e que sejam de interesse desta, sem o prévio consentimento da Companhia por escrito.
14. Aceitar brindes ou cortesias cujo valor possa caracterizar benefício ou recebimento de vantagem, sendo tolerados brindes institucionais e/ou de valor simbólico que não ultrapassem 20% do salário mínimo nacional.

Acima deste valor, sendo histórico ou cultural, o brinde passará a fazer parte do acervo da Companhia; se tiver valor comercial, deverá ser promovida doação para entidade de caráter assistencial ou filantrópico.

15. Fornecer brindes ou cortesias cujo valor ultrapasse 20% do salário mínimo nacional. Estes só podem ser distribuídos com base em estratégia de marketing ou de relacionamento institucional. Exceções serão consideradas quando a peça a ser concedida fizer parte de ação promocional de impulsionamento, restrita, e devidamente autorizada pela área competente.
16. Fazer qualquer comunicação pública em nome da Companhia, em qualquer situação, a menos que autorizado ou então respaldado pela Política de Comunicação e Política de Divulgação de Atos e Fatos Relevantes da Copel.
17. Oferecer, no caso de profissionais liberais e empreendedores na condição de empregados, administradores ou contratados, produtos e serviços dentro do ambiente da Companhia durante a jornada de trabalho.
18. Apropriar-se de ideia, estudo ou trabalho que foi elaborado por outro, ou repassá-lo sem as devidas citações, referências ou autorizações.
19. Induzir outros a agir em desacordo com leis, regulamentos, políticas, normas, padrões, procedimentos e boas práticas organizacionais.
20. Incentivar, praticar ou tolerar a pedofilia.
21. Incentivar, praticar ou tolerar a pornografia no ambiente do trabalho.
22. Deixar de atender aos requisitos estabelecidos pelos códigos de conduta ou ética das respectivas profissões.
23. Tolerar, facilitar e apoiar qualquer tipo de atividade corrupta, ativa ou passiva, envolvendo ou não valores financeiros, tais como extorsão, suborno ou propina, com concorrentes, fornecedores, prestadores de serviços, clientes e demais partes interessadas.
24. Tolerar qualquer tipo de negociação, formal ou informal, com concorrentes, com o intuito de definir preços, propostas, níveis de produção, níveis de estoque, territórios de vendas, clientes, licitações,

custos, margens de lucro, divisão ou fatia de mercados (“Market share”), alocação de clientes, apresentação de propostas em licitações e/ou qualquer outro assunto que pode gerar dúvidas no que se refere à conduta ética perante o mercado.

25. Tolerar qualquer tipo de desvio, fraude, irregularidade e ato ilícito praticado contra a administração pública e demais partes interessadas.
26. Exercer ou envolver-se em atividades que envolvam a “lavagem” de recursos proveniente de qualquer atividade criminosa.

B. CONFORMIDADE

A Copel valoriza o respeito incondicional e irrestrito à totalidade de leis, regulamentos, políticas, normas, padrões, procedimentos e boas práticas organizacionais, em todas as atividades em nome da Companhia e onde quer que ela atue.

Condutas recomendadas:

1. Estar comprometido com o atendimento aos requisitos estabelecidos por leis, regulamentos, políticas, normas, padrões, procedimentos e boas práticas organizacionais.
2. Contribuir para a melhoria de políticas, normas, padrões, procedimentos e práticas internas.
3. Verificar previamente à execução de quaisquer atividades em nome da Companhia sua conformidade com leis e regulamentos de onde forem praticados ou destinarem-se a produzir efeitos, seja no Brasil ou no exterior. Em caso de dúvida, deverá ser solicitada opinião legal da área competente.
4. Denunciar, à área competente da Companhia, todo e qualquer ato de improbidade administrativa e crimes praticados por empregados (independentemente da sua função ou posição hierárquica), administradores, clientes e fornecedores contra a ordem econômica e tributária que venha a ter conhecimento.

5. Colaborar com qualquer apuração ou investigação promovidas internamente ou por órgãos fiscalizadores externos.

Condutas não aceitas:

1. Usar métodos ilegais ou antiéticos na obtenção de informações competitivas para a Companhia, como furto de informações confidenciais e segredos de negócio.
2. Divulgar ou induzir a divulgação de informações confidenciais da Copel ou de outras empresas, por empregados e administradores atuais ou ex-empregados e ex-administradores da Companhia.
3. Repassar a terceiros informações privilegiadas, estratégicas ou confidenciais, sobre a Companhia e seus negócios, ainda não divulgadas publicamente, ou transacionar títulos ou ações durante o período de confidencialidade.
4. Rasurar, adulterar, destruir, reter documentos, registros, cadastros e sistemas de informação da Companhia, e/ou criar documentação ou registros falsos, para induzir outras pessoas a entendimento incorreto ou tendencioso sobre qualquer questão baseada neles.
5. Obstruir eventuais investigações ou sindicâncias internas ou externas.
6. Possibilitar o acesso de pessoas não autorizadas aos sistemas informatizados ou instalações da Companhia.
7. Copiar, distribuir ou utilizar, sem autorização, quaisquer trabalhos, publicações, projetos ou *softwares* (protegidos por direitos autorais, desenvolvidos internamente ou obtidos por contratos de licenciamento).
8. Instalar ou utilizar programas nos computadores da Companhia que não tenham sido autorizados pelas áreas competentes.

C. TRANSPARÊNCIA

A Copel preza para que as comunicações, informações e relatórios externos e internos divulgados às partes relacionadas e interessadas pertinentes sejam transparentes, claros em seus objetivos, intenções e ações e estejam completos, exatos e em conformidade com os controles e procedimentos da Companhia, observados os limites do direito à confidencialidade.

Condutas recomendadas:

1. Agir de forma proativa com objetividade, honestidade, dignidade, respeito, transparência, lealdade, cortesia, respeito mútuo e colaboração em todas as atividades.
2. Prestar contas aos superiores hierárquicos, partes interessadas pertinentes e órgãos de controle interno e externo, de atividades, atitudes, decisões, recursos utilizados e resultados obtidos.
3. Incentivar a boa comunicação interna e externa, de forma espontânea, franca e rápida, objetiva e acessível.
4. Atender auditores internos e externos, também em investigações e sindicâncias governamentais, concedendo acesso completo e preciso das transações e à exatidão de livros, registros e sistemas de informação, além do acesso às pessoas, bens e instalações da Companhia.
5. Implantar, manter e aprimorar controles internos que assegurem a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras da Companhia.
6. Tratar de forma transparente e adequada todas as informações econômicas, sociais, ambientais e de governança corporativa da Companhia que possam ter impactos sobre empregados, sociedade e demais partes interessadas.
7. Fornecer às partes interessadas ou relacionadas, ou em programas de cooperação, *benchmarking* e similares, informações com as mesmas características de detalhamento das recebidas, resguardada a confidencialidade da informação.

8. Buscar e compartilhar com seus superiores e subordinados hierárquicos as diretivas da empresa na condução da gestão dos negócios.

Condutas não aceitas:

1. Utilizar ou divulgar informações confidenciais e privilegiadas, obtidas em razão de suas funções, em benefício próprio ou de terceiros.
2. Revelar informações privilegiadas antes de se tornarem públicas.
3. Utilizar, divulgar ou repassar informações confidenciais obtidas em visitas, reuniões ou outras iniciativas de cooperação, *benchmarking* e similares com as partes interessadas e relacionadas.
4. Utilizar ou repassar, para benefício próprio ou de terceiros, metodologias, conhecimento ou informações de clientes ou fornecedores confiados à Companhia.

D. SEGURANÇA E SAÚDE

A Copel reconhece a saúde e a segurança no local de trabalho como um direito fundamental do ser humano, valorizando a vida e respeitando a integridade física e moral das pessoas.

Condutas recomendadas:

1. Promover um ambiente de trabalho sadio e seguro, adotando medidas de preservação da integridade física, mental e moral dos empregados, dos administradores e dos contratados.
2. Adotar ações de promoção de saúde e de segurança em todas as atividades da empresa, buscando a eliminação ou mitigação dos riscos ocupacionais, a minimização dos impactos ambientais das atividades laborais, o cumprimento da legislação e proporcionando o bem-estar de todos.
3. Agir como o principal responsável por sua segurança e saúde no trabalho e contribuir para com as dos colegas, principalmente quanto ao uso

correto do EPI – Equipamento de Proteção Individual, quando a função exigir sua utilização.

4. Realizar os exames médicos periódicos conforme orientação da Copel.
5. Adotar as medidas preventivas estabelecidas pela Copel para proteção de sua saúde e de sua segurança.
6. Apoiar e contribuir para o desenvolvimento contínuo das práticas seguras em todas as suas tarefas e de seus colegas.
7. Proporcionar e participar continuamente de treinamentos sobre rotinas e procedimentos de segurança e saúde, principalmente quanto a atividades ou situações de risco.
8. Propiciar instalações e equipamentos seguros, visando a um ambiente sadio e com qualidade de vida no trabalho.
9. Tratar de forma transparente todas as informações relativas à segurança e à saúde.
10. Apoiar, em sua recuperação, empregados, administradores e contratados que apresentem comprometimento com álcool ou drogas.
11. Incorporar nas atividades diárias a necessidade de agir de forma segura.
12. Adiar a realização de qualquer tarefa onde as medidas de segurança detectadas pela análise de risco não estejam atendidas.
13. Informar e orientar os consumidores, empregados e terceiros sobre os riscos potenciais de nossos produtos e serviços;
14. Exigir das contratadas o cumprimento da legislação vigente, bem como das normas e instruções internas relativas à segurança e à saúde do trabalho e também de ações complementares que assegurem a integridade física e mental dos seus empregados e de terceiros.
15. Disponibilizar, exigir e utilizar adequadamente os equipamentos de proteção individual e coletivo;

16. Cumprir integralmente as normas internas, normas regulamentadoras e instruções técnicas de segurança do trabalho;
17. Comunicar às áreas responsáveis pela saúde e segurança do trabalho, condições inseguras, desrespeito às regras de segurança ou situações que possam colocar em risco a vida.

Condutas não aceitas:

1. Expor-se ou expor os demais empregados ou contratados a perigos que possam causar lesões ou acidentes.
2. Executar atividades sem condições de segurança, sem a observância das normas e instruções técnicas de segurança de trabalho.
3. Não utilizar ou utilizar de forma inadequada equipamentos de proteção individual ou coletivos.
4. Praticar ou incentivar qualquer tipo de assédio, especialmente os de natureza moral, sexual e econômica, o que inclui conduta verbal ou física de humilhação, coação ou ameaça a empregados, administradores e contratados, independentemente de seu nível hierárquico.
5. Ingressar, comercializar, portar ou consumir qualquer tipo de bebida alcoólica no ambiente de trabalho ou em qualquer instalação ou atividade relacionada à Companhia, exceto nas situações nas quais sua comercialização ou porte seja prevista, ou ainda em comemorações devidamente autorizadas por responsável com competência para tanto, desde que com moderação e de forma que seu consumo não influencie qualquer tipo de comportamento ou que venha a ferir as diretrizes deste Código.
6. Ingressar, comercializar, portar, consumir ou estar sob o efeito de qualquer tipo de droga ilícita no ambiente de trabalho ou em qualquer instalação ou atividade relacionada à Companhia.
7. Portar armas de qualquer espécie nas dependências da Companhia, salvo para profissionais expressamente autorizados para tal.

8. Deixar de relatar, tão logo se detecte, ao administrador ou aos canais competentes, qualquer situação que possa comprometer segurança e saúde, inclusive qualquer tipo de assédio.

E. RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL

A Copel conduz suas ações com responsabilidade social e ambiental, minimizando os impactos no meio ambiente e na sociedade, reparando e compensando eventuais prejuízos causados por suas atividades e contribuindo para o desenvolvimento sustentável.

Condutas recomendadas:

1. Estar comprometido com a preservação do meio ambiente, a sustentação de todas as formas de vida e com os programas sociais e ambientais da Companhia, visando ao desenvolvimento sustentável e ao respeito às futuras gerações.
2. Contribuir para implementação de boas práticas de responsabilidade social e ambiental, bem como para a educação para a sustentabilidade, no âmbito da Companhia ou na sociedade.
3. Respeitar os direitos humanos e trabalhistas e adotar práticas que contribuam para a erradicação do trabalho forçado ou compulsório e do trabalho infantil.
4. Atuar, com a máxima diligência, para a superação de qualquer problema que prejudique a sociedade ou o meio ambiente.
5. Apoiar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias não agressivas e que preservem o meio ambiente.
6. Proporcionar e participar continuamente de treinamentos sobre rotinas e procedimentos para mitigar situações de risco que possam afetar a sociedade ou o meio ambiente.
7. Estimular a adoção de boas práticas de responsabilidade social e ambiental por parte de parceiros, fornecedores e clientes.

8. Incentivar o exercício da cidadania e da atuação voluntária na comunidade.
9. Realizar intercâmbios com as comunidades em que a Companhia está inserida para discussão e adoção de medidas preventivas, mitigadoras ou compensatórias necessárias nos empreendimentos realizados pela Copel.
10. Promover ações que conduzam à melhoria da qualidade de vida e ao desenvolvimento econômico, social e cultural das comunidades em que a Companhia está inserida.
11. Tratar de forma transparente e responsável todas as informações sobre impactos sociais e ambientais causados pela Companhia.

Condutas não aceitas:

1. Desrespeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente.
2. Apoiar ou praticar quaisquer atos ou atitudes que possam causar danos sociais e ambientais.
3. Deixar de relatar rapidamente aos administradores ou aos canais competentes, às autoridades e à comunidade, situações de emergência, como acidentes ambientais, para que as medidas pertinentes sejam imediatamente adotadas.
4. Tolerar, permitir e/ou compactuar com o emprego de mão de obra forçada e/ou infantil em algum processo relacionado com as atividades da Companhia.

F. RESPEITO

A Copel pauta suas ações no respeito às partes interessadas e relacionadas, valoriza a confiança conquistada ao longo de sua história e incentiva a consideração e a cortesia com o próximo. A empresa tem o compromisso de apoiar, proteger e preservar os direitos humanos, adotando políticas e práticas que contribuam para este fim.

i. RELACIONAMENTO COM CLIENTES INTERNOS:

Condutas recomendadas:

1. Tratar todos de forma justa, cortês e igualitária.
2. Conduzir as relações com harmonia, solidariedade, dignidade, respeito, transparência e lealdade.
3. Negociar de forma justa e honesta.
4. Aceitar, respeitar e valorizar a diversidade.
5. Respeitar a livre associação sindical e o direito à negociação coletiva.
6. Respeitar o direito e a liberdade de manifestação e livre associação, desde que não se faça uso dos recursos e do nome da Companhia.
7. Garantir o direito ao anonimato.
8. Garantir à parte denunciada o direito de resposta.
9. Incentivar e propiciar condições para motivação e oportunidades de desenvolvimento profissional e de empregabilidade aos membros da equipe.
10. Reconhecer os esforços e valorizar os êxitos, tendo o mérito como base.
11. Promover o trabalho em equipe e a responsabilidade individual.
12. Pautar as avaliações profissionais e pessoais de forma justa, dirigindo-as reservadamente à própria pessoa, evitando, assim, a propagação de opiniões que possam prejudicar a imagem do avaliado.

13. Tratar as informações com as partes relacionadas e com as partes interessadas de forma a preservar a confidencialidade.
14. Promover a confiança e a participação por meio de diálogo aberto e honesto.

Condutas não aceitas:

1. Emitir acusações falsas.
2. Adotar atitude que denigra a imagem de qualquer cliente interno, parte relacionada e parte interessada.
3. Expor de forma preconceituosa qualquer indivíduo.
4. Divulgar e fomentar fatos, intrigas, boatos e imagens que possam causar qualquer tipo de constrangimento.
5. Praticar ataques pessoais e institucionais.
6. Aceitar atitude, política ou prática de discriminação sob qualquer pretexto.
7. Adotar medidas de retaliação a quem, de boa-fé, apresentar opinião, questionamento, preocupação ou denúncia sobre irregularidades.
8. Utilizar os recursos e o nome da Companhia para atuação, doação ou contribuição político-partidária.
9. Criar ambiente profissional hostil que interfira no desempenho individual ou afete as condições de trabalho.
10. Discriminar qualquer pessoa por cor, etnia, classe social, convicção política, naturalidade, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, credo, religião, culto, idade, deficiência, nível de escolaridade, nível hierárquico, cargo e função.

ii. RELACIONAMENTO COM CLIENTES EXTERNOS:

Condutas recomendadas:

1. Prezar por uma postura gentil, cortês, colaborativa e responsável.
2. Considerar as necessidades e as expectativas dos clientes na oferta de produtos, serviços e opções.
3. Cumprir tudo o que for acordado e contratado com o cliente, comunicando qualquer eventualidade.
4. Orientar o cliente na eficácia e no uso correto, eficiente e seguro dos produtos e serviços.
5. Fazer uso permanente da identificação funcional e do uniforme, mantendo-o em bom estado de conservação.

Condutas não aceitas:

1. Discriminar clientes, seja por cor, etnia, classe social, convicção política, naturalidade, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, credo, religião, culto, idade, deficiência, nível de escolaridade, origem, porte econômico ou localização geográfica.
2. Deixar de fornecer informações claras e verdadeiras sobre produtos e serviços da Companhia.

iii. RELACIONAMENTO COM ACIONISTAS:

Condutas recomendadas:

1. Considerar nas decisões da Companhia os interesses dos acionistas, controlador e minoritários, visando ao equilíbrio entre as partes.
2. Praticar comunicação precisa, transparente e tempestiva de informações que permitam o acompanhamento das atividades da Companhia e a avaliação de seu desempenho e potencial.

Condutas não aceitas:

1. Privilegiar o interesse de um dos acionistas em detrimento do outro.

iv. RELACIONAMENTO COM A SOCIEDADE:

Condutas recomendadas:

1. Respeitar os princípios, as tradições e as necessidades das comunidades em que a Companhia atua.
2. Buscar o equilíbrio entre os interesses dos acionistas e da sociedade.
3. Manter o diálogo constante com a sociedade visando aprimorar o relacionamento.
4. Comunicar de forma clara e transparente as informações de interesse da sociedade.
5. Incentivar as ações que contribuam para o desenvolvimento da sociedade.

Condutas não aceitas:

1. Desconsiderar os legítimos interesses da sociedade.

v. RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES:

Condutas recomendadas:

1. Competir de forma justa, seguindo os princípios da livre e leal concorrência.
2. Obter informações de mercado e de concorrentes, de forma lícita e idônea.

Condutas não aceitas:

1. Denegrir serviços ou produtos dos concorrentes.
2. Fornecer, adquirir, divulgar ou repassar informações estratégicas e segredos de negócios ,comerciais e industriais.

vi. RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES:

Condutas recomendadas:

1. Promover continuamente o desenvolvimento de fornecedores nas questões relacionadas à sustentabilidade empresarial.
2. Adquirir bens e serviços e habilitar fornecedores conforme determina a legislação vigente e demais normas internas.
3. Garantir a equidade no tratamento com os fornecedores.
4. Assegurar os interesses da Companhia por meio de criterioso processo de elaboração e acompanhamento de contratos, agindo com idoneidade na fiscalização, controle e vistoria técnica, promovendo relacionamento profissional entre contratados, fornecedores e empregados, com consideração sempre dos dispositivos legais e instruções normativas internas, bem como a isenção e a integridade nas relações comerciais entre a Copel e seus fornecedores ou contratados.
5. Investir no treinamento e qualificação dos empregados que se relacionam com os fornecedores, incentivando-os a disseminar os princípios éticos da Companhia.

Condutas não aceitas:

1. Coagir fornecedores para a desistência de negociações ou contratos com concorrentes ou terceiros para manter relacionamento comercial com a Copel.
2. Contratar fornecedores que não atendam a legislação, as normas, os editais e os princípios de responsabilidade social.

3. Praticar atos que não permitam a livre concorrência nos processos de contratação da Companhia.
4. Permitir tratamento que possa comprometer a isenção e a integridade nas relações comerciais entre a Copel e fornecedores ou contratados.

vii. RELACIONAMENTO COM AGENTES PÚBLICOS:

Condutas recomendadas:

- 1-Basear as relações com os agentes públicos de forma íntegra, contributiva, transparente e sustentável.
- 2- Participar e incentivar a discussão de políticas públicas relacionadas às atividades da Companhia e de temas relevantes para a sociedade
- 3- Caso o empregado participe de atividades político-partidárias, o faça em caráter estritamente pessoal, fora de seus horários e locais de trabalho.

Condutas não aceitas:

1. Oferecer ou prometer diretamente ou por meio de terceiros, pagamentos, presentes ou benefícios a agentes públicos, partidos políticos ou a seus membros, candidatos a cargos políticos e/ou familiares, com o intuito de obter benefício.
2. Efetuar doações a agentes públicos, partidos políticos ou a seus membros e candidatos a cargos políticos como representante da Companhia.
3. Utilização de recursos, programas e serviços da Companhia ou a associação de suas marcas com atividades de natureza político-partidária.

DISPOSIÇÕES FINAIS

- i.** A Copel repudia a prática da denúncia vazia, conspiratória ou vingativa.
- ii.** A denúncia responsável será valorizada quando o manifestante apresentar fatos, dados ou situações que possam prejudicar a empresa, seus colaboradores ou demais públicos de interesse da Copel. Quando de sua ocorrência, serão garantidos o anonimato e a apuração seguindo os procedimentos estabelecidos no Programa de Integridade da Copel e demais normas e legislação relacionadas.
- iii.** A conduta do empregado deve ser sempre considerada no processo de avaliação de desempenho da Companhia com base no estabelecido neste Código.
- iv.** Violações de qualquer disposição a este Código estão sujeitas a medidas cabíveis aos responsáveis, de acordo com as leis vigentes.
- v.** Violações a este Código sujeitar-se-ão às penalidades disciplinares previstas nas normas da Companhia, desde advertência até a dispensa por justa causa, além de eventuais penalidades previstas em legislação específica.
- vi.** Os procedimentos necessários ao funcionamento do Conselho de Orientação Ética da Copel estão disciplinados em norma específica.
- vii.** Os dados relacionados a denúncias e consultas enviadas ao Conselho de Orientação Ética da Companhia serão divulgados anualmente na Intranet e Internet. Tal divulgação consiste na apresentação do total de denúncias e consultas e das respectivas orientações, preservando o sigilo das partes envolvidas. Esta prática visa dar credibilidade e transparência ao processo além de ser educativa.
- viii.** A Copel não admite retaliações ou punições contra profissionais das empresas ou quaisquer pessoas que apresentem críticas, sugestões, denúncias ou reclamações.
- ix.** A Copel não aceitará atos contra profissionais que, cumprindo o seu dever, comuniquem preocupação através dos canais competentes, aqui definidos.
- x.** Anualmente a Copel realiza treinamentos sobre o Código de Conduta para todos os empregados e administradores, sendo que, para os recém admitidos, este tema está inserido na grade curricular do PINE - Programa de Integração do Novo Empregado.

CANAIS

Comprometida com a conduta ética e visando maior transparência e segurança de suas atividades, a Copel possui o Portal *Compliance* e o Programa de Integridade, incentivados pela alta direção da Companhia.

A disponibilização de canais de acesso, abertos e amplamente divulgados ao público, empregados e terceiros, expressa o compromisso da Copel com o cumprimento efetivo deste Código de Ética e de Conduta Empresarial. Estes canais fazem parte do sistema de *compliance* adotado pela Companhia.

- i. Portal *Compliance*: link em www.copel.com.**
- ii. Conselho de Orientação Ética - COE** é um colegiado vinculado administrativamente à Presidência, com a atribuição de contribuir para que a atuação da Companhia seja permanentemente conduzida por princípios morais e éticos, bem como pela divulgação e efetiva aplicação dos preceitos e orientações do Código de Conduta pelos empregados, administradores e contratados, em consonância com os valores da Copel e os princípios do Pacto Global e de Governança Corporativa. E-mail conselho.etica@copel.com.
- iii. Canal de Comunicação Confidencial** – disponível para denúncias de suspeitas de fraudes contábeis e financeiras, bem como de descumprimento do código em relação a leis e normas. Este atendimento é feito exclusivamente através de contato telefônico automatizado (**0800-643-5665**), com garantia de sigilo.
- iv. Comissão de Análise de Denúncia de Assédio Moral - CADAM** - tem a atribuição de analisar as denúncias de assédio moral na Companhia, bem como de orientar os empregados em relação à prevenção do assédio moral, em consonância com a responsabilidade social e as melhores práticas de Governança Corporativa. E-mail cadam@copel.com.
- v. Ouvidoria** – recebe e encaminha manifestação de qualquer cidadão que queira elogiar, esclarecer, reclamar ou denunciar assunto que envolva a Copel. O prazo padrão para resposta é de até dez dias úteis. Recebe elogios, pedido de esclarecimento, denúncia ou reclamação. Telefone **0800-647-0606**; e-mails ouvidoria@copel.com e ouvidoriatelecom@copel.com; correspondências e atendimento pessoal: endereços na capa posterior.

GLOSSÁRIO

A

Administradores: membros do conselho de administração e diretores (o Conselho de Administração é órgão de deliberação colegiada, sendo a representação da companhia privativa dos diretores).

Assédio: insistência importuna junto a alguém, com perguntas, propostas, pretensões, perseguições, etc..

Assédio Moral: toda e qualquer conduta abusiva e repetitiva, manifestada sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pondo em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Assédio Sexual: constrangimento a alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Assédio Econômico: toda e qualquer conduta abusiva e insistente por comportamento, propostas e pretensões de cunho econômico-financeiro.

B

Benchmarking: processo gerencial, contínuo e sistemático para avaliar, comparar, estabelecer prioridades e metas para produtos, serviços, procedimentos, processos e funções de empresas identificadas como melhores de seu setor e classe, com a finalidade de melhoria do desempenho da organização.

C

Clientes Internos: administradores, empregados e contratados da companhia, instâncias de representação dos trabalhadores, como sindicatos e associações profissionais.

Concussão: extorsão ou peculato cometido por empregado público no exercício de suas funções.

Conflito de Interesses: toda situação em que o empregado e o administrador, assim como seus parentes ou amigos, possam beneficiar-se do vínculo com a

companhia para obter vantagem pessoal ou em benefício de terceiros de forma conflitante com algum interesse da companhia.

Contratados: qualquer pessoa física que faz estágio ou presta serviços, sem vínculo empregatício com a companhia.

Cor: característica declarada pelas pessoas com base nas seguintes opções: branca, preta, amarela (pessoa de origem japonesa, chinesa, coreana, etc.), parda (mulata, cabocla, cafuza, mameluca ou mestiça de preto com pessoa de outra cor ou raça) ou indígena (pessoa indígena ou índia).

E

Educação para a Sustentabilidade: processo que deve incluir programas específicos de educação abrangendo temas como respeito aos direitos fundamentais no mundo do trabalho, valorização da diversidade, combate ao preconceito, transparência das atividades e boas práticas de governança corporativa, preservação do meio ambiente, otimização do uso de recursos naturais, consumo consciente, medidas para mitigar mudanças climáticas e evitar a poluição.

Extorsão: ato ou efeito de constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, e com o intento de obter para si ou para outrem indevida vantagem econômica, a fazer, tolerar que se faça ou deixar de fazer algo.

F

Fornecedores: de energia, de materiais e de serviços que são utilizados na prestação ou no fornecimento de produtos e serviços da companhia.

G

Governo: poderes executivo, legislativo e judiciário, no âmbito federal, estadual e municipal, organismos reguladores, de defesa do consumidor e de proteção ao meio ambiente.

I

Informações confidenciais e privilegiadas: dados e informações confiadas à companhia e indicadas como sigilosas pelos clientes, fornecedores e parceiros, e aquelas de interesse e relevância para os negócios da companhia, bem como aquelas que o mercado de capitais consideram importantes na decisão de compra ou venda de ações ou títulos (regulada pela Instrução CVM nº 358/02, que dispõe

sobre a divulgação e o uso de informações sobre ato ou fato relevante relativo às companhias abertas, disciplina a divulgação de informações na negociação de valores mobiliários e na aquisição de lote significativo de ações de emissão de companhia aberta, estabelece vedações e condições para a negociação de ações de companhia aberta na pendência de fato relevante não divulgado ao mercado), entre elas, mas não limitadas a estas, as seguintes: as de natureza comercial (por exemplo, clientes, fornecedores ou anunciantes, estratégias de venda e comercialização, custos, preços e demais dados mercadológicos); as de natureza técnica (por exemplo, métodos, know-how, processos, projetos e desenhos, protegidos ou não por direitos de propriedade industrial ou intelectual); as de natureza estratégica (por exemplo, estratégias futuras de desenvolvimento de negócios, de vendas ou de marketing); aquelas sobre empregados, autônomos, consultores, prestadores de serviços, representantes e prepostos (por exemplo, habilidades, competências, níveis hierárquicos, valores de remuneração ou compensação, cadastros funcionais ou assemelhados, ou registros médicos, ou registros de acidente do trabalho); bem como quaisquer cópias ou registros destes, orais ou escritos, contidos em qualquer meio físico, que tenham sido ou sejam, direta ou indiretamente, fornecidos ou divulgados aos membros da companhia, relativamente a ela, suas controladas, coligadas, subsidiárias integrais, acionistas, clientes, prestadores de serviços ou fornecedores; - aquelas sobre posições financeiras, projeções, perspectivas de desempenho e afins, utilizadas pela administração da companhia (Diretoria, Conselho de Administração e Conselho Fiscal), as quais deverão ficar circunscritas a esse âmbito e aos signatários de termo de confidencialidade externa pertinente, se existir, até divulgação oficial, caso seja esse o propósito.

N

Nepotismo: prática de dar importantes cargos políticos, funções de relevo nos negócios ou conceder favores particulares a membros da própria família.

P

Partes Interessadas: qualquer pessoa ou organização que tenha interesse ou relação (diretos ou indiretos) com a companhia ou, ainda, indivíduos ou entidades que assumam algum tipo de risco, direto ou indireto, em face da sociedade. Entre outros, destacam-se: acionistas, acionista controlador, acionistas minoritários, clientes ou clientes externos ou consumidores, clientes internos, fornecedores, governos e sociedade e comunidades atendidas.

Partes Relacionadas: controladas, coligadas e subsidiárias.

Peculato: delito praticado pelo funcionário público que, tendo em razão de seu cargo, a posse de dinheiro, valor, ou qualquer outro móvel, público ou particular, deles se apropria, ou os desvia, em proveito próprio ou alheio, ou que, embora não tenha posse desses bens, os subtrai ou concorre para que sejam subtraídos, usando das facilidades que seu cargo proporciona.

Prática de Discriminação: a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1958, preconiza a formulação de política nacional que elimine toda discriminação em matéria de emprego, formação profissional e condições de trabalho por motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social e promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento. A Convenção 100 da Organização Internacional do Trabalho (1951) preconiza a igualdade de remuneração e de benefícios entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. Outros aspectos a partir dos quais se verifica frequentemente a ocorrência de discriminação são orientação sexual, aparência, idade, origem regional, deficiências físicas e necessidades especiais.

Propina: ato de aliciar para mau fim, dar dinheiro ou outros benefícios ilícitos, para conseguir vantagens em proveito próprio, de forma oposta à justiça, ao dever ou à moral.

S

Suborno: ato de induzir pessoa à prática de certo ato, oferecendo-lhe dinheiro ou outros benefícios ilícitos, em proveito próprio.

T

Tratamento a Corrupção, Suborno ou Propina: o Princípio 10 do Pacto Global propõe que “as companhias devem combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno”. Refere-se ao tema a Convenção das Nações Unidas Contra Corrupção (Medina, México 24 de junho de 2004).

CANAIS DE COMUNICAÇÃO

COE

conselho.etica@copel.com

CADAM

cadam@copel.com

CANAL DE COMUNICAÇÃO CONFIDENCIAL

0800 643 56 65

OUVIDORIA DA DISTRIBUIÇÃO

0800 647-0606

ouvidoria@copel.com

Rua Professor Brasília O. da Costa, 1703

Santa Quitéria - Curitiba - PR

OUVIDORIA DA TELECOMUNICAÇÕES

0800 649-3949

ouvidoriatelecom@copel.com

Rua Emiliano Pernetá, 752 - Batel - Curitiba - PR



COPEL
Pura Energia

