

NPC 0319 - POLÍTICA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO ANUAL DOS ÓRGÃOS ESTATUTÁRIOS
GOVERNANÇA CORPORATIVA
Versão 01 de 23/01/2020

1. FINALIDADE

Estabelecer as diretrizes para o processo de avaliação de desempenho anual, de forma individual e coletiva, dos órgãos estatutários (Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Comitê de Auditoria, Comitê de Indicação e Avaliação e Diretoria) da Companhia Paranaense de Energia - Copel (Holding) e de suas subsidiárias integrais - SIs.

Também é aplicável como recomendação, proporcionalmente à relevância, à materialidade e aos riscos do negócio, às controladas, às controladas em conjunto, e em caráter indicativo para as 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. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO ANUAL DOS ÓRGÃOS ESTATUTÁRIOS

É um processo de apreciação sistemática do desempenho anual dos órgãos estatutários da Copel, que considera critérios **qualitativo** e **quantitativo**, aplicados de forma individual e coletiva em função das responsabilidades e atividades desempenhadas, das metas e resultados alcançados e do seu potencial de desenvolvimento, que gera efeitos positivos na Copel.

2.1.1 - AVALIAÇÃO QUALITATIVA

Avaliação de caráter exploratório, por meio da qual os avaliadores se expressam sobre assuntos correlatos à função e que envolvem motivações, comportamentos, expectativas, atuações e experiências individuais.

2.1.2. - AVALIAÇÃO QUANTITATIVA

Avaliação de caráter exploratório realizada a partir de números e informações quantificáveis mensurados de forma objetiva quanto ao alcance dos resultados individuais e coletivos das Diretorias, em relação às metas estabelecidas no compromisso de gestão.

2.2. ÓRGÃO ESTATUTÁRIO

Órgão de deliberação colegiada com criação e funcionamento previstos no Estatuto Social. Para efeitos desta Política, os órgãos estatutários são: Conselho de Administração - CAD, Conselho Fiscal, Comitê de Auditoria Estatutário - CAE, Comitê de Indicação e Avaliação - CIA e Diretoria.

3. PRINCÍPIOS

As ações realizadas em nome da Copel e de suas controladas diretas e indiretas devem estar em conformidade com a legislação aplicável, contribuindo para a perenidade da Companhia e estar fundamentadas nos seus valores, no seu Código de Conduta, bem como nos princípios de governança corporativa do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa - IBGC e nos compromissos voluntários assumidos com o desenvolvimento sustentável.

Para a presente Política, são princípios básicos a serem considerados no processo de avaliação:

3.1. Foco no Resultado: Priorizar e estabelecer estratégias para a realização com alta performance do objeto social da Companhia onde atua, buscando maximização do valor, geração de lucro, distribuição de dividendos e manutenção da sustentabilidade econômico-financeira.

3.2. Diligência: atuar, buscando diretrizes e relatando tempestivamente o andamento da Companhia quanto aos indicadores relevantes para sua sustentabilidade e manutenção dos retornos esperados.

3.3. Prestação de contas: o indicado deve prestar contas de sua atuação de modo claro, conciso, compreensível e tempestivo, assumindo integralmente as consequências de seus atos e omissões, e atuando com diligência e responsabilidade.

NPC 0319 - POLITICA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO ANUAL DOS ÓRGÃOS ESTATUTÁRIOS

GOVERNANÇA CORPORATIVA

Versão 01 de 23/01/2020

2/3

3.4. **Transparência:** disponibilizar para as partes interessadas as informações que sejam de seu interesse e não apenas aquelas impostas por disposições de leis ou regulamentos, não se restringindo ao desempenho econômico-financeiro, contemplando também os demais fatores para garantia da conformidade.

3.5. **Equidade:** tratar todos os sócios e demais partes interessadas de forma justa e isonômica, levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas.

3.6. **Responsabilidade Corporativa:** zelar pela viabilidade econômico-financeira da Companhia, reduzindo as externalidades negativas de seus negócios e suas operações, e aumentando as positivas, levando em consideração, no seu modelo de negócios, os diversos capitais (financeiro, intelectual, humano, social, ambiental, reputacional, etc.) no curto, médio e longo prazo.

3.7. **Independência:** agir com o máximo de independência, defendendo os negócios da Companhia em que atua, visando o desenvolvimento sustentável e a geração de valor.

3.8. **Diversidade:** reconhecer a importância da diversidade de formações, qualificações e experiências, inclusive em relação a gênero, religião, idade e raça.

4. PREMISSAS

4.1. As atribuições e responsabilidades do Comitê de Indicação e Avaliação - CIA previstas no seu regimento interno são indelegáveis a qualquer outro órgão da Copel.

4.2. O processo de avaliação de desempenho visa à melhoria da eficiência da gestão e ao aperfeiçoamento da governança da Copel.

4.3. A participação de todos os membros dos órgãos estatutários é condição obrigatória, sendo o seu comprometimento essencial para o sucesso do processo de avaliação.

4.4. A análise do resultado da participação individual e coletiva dos órgãos estatutários deve contribuir para o cumprimento das suas atribuições e responsabilidades alinhadas com o referencial estratégico da Copel, para o alcance dos seus objetivos.

4.5. Todos os envolvidos no processo de avaliação devem estar comprometidos com os princípios norteadores do Código de Conduta da Copel (Ética, Respeito às Pessoas, Dedicação, Transparência, Segurança e Saúde, Responsabilidade e Inovação).

5. DIRETRIZES

5.1. Aplicar o processo de avaliação de desempenho anual de forma individual e coletiva aos órgãos estatutários da Copel, e à Secretaria de Governança Societária - SEC apenas de forma coletiva, atendendo a CVM.

5.2. Observar os quesitos mínimos da Lei Federal 13.303/2016 no seu Art. 13, inciso III na aplicação da avaliação de desempenho, individual e coletiva, de periodicidade anual, dos administradores e dos membros de comitês, sendo:

- a) exposição dos atos de gestão praticados, quanto à licitude e à eficácia da ação administrativa;
- b) contribuição para o resultado do exercício; e
- c) consecução dos objetivos estabelecidos no plano de negócios e atendimento à estratégia de longo prazo.

5.3 - Revisar o processo e o modelo de avaliação de desempenho anualmente com o apoio de consultoria externa observando as melhores práticas de governança, incorporando as oportunidades de melhoria identificadas no ciclo anterior.

5.4. Prestar apoio metodológico, por meio do Comitê de Indicação e Avaliação – CIA, aos Conselhos de Administração no processo de avaliação de desempenho anual dos membros dos órgãos estatutários, e quando aplicável, às controladas em conjunto, às empresas coligadas e outras participações societárias, respeitados seus trâmites societários.

5.5. Submeter a metodologia do processo de avaliação de desempenho anual, bem como seu respectivo plano de trabalho à aprovação prévia do Conselho de Administração da Copel (Holding).

NPC 0319 - POLITICA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO ANUAL DOS ÓRGÃOS ESTATUTÁRIOS

GOVERNANÇA CORPORATIVA

Versão 01 de 23/01/2020

3/3

5.6. Garantir a independência da avaliação por meio de consultoria externa sob gestão da Coordenação de Recursos Humanos - CRH.

5.7. Assegurar que o resultado final do processo de avaliação seja comunicado ao CIA e posteriormente ao CAD com os principais pontos fortes, as oportunidades de melhoria e as recomendações para a elaboração dos planos de desenvolvimento de cada órgão avaliado.

5.7.1 Assegurar que o resultado da avaliação individual seja encaminhado pela consultoria ao respectivo membro avaliado e ao presidente do CAD, de forma a preservar a sua integridade. Para o caso da diretoria executiva, as avaliações individuais serão encaminhadas ao presidente do CAD, ao diretor presidente da Companhia e aos respectivos diretores avaliados.

5.8. Submeter aos órgãos estatutários as recomendações da consultoria externa para a elaboração e implementação dos planos de melhoria do respectivo órgão e/ou de desenvolvimento individual.

5.9. Assegurar que os resultados da avaliação de desempenho sejam instrumento para nortear o planejamento de desenvolvimento de executivos e administradores.

6. LEGISLAÇÃO E NORMAS RELACIONADAS AO ASSUNTO

- a) Lei Federal nº 13.303/2016;
- b) Decreto Estadual nº 6.263/2017;
- c) Decreto Estadual nº 6.512/2017;
- d) Estatutos Sociais da Copel (Holding) e de suas subsidiárias integrais;
- e) Regimento Interno dos órgãos estatutários da Copel (Holding) e de suas subsidiárias integrais;
- f) Regimento Interno do Comitê de Indicação e Avaliação;
- g) Código de Conduta Copel;
- h) NPC 0316 Política de Participações Societárias;
- i) NAC 030500 – Natureza dos Órgãos;
- j) Instrução CVM nº 586/2017;
- k) Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC); e
- l) Programa Destaque em Governança de Estatais da B3.

A presente Política foi aprovada na 198ª Reunião Ordinária do Conselho de Administração - ROCAD de 22.01.2020.