

NPC 0320 - POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS
SUSTENTABILIDADE
Versão 01 de 15.04.2020

1. FINALIDADE

Estabelecer as diretrizes da Companhia Paranaense de Energia - Copel (Holding) e de suas subsidiárias integrais no que se refere ao respeito aos Direitos Humanos em sua esfera de influência, o que engloba as suas atividades, a sua cadeia produtiva e as comunidades impactadas.

Também é aplicável, como recomendação, às controladas em conjunto, às empresas coligadas e outras participações societárias, respeitados seus trâmites societários.

Para efeito desta Política, o conjunto de empresas relacionadas no primeiro parágrafo será doravante denominado Copel.

2. CONCEITOS

2.1 - DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS

Estabelecida em 1948 pela Organização das Nações Unidas - ONU, é um conjunto de 30 artigos ratificados por mais de 195 países e que traz direitos civis, políticos, econômicos e culturais básicos: comuns a todos os seres humanos. A Constituição Brasileira de 1988 tem como base este documento.

2.2 - DUE DILIGENCE

Conhecida também como Devida Diligência, é um processo de auditoria. Este processo deve incluir uma avaliação do impacto real e potencial das atividades sobre os Direitos Humanos, a integração das conclusões e sua atuação a esse respeito; o acompanhamento das respostas e a comunicação de como as consequências negativas são enfrentadas. A auditoria (*due diligence*) em matéria de Direitos Humanos:

- a) deve abranger os impactos negativos sobre os direitos humanos que tenham sido causados ou que tiveram a contribuição da empresa para sua ocorrência por meio de suas próprias atividades, ou que tenham relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais;
- b) será de complexidade variável em função do tamanho da empresa, do risco de graves consequências negativas sobre os direitos humanos e da natureza e o contexto de suas operações;
- c) deve ser um processo contínuo, tendo em vista que os riscos para os Direitos Humanos podem mudar no decorrer do tempo, em função da evolução das operações e do contexto operacional das empresas.

2.3 - TRABALHO DECENTE

Trabalho adequadamente remunerado, em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Para a Organização Internacional do Trabalho - OIT, o trabalho decente tem como base quatro pilares:

- a) respeito às normas internacionais do trabalho, aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação);
- b) promoção do emprego de qualidade;
- c) extensão da proteção social; e
- d) diálogo social.

2.4 - PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU PARA EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

Documento que define e detalha as responsabilidades do Estado e das empresas em relação aos Direitos Humanos, a saber:

- a) é dever do Estado proteger os Direitos Humanos;
- b) é responsabilidade das empresas respeitar os Direitos Humanos; e
- c) é dever do Estado e das empresas garantir o acesso das vítimas a mecanismos de reparação, nos casos de violações aos Direitos Humanos.

2.5 - INFLUÊNCIA DA EMPRESA

NPC 0320 - POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS
SUSTENTABILIDADE
Versão 01 de 15.04.2020

2/3

Segundo os Princípios Orientadores da ONU, uma empresa que contribua ou possa contribuir para gerar consequências negativas sobre os Direitos Humanos deve tomar as medidas necessárias para pôr fim ou prevenir essa situação e exercer sua influência para mitigar na maior medida possível outras consequências.

Considera-se que tem influência a empresa que seja capaz de modificar as práticas prejudiciais de uma entidade que provoque um dano. Se uma empresa não tiver contribuído para os impactos negativos sobre os Direitos Humanos, mas essas consequências guardarem relação direta com as operações, produtos ou serviços prestados por outra entidade com a qual mantém relações comerciais, a situação é mais complexa.

Nestes casos, entre os fatores que determinam a eleição e a priorização das medidas adequadas, figuram a influência da empresa sobre a entidade em questão, a importância dessa relação comercial para a empresa, a gravidade da infração e a possibilidade de que a ruptura de seu relacionamento com a entidade em questão provoque em si mesmo impactos negativos sobre os Direitos Humanos.

2.6 - EQUIDADE

Todos os seres humanos têm os mesmos direitos, de acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Constituição Brasileira de 1988. No entanto, há construções sociais e processos históricos sobre as pessoas que as colocam em diferentes condições de acesso a esses direitos, em decorrência de características como cor da pele, origem, orientação sexual, sexo biológico, identidade de gênero, idade, deficiência, religião cultura, condição financeira, classe social e afins. Por isso, respeitar a diversidade significa garantir que todas as pessoas tenham seus direitos respeitados, de acordo com as necessidades de cada uma, dado o contexto em que se encontra. Este é o conceito de equidade.

3. PREMISSAS

3.1 - Os Direitos Humanos são direitos básicos, inegociáveis e inalienáveis: todos os seres humanos os têm garantidos, independentemente de cor, sexo, idade, credo, orientação sexual, identidade de gênero, etnia, renda ou quaisquer outras características, conforme define a Declaração Universal dos Direitos Humanos, na qual se inspira também a Constituição Federal de 1988.

3.2 - Os Direitos Humanos devem ser observados nas atividades laborais, de modo que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, como determina a Organização Internacional do Trabalho - OIT. Para a OIT, o trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

3.3 - As empresas têm a obrigação de respeitar os Direitos Humanos, não os violando em sua área de influência, conforme indicam os Princípios Orientadores da Organização das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos, relacionados no item 2.4.

3.4 - A não violação dos direitos humanos ocorre por meio da identificação, da prevenção e da mitigação de possíveis impactos negativos que a empresa possa causar diretamente ou indiretamente em suas atividades, em sua cadeia produtiva e nas comunidades envolvidas. A este processo, integra-se a prática de *Due Diligence*.

3.5 - A disseminação de informações acessíveis e de qualidade para todas as pessoas e as partes interessadas que compõem a área de influência da empresa, ou seja, a educação para o tema de Direitos Humanos, é um fator essencial para a efetividade do processo de identificação, prevenção e mitigação de violações a eles.

3.6 - Em caso de diferenças entre as leis locais e o padrão internacional estabelecido sobre Direitos Humanos, no qual se alicerça esta Política, a Copel se guiará pelos documentos mais abrangentes e rigorosos. Se houver conflito entre as leis locais e o padrão internacional, a Copel deverá cumprir a lei, observando o respeito aos Direitos Humanos.

4. DIRETRIZES

4.1 - Comprometer-se com o respeito aos Direitos Humanos reconhecendo sua responsabilidade para com sua área de influência, priorizando as partes da cadeia produtiva:

NPC 0320 - POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS
SUSTENTABILIDADE
Versão 01 de 15.04.2020

3/3

-
- a) cujas atividades são contratadas ou impactadas diretamente pela Copel; e
 - b) que apresentam maior risco de violações, seja pela natureza da atividade, pelo local em que ela é exercida, ou quaisquer outras características identificadas como relevantes.

4.2 - Realizar estudos e monitoramento para a prevenção, mitigação e reparação de violações aos Direitos Humanos que possam ocorrer, por meio dos mecanismos legais existentes e do processo de *Due Diligence* em Direitos Humanos.

4.3 - Relacionar as partes interessadas do seu negócio, identificando o seu grau de influência em relação a elas para, então, priorizar sua atuação de acordo com os impactos positivos e negativos que decorram das suas atividades, e monitorar os indicadores relativos a esta Política.

4.4 - Produzir e divulgar materiais com informações relativas aos Direitos Humanos entre os seus colaboradores, fornecedores e a sociedade como um todo visando o acesso a informações relativas ao tema.

4.5 - Estender as mesmas regras de responsabilidade social seguidas pela Copel aos seus fornecedores por meio de cláusula de responsabilidade social explicitada em contrato.

4.6 - Revisar periodicamente as regras explícitas na cláusula de responsabilidade social.

5. DOCUMENTOS RELACIONADOS AO ASSUNTO

- a) Carta Internacional dos Direitos Humanos;
- b) Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos;
- c) Princípios do Pacto Global;
- d) Declaração dos Princípios Fundamentais e Direitos Trabalhistas da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- e) Constituição Federal de 1988; e
- f) ISO 26.000/2010.

A presente Política foi aprovada na 201ª Reunião Ordinária do Conselho de Administração, em 15.04.2020.