

**APRESENTAÇÃO**

Os preceitos estabelecidos neste Código de Conduta têm o objetivo de servir como orientadores dos atos de todas as pessoas que exercem atividades em nome da Copel, empregados, administradores e contratados, aos quais cabe a responsabilidade de reger-se por suas disposições e de aplicar, em seu âmbito de responsabilidade, o conteúdo e promover a divulgação, o entendimento e a internalização das disposições.

Os preceitos incorporam os Valores da Copel, os Princípios do Pacto Global e os Princípios da Governança Corporativa, constituindo-se guia em contínua evolução, que deve permitir aos empregados, administradores e contratados balizarem sua conduta.

Os preceitos, chamados de “Orientadores da Conduta Copeliana”, estão relacionados a seguir:

**I. LEALDADE:**

Agir com lealdade para com a Companhia, defendendo sempre os objetivos e legítimos interesses da Copel.

**II. INTEGRIDADE:**

Agir com integridade para com a Companhia e com as partes interessadas.

**III. CONFORMIDADE:**

Agir com 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.

**IV. TRANSPARÊNCIA:**

Assegurar que as comunicações, informações e relatórios externos e internos sejam divulgados às partes relacionadas e interessadas pertinentes e que estejam completos, exatos e em conformidade com os controles e procedimentos da Companhia.

**V. SEGURANÇA E SAÚDE:**

Proporcionar ambiente de trabalho seguro, adotando as medidas necessárias à preservação da integridade física, mental e moral dos empregados, dos administradores e dos contratados.

**VI. RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL:**

Promover ações contínuas em favor do desenvolvimento social e do meio ambiente.

**VII. RESPEITO:**

Conduzir com respeito o relacionamento com as partes interessadas e as partes relacionadas.

Na seqüência, os Orientadores da Conduta Copeliana estabelecidos nesse Código são explicados, sendo as condutas recomendadas e as não aceitas descritas de forma agrupadas sob cada preceito.

**I. LEALDADE**

Agir com lealdade para com a Companhia, defendendo sempre os objetivos e legítimos interesses da Copel.

O que significa: comprometimento e fidelidade com os legítimos interesses e objetivos da Copel.

**A. Condutas recomendadas:**

1. Conduzir suas ações de maneira a contribuir para sustentabilidade econômica, ambiental e social da Companhia.
2. Estar comprometido com a missão, a visão de longo prazo e a busca da perenidade da Companhia.
3. Sugerir projetos, iniciativas e ações que contribuam para a melhoria dos serviços, da qualidade, da satisfação dos clientes, bem como para aumento de produtividade, otimização dos custos e aumento de receita, entre outros, em função da participação de cursos, eventos ou treinamentos patrocinados pela Companhia.
4. Utilizar informações obtidas em visitas, reuniões ou outras iniciativas de cooperação, *benchmarking* e similares, com as partes interessadas e relacionadas, para avaliar, comparar, estabelecer prioridades e metas para produtos, serviços, procedimentos, processos e funções.
5. Atuar proativamente no tratamento dos eventos de risco.
6. Zelar pela boa alocação e pelo uso correto e eficiente de todas as instalações, bens e recursos da Companhia.
7. Estabelecer a estrutura organizacional e ocupacional, unidades administrativas, controladas, coligadas, empreendimentos e participações em função das necessidades da Companhia.
8. Atuar com vistas a que interesses pessoais não interfiram em interesses da Companhia, evitando relações que apresentem ou pareçam apresentar conflito de interesses, principalmente quando esses envolverem parentes ou pessoas de seu relacionamento profissional ou pessoal.
9. Levar ao conhecimento de sua chefia imediata, de seus pares ou do Conselho de Orientação Ética situação que represente ou possa representar conflito de interesses, principalmente quando tal situação for inevitável.
10. Informar a área jurídica ao ter conhecimento de possível investigação ou sindicância envolvendo a Companhia, exceto quanto a procedimentos rotineiros com os poderes públicos, como auditorias fiscais, contábeis, previdenciárias, ambientais e de órgãos reguladores.

**B. Condutas não aceitas:**

1. Conduzir as transações de negócio em desacordo com os interesses da Companhia.

---

**CÓDIGO DE CONDUTA**

---

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 (know-how) ou informações confidenciais e privilegiadas da Companhia, o que é válido, em caso de desligamento da Companhia, por seis meses.
4. Utilizar recursos da Companhia para fins particulares.
5. Utilizar ferramentas de comunicação (telefone, fax, e-mail e internet) para fins particulares além do tempo mínimo indispensável ou que possa prejudicar interesses, imagem e atividades da Companhia.
6. Pagar ou receber propina com o intuito de facilitar a venda ou a compra de produtos ou serviços da Companhia, mesmo que ao custo de perder oportunidades de negócio.
7. Manter interesses econômicos e/ou financeiros com concorrentes, clientes ou fornecedores, caso esses interesses possam influenciar ou parecer influenciar suas ações em nome da Companhia.
8. Prestar serviços remunerados e/ou receber remuneração por serviços prestados a qualquer concorrente, cliente ou fornecedor sem aprovação prévia, por escrito, da área jurídica.
9. Executar trabalhos estranhos às atividades da Copel durante o horário de expediente na Companhia.
10. Apropriar-se, para si ou para outra pessoa ou empresa, de benefícios oriundos de negócios realizados ou de oportunidades que venha a ter no desempenho de suas atividades na Copel e que sejam de interesse desta, sem o prévio consentimento da Companhia por escrito.
11. Tratar com concorrentes de assuntos relativos a vantagem competitiva, como política de preços, termos de contratos, custos, estoques, mercado e planos de produto, e pesquisas de mercado ou assemelhados, a não ser quando previamente autorizado por escrito pelas áreas jurídicas das empresas envolvidas.

**II. INTEGRIDADE**

Agir com integridade para com a Companhia e com as partes interessadas.

O que significa: ser correto, honesto, franco, imparcial e inatacável.

**A. Condutas recomendadas:**

1. Fornecer brindes e presentes às partes interessadas, somente se esta conduta estiver de acordo com a estratégia de relacionamento da Companhia.
2. Manter postura e comportamento exemplar no ambiente funcional ou fora da Companhia, ao representá-la, visando sempre à preservação da imagem da Copel.

**B. Condutas não aceitas:**

1. Aceitar brindes cujo valor possa comprometer o juízo de avaliação de empregados e administradores da Companhia, ou que deixe entender que aquele que recebe está, de alguma forma, obrigado a fazer algo em troca da coisa oferecida, sendo tolerada a aceitação, por empregados e administradores, de brindes de valor simbólico.
2. Solicitar por si próprio ou através de terceiros quaisquer cortesias, para seu benefício, de familiares ou de pessoas de seu relacionamento, em nome da Copel ou em decorrência de negócios da Companhia.
3. Usar influência pessoal no andamento de negociações em que a Copel esteja envolvida, caso haja familiares ou pessoas de seu relacionamento profissional ou pessoal, trabalhando em negócios que possam prestar serviços ou fornecer bens à Companhia.
4. Indicar parentes ou familiares ou, ainda, levar outra pessoa a indicá-los para contratação por fornecedores da Copel.
5. Fazer qualquer comunicação pública em nome da Companhia em atividades beneficentes ou voluntárias, uma vez que as comunicações oficiais e/ou sociais da Companhia, em qualquer situação, são de responsabilidade dos administradores e, em casos específicos, do Comitê Permanente de Divulgação de Atos e Fatos Relevantes.
6. Manter relações comerciais, em nome da Copel, sem conhecimento/autorização prévios desta, com empresas em que parentes/familiares ou pessoas de seu relacionamento sejam proprietárias ou sócias, mesmo que minoritariamente, bem como com fornecedores, notadamente aqueles em que o profissional, por força de função ou atividade, possa ter influência direta sobre a compra ou venda de materiais e serviços.
7. 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.
8. Apropriar-se de idéia, estudo ou trabalho que foi elaborado por outro, ou repassá-lo sem as devidas citações, referências ou autorizações.
9. Induzir outros a agir em desacordo com leis, regulamentos, políticas, normas, padrões, procedimentos e boas práticas organizacionais.
10. Praticar pornografia de qualquer natureza.
11. Deixar de atender aos requisitos estabelecidos pelos códigos de conduta ou ética das respectivas profissões.

**III. CONFORMIDADE**

Agir com respeito incondicional e irrestrito a todas as leis, regulamentos, políticas, normas, padrões, procedimentos e boas práticas organizacionais, em todas as atividades em nome da Companhia e onde quer que ela atue.

---

**CÓDIGO DE CONDUTA**

---

O que significa: qualquer ato deve estar amparado em preceitos legais, regulamentos, políticas, normas, padrões, procedimentos e boas práticas organizacionais.

**A. Condutas recomendadas:**

1. Estar comprometido com 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. Pagar todos os tributos devidos e coibir improbidade administrativa e crimes contra a ordem econômica e tributária.
5. Colaborar com qualquer apuração ou investigação promovidas internamente ou por órgãos fiscalizadores externos.

**B. Condutas não aceitas:**

1. Oferecer a clientes ou possíveis clientes, ou a fornecedores ou possíveis fornecedores, benefícios ou compensações que sejam contrários à legislação, à regulamentação interna, a outras normas aplicáveis e à legislação de defesa da concorrência.
2. Praticar suborno, oferta ou recebimento de propina ou tentativa de indução, de qualquer natureza ou em qualquer situação, direta ou indiretamente.
3. Usar métodos ilegais ou antiéticos na obtenção de informações competitivas para a Companhia, como furto de informações confidenciais e segredos de negócio.
4. Induzir à divulgação de informações confidenciais da Copel ou de outras empresas, por empregados e administradores atuais ou ex-empregados e ex-administradores da Companhia, por período mínimo de seis meses a partir de seu afastamento ou desligamento.
5. 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.
6. Obstruir eventuais investigações ou sindicâncias internas ou externas.
7. Oferecer, prometer, efetuar pagamentos ou vantagens a qualquer das partes interessadas, de forma direta ou indireta, com o objetivo de obter benefício ilegítimo.
8. Possibilitar o acesso de pessoas não autorizadas aos sistemas informatizados da Companhia.

9. Copiar, distribuir ou utilizar, sem autorização, quaisquer materiais, inclusive softwares, protegidos por direitos autorais, desenvolvidos internamente ou obtidos por contratos de licenciamento.
10. Instalar ou utilizar programas nos computadores da Companhia que não tenham sido autorizados pelas áreas competentes.

#### **IV. TRANSPARÊNCIA**

Assegurar que as comunicações, informações e relatórios externos e internos sejam divulgados às partes relacionadas e interessadas pertinentes e que estejam completos, exatos e em conformidade com os controles e procedimentos da Companhia.

O que significa: não ocultar, ser claro em seus objetivos, intenções e ações.

##### **A. Condutas recomendadas:**

1. Prestar contas, aos superiores hierárquicos, partes interessadas pertinentes e órgãos de controle interno e externo, de atividades, atitudes, decisões, recursos utilizados e resultados obtidos.
2. Incentivar a boa comunicação interna e externa, de forma espontânea, franca e rápida.
3. Proporcionar, a todas as partes interessadas, com igualdade de tratamento, o fluxo de informações da Companhia, visando à constante atualização.
4. Atender auditores internos e externos, também em investigações e sindicâncias governamentais, quanto ao acesso a bens, instalações e transações e à exatidão de livros, registros e sistemas de informação da Companhia.
5. Manter sigilo no tratamento de informações recebidas das partes interessadas e sobre investigações e documentação envolvida em suas áreas, desde que não haja autorização específica da área jurídica para divulgação dessas informações.
6. Tratar de forma transparente todas as informações relativas à saúde, à segurança e ao meio ambiente que possam ter impacto sobre empregados, comunidades ou o próprio meio ambiente.
7. Garantir transparência na divulgação de informações e no relacionamento com os acionistas minoritários.
8. Fornecer às partes interessadas ou relacionadas, ou em programas de cooperação, *benchmarking* e similares, os mesmos tipo e nível de detalhamento das informações recebidas.

##### **B. 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 planos, eventos ou transações envolvidos se tornarem públicos.

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, sem autorização prévia, metodologias, conhecimento (know-how) ou informações de clientes ou fornecedores confiados à Companhia.

## **V. SEGURANÇA E SAÚDE**

Proporcionar ambiente de trabalho seguro, adotando as medidas necessárias à preservação da integridade física, mental e moral dos empregados, dos administradores e dos contratados.

O que significa: ambiente de trabalho em que perigo e risco, para empregados, administradores e contratados, estejam conscientemente controlados.

### **A. Condutas recomendadas:**

1. Ser o principal responsável por suas segurança e saúde no trabalho e contribuir para com as dos colegas.
2. Apoiar o desenvolvimento profissional e pessoal próprio e o dos colegas.
3. Proporcionar e participar continuamente de treinamentos sobre rotinas e procedimentos de segurança e saúde, principalmente quanto a atividades ou situações de risco.
4. Propiciar instalações seguras e ambiente sadio, com adequada qualidade de vida no trabalho.
5. Tratar de forma transparente todas as informações relativas a segurança e saúde.
6. Apoiar empregados, administradores e contratados, que apresentem comprometimento com álcool ou drogas, em sua recuperação.

### **B. Condutas não aceitas:**

1. Praticar ou incentivar qualquer tipo de assédio, especialmente os de natureza moral, sexual e econômica, o que inclui qualquer conduta verbal ou física de humilhação, coação ou ameaça a empregados, administradores e contratados, independentemente de seu nível hierárquico.
2. Apresentar-se ao trabalho sob o efeito de drogas ilegais ou de álcool.
3. Comercializar ou facilitar o uso de drogas ilegais ou de álcool nas instalações da Companhia.
4. Deixar de relatar rapidamente ao administrador ou aos canais competentes qualquer situação que possa comprometer segurança e saúde, inclusive qualquer tipo de assédio, para que as medidas pertinentes sejam imediatamente tomadas.

**VI. RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL**

Promover ações contínuas em favor do desenvolvimento social e do meio ambiente.

O que significa: consciência de que as ações da Copel devem contribuir para o desenvolvimento social, sem afetar o meio ambiente e a sociedade, reparando eventuais prejuízos causados por suas atividades.

**A. 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. Contribuir para eliminação do desrespeito aos direitos humanos e trabalhistas e das práticas de trabalho forçado ou compulsório e infantil.
4. Atuar, com a máxima diligência, para superação de qualquer problema que prejudique a sociedade ou o meio ambiente.
5. Apoiar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias não agressivas ao 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 todas as informações sobre impactos sociais e ambientais causados pela Companhia.
12. Combater a corrupção ativa e passiva e a concussão em todas as suas formas, inclusive peculato, extorsão e propina.
13. Não promover, não aceitar e combater o nepotismo.
14. Combater a concorrência desleal, a pirataria, o contrabando e a adulteração de produtos.

**B. 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.

**VII. RESPEITO**

Conduzir com respeito o relacionamento com as partes interessadas e com as partes relacionadas.

O que significa: consideração e cortesia para com ações, opiniões e necessidades das partes interessadas.

**i. RELACIONAMENTO COM CLIENTES INTERNOS, PARTES INTERESSADAS E PARTES RELACIONADAS:****A. Condutas recomendadas:**

1. Tratar de forma justa, cortês e igualitária superiores, subordinados, colegas e demais clientes internos, partes interessadas e partes relacionadas, incluindo grupos minoritários.
2. Conduzir as relações com harmonia, solidariedade, dignidade, respeito, transparência e lealdade.
3. Negociar de forma justa e honesta com as partes interessadas e as partes relacionadas.
4. Considerar como natural a diversidade.
5. Respeitar o direito de negociação coletiva e manter relações equilibradas com sindicatos, comissões e associações.
6. Respeitar o direito e a liberdade de manifestação e 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 empregabilidade aos membros da equipe, reconhecer seus esforços e valorizar seus êxitos, tendo o mérito como base.
10. Promover o trabalho em equipe e a responsabilidade individual.

---

**CÓDIGO DE CONDUTA**

---

11. Pautar as avaliações profissionais e pessoais por bom senso e equilíbrio, dirigindo-as reservadamente à própria pessoa, evitando, assim, a propagação de opiniões que possam prejudicar a imagem do avaliado.
12. Tratar as informações com as partes relacionadas e com as partes interessadas de forma a preservar a confidencialidade.

**B. Condutas não aceitas:**

1. Emitir acusações comprovadamente falsas.
2. Adotar atitude que denigra a imagem de qualquer cliente interno, parte relacionada e parte interessada.
3. Expor de forma preconceituosa ou a situação de risco qualquer indivíduo.
4. Divulgar sem consentimento fatos, intrigas, bisbilhotice, fotos e nomes que possam causar qualquer tipo de constrangimento.
5. Utilizar os recursos da Companhia para 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 em benefício próprio, seja para sua atuação política seja para fazer contribuições e doações políticas.
9. Criar ambiente profissional hostil que interfira no desempenho individual ou afete as condições de trabalho.
10. Discriminar qualquer pessoa, por raça ou cor, etnia, classe social, convicção política, naturalidade, sexo, orientação sexual, credo, religião, idade, deficiência, nível de escolaridade, nível hierárquico, cargo e função.

**ii. RELACIONAMENTO COM CLIENTES EXTERNOS:****A. Condutas recomendadas:**

1. Primar pelo trato amável, cortês, colaborativo e com responsabilidade profissional aos clientes.
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.
4. Basear a orientação ao cliente na eficácia e na eficiência do serviço, no uso correto, seguro e econômico da energia elétrica, inclusive para mitigar o risco decorrente do uso clandestino da rede.

**B. Condutas não aceitas:**

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

**iii. RELACIONAMENTO COM ACIONISTAS:****A. Condutas recomendadas:**

1. Respeitar o acionista controlador e os acionistas minoritários nas decisões da Companhia, visando ao equilíbrio entre os interesses das partes.
2. Repassar aos acionistas informações claras e verdadeiras sobre a situação econômica, financeira e operacional da Companhia, bem como informações sobre os ativos intangíveis.

**B. Condutas não aceitas:**

1. Desconsiderar os justos interesses dos acionistas minoritários.

**iv. RELACIONAMENTO COM A SOCIEDADE:****A. Condutas recomendadas:**

1. Respeitar os princípios, as tradições e as necessidades das comunidades em que a Companhia atua.

**B. Condutas não aceitas:**

1. Desconsiderar os legítimos interesses da sociedade.

**v. RELACIONAMENTO COM COMPETIDORES:****A. Condutas recomendadas:**

1. Competir de forma justa.
2. Comparar serviços ou produtos da Companhia com os de concorrentes, de forma precisa, coerente e sustentada por dados e fatos objetivos.

**B. Condutas não aceitas:**

1. Obter informação de mercado e sobre concorrentes por meio de práticas obscuras e inidôneas.
2. Denegrir serviços ou produtos de eventuais concorrentes.
3. Adquirir, divulgar ou repassar segredos comerciais e industriais de concorrentes.

**vi. RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES:****A. Condutas recomendadas:**

1. Apoiar o desenvolvimento de fornecedores.

**B. Condutas não aceitas:**

1. Exigir de fornecedores a desistência de negociações ou contratos com concorrentes ou terceiros para manter relacionamento comercial com a Copel, exceto para atender legislação, regulamentação, outras normas aplicáveis e legislação de defesa da concorrência.
2. Contratar fornecedores que não atendam a legislação, as normas, os editais e os princípios de responsabilidade social.

**VIII. DISPOSIÇÕES FINAIS**

- A. Violações a este Código sujeitar-se-ão às penalidades disciplinares previstas nas normas da Companhia.
- B. Medidas disciplinares também poderão ser estendidas à chefia imediata e/ou aos demais níveis hierárquicos, caso se comprove participação, negligência ou displicência deles.
- C. Manifestações e consultas, ao Conselho de Orientação Ética, sobre situações não previstas neste Código, que gerem dúvidas ou questões quanto a ética e moralidade, deverão ser efetuadas por escrito através dos canais de comunicação disponíveis.
- D. Os procedimentos necessários ao funcionamento do Conselho de Orientação Ética da Copel estão disciplinados em norma específica.

**GLOSSÁRIO**

**Acionista:** aquele que possui ações de uma sociedade anônima.

**Acionista Controlador:** titular de direitos de sócio que lhe assegurem, de modo permanente, a maioria dos votos nas deliberações da assembléia-geral e o poder de eleger a maioria dos administradores da companhia; usa efetivamente seu poder para dirigir as atividades sociais e orientar o funcionamento dos órgãos da companhia; deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar seu objeto e cumprir sua função social; e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da companhia, os que nela trabalham e a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender.

**Acionistas Minoritários:** aquele que é detentor de quantidade não expressiva (em termos de controle acionário) de ações com direito a voto.

**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.

**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 seus setor e classe, com a finalidade de melhoria do desempenho da organização.

**Cadeia de Valor:** conjunto de atividades criadoras de valor, desde as fontes de matérias-primas básicas, passando por fornecedores de componentes e entrega ao consumidor final, até a fase pós-consumo. O relacionamento e o engajamento da companhia com seus diversos públicos também podem ser qualificados como atividades criadoras de valor.

**Capital Humano:** classe de ativo intangível que se caracteriza por não ser propriedade da companhia, mas sob os quais a companhia tem influência, relacionada a competências pessoais (conhecimentos, habilidades, valores), seja para uso interno seja nos relacionamentos fora da companhia. Exemplo: habilidades dos gestores, coesão da equipe, conhecimento especializado dos empregados, satisfação dos consumidores, alianças estratégicas, redes de relacionamento, percepção dos consumidores quanto à qualidade de produtos e serviços.

**Cientes, Clientes Externos ou Consumidores:** consumidores de energia elétrica ou pessoas físicas e jurídicas que adquirem produtos e serviços da companhia, que podem ser agrupados, em segmentos, de acordo com características comuns, como industriais, comerciais, residenciais, rurais e poder público.

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

**Código de Conduta:** sob o conceito das melhores práticas de governança corporativa, além do respeito às leis do País, toda companhia deve ter um código de conduta abrangendo o relacionamento entre conselheiros, sócios, empregados, fornecedores e demais partes relacionadas e interessadas. Deve ser elaborado pela diretoria de acordo com princípios e políticas definidos pelo Conselho de Administração, sendo por este aprovado. O código de conduta também deve definir responsabilidades sociais e ambientais.

**Comitê de Auditoria:** órgão estatutário formado por conselheiros de administração, que se reporta ao colegiado integral do Conselho de Administração, para tratar de assuntos relacionados às normas a serem cumpridas pelos auditores independentes contratados pela empresa. O comitê é instituído para analisar as demonstrações financeiras, promover a supervisão e a responsabilização da área financeira, garantir que a diretoria desenvolva controles internos confiáveis e a auditoria interna desempenhe a contento seu papel, selecionar, fixar a remuneração, acompanhar o trabalho e, sendo o caso, decidir pela destituição dos auditores independentes, zelando para que estes façam correta revisão das práticas da diretoria e da auditoria interna. O comitê deve, também, zelar pelo cumprimento do Código de Conduta ou Ética da organização.

**Comunidade:** qualquer grupo social cujos membros habitam região determinada, em virtude de aspectos geográficos, econômicos e/ou culturais comuns, que tem mesmo governo e está irmanado por mesma herança histórica.

**Comunidade do Entorno:** refere-se à comunidade na qual se encontram as instalações físicas da companhia.

**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.

**Conselho de Administração:** órgão que tem por missão proteger e valorizar o patrimônio, bem como maximizar o retorno do investimento. O Conselho de Administração deve ter pleno conhecimento dos valores da companhia, dos propósitos e crenças dos sócios e zelar por seu aprimoramento. Deve ainda prevenir e administrar situações de conflito de interesses ou de divergência de opiniões, a fim de que o interesse da companhia sempre prevaleça.

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

**Corrupção:** pode ser definida como utilização de poder ou autoridade para conseguir obter vantagens, e fazer uso do dinheiro público para seu próprio interesse, de integrante da família ou amigo. Algumas das práticas corruptas são: favorecer alguém prejudicando

outros; aceitar e solicitar recursos financeiros para obter determinado serviço público, retirar multas ou, em licitações, favorecer determinada empresa; desviar verbas públicas, dinheiro destinado a fim público, canalizando-o para pessoas responsáveis por uma obra; e, até mesmo, desviar recursos de um condomínio.

**Desenvolvimento Sustentável:** satisfação das necessidades da sociedade atual sem prejudicar as das futuras gerações.

**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.

**Empregado:** aquele que estabelece vínculo empregatício, através da celebração de contrato de trabalho com o empregador, visando à prestação continuada de um serviço, em carga horária definida, mediante pagamento de salário.

**Eventos de risco:** possibilidade de acontecimento inesperado, causador de danos às corporações ou as pessoas.

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

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

**Impacto Ambiental:** qualquer alteração das propriedades físicas, químicas e biológicas do meio ambiente, causada por qualquer forma de matéria ou energia resultante das atividades humanas que, direta ou indiretamente, afetem a saúde, a segurança e o bem-estar da população; as atividades sociais e econômicas; a biota (*conjunto dos seres animais e vegetais de uma região.*); as condições estéticas e sanitárias do meio ambiente; e a qualidade dos recursos ambientais.

**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 n° 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.

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

**Parentes/Familiares:** cônjuge ou companheiro(a), pais, avôs, bisavôs, filhos, netos, bisnetos, irmãos, tios, sobrinhos, primos, tios-avós, sobrinhos-netos, cunhados e concunhados do empregado ou administrador e de seu cônjuge ou companheiro(a).

**Partes Interessadas ou stakeholders:** 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 freqüentemente a ocorrência de discriminação são orientação sexual, aparência, idade, origem regional, deficiências físicas e necessidades especiais.

**Preceito:** regra de proceder; norma, ensinamento, doutrina, ordem, determinação, prescrição.

**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.

**Raça/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).

**Sociedade e Comunidades Atendidas:** organizações, instituições e entidades das sociedades civis, representativas da cidadania, dos clientes, de segmentos empresariais, órgãos de comunicação, institutos de pesquisa, organizações de promoção e desenvolvimento social.

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

**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).

**Fontes do Glossário:**

Assédio Moral - [www.assediomoral.com.br/](http://www.assediomoral.com.br/)

Bovespa - Bolsa de Valores de São Paulo

Copel - Companhia Paranaense de Energia

CVM - Comissão de Valores Mobiliários

Dicionário - Dicionário Aurélio Século XXI

Global Compact - [www.unglobalcompact.org/](http://www.unglobalcompact.org/)

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IBGC - Instituto Brasileiro de Governança Corporativa.

Leis/Decretos/Instruções/Resoluções:

Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976 - Lei das S.A.

Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001.

Decreto-Lei no 2.848, de 1940, Art. 216-A

Instrução CVM nº 358, de 03 de janeiro de 2002

Resolução Conama 001/86, Artigo 2º