



COPEL

Pura Energia

Código de Conduta



ÍNDICE

MENSAGEM DA DIRETORIA

03

01 SOBRE A COPEL

- 1.1 Introdução ao Código de Conduta 05
- 1.2 Princípios norteadores do Código de Conduta 05

02 PARA QUEM SE APLICA ESSE CÓDIGO

- 2.1 Abrangência 07
- 2.2 Público 07

03 TÓPICOS GERAIS

- 3.1 Atendimento às Leis 09
- 3.2 Registros Contábeis 09
- 3.3 Fraude e Corrupção 10
- 3.3.1 Pagamentos de Facilitação 10
- 3.3.2 Lavagem de Dinheiro 10
- 3.4 Antitruste - Livre Concorrência 11
- 3.5 Proteção da Imagem e da Reputação da Copel 11
- 3.6 Uso de Bens da Copel 11
- 3.7 Conflito de Interesses 12
- 3.8 Tratamento das Informações 14
- 3.8.1 Mídias Sociais 15
- 3.9 Proteção de Dados Pessoais 15
- 3.10 Concessão ou Recebimento de Vantagens, Benefícios, Brindes e Presentes 16
- 3.11 Patrocínios 17
- 3.12 Doações e Contribuições 17
- 3.13 Participação em Licitações/Leilões 18
- 3.14 Meio Ambiente, Saúde e Segurança do Trabalho 18
- 3.15 Trabalho Remoto (Teletrabalho/Home Office) 19
- 3.16 Ambiente de Trabalho e Desenvolvimento Profissional 20
- 3.17 Assédio Moral 20
- 3.18 Assédio Sexual 21
- 3.19 Discriminação 22
- 3.20 Segurança da Informação (cibersegurança) 22

04 RELACIONAMENTO

- 4.1 Relação com Fornecedores e Parceiros 25
- 4.2 Relacionamento com Agentes Governamentais 25
- 4.3 Relacionamento com Concorrentes 26
- 4.4 Relacionamento com a Sociedade 26
- 4.5 Relacionamento com Acionistas 26
- 4.6 Relacionamento com Clientes Internos 27
- 4.7 Relacionamento com Clientes Externos 27

05 RESPONSABILIDADE E CANAIS

- 5.1 Violações ao Código de Conduta 29
- 5.2 Canal de Denúncias 29
- 5.3 Garantias de Anonimato e de não Retaliação 30
- 5.4 Comitê de Ética 31
- 5.5 CADAM 31

06 DISPOSIÇÕES FINAIS E GERAIS

MENSAGEM DA DIRETORIA

Em um ambiente de mercado competitivo, é fundamental que as organizações, empregados e fornecedores zelem para que toda e qualquer forma de relacionamento, interno ou externo, seja conduzida em ambiente estritamente profissional, ético e íntegro, baseado no absoluto cumprimento dos compromissos assumidos, preservando a lealdade e assegurando a transparência de suas ações.

A Copel entende que os empregados constituem seu principal ativo, e zela pela cultura empresarial sadia, calcada em princípios éticos e de integridade moral. Tendo como missão a constante busca de soluções de energia, com excelência e segurança empresarial, a Copel é referência no mercado brasileiro, considerada uma empresa detentora de valores como ética, transparência e responsabilidade.

Este Código de Conduta agrega os valores da Copel, os princípios do Pacto Global da Organização das Nações Unidas - ONU e de governança corporativa, apresentando um conjunto de condutas relativas aos temas de integridade, conformidade, sustentabilidade, transparência, segurança e saúde, responsabilidade social e ambiental, respeito e relacionamento com os diversos segmentos em que a Companhia atua.

A Copel acredita nos seus fundamentos organizacionais e os compartilha com seus empregados e fornecedores para que, continuamente, aprimorem suas melhores práticas de fazer negócios, mantendo sempre elevados os padrões exigidos pelos seus contratantes, reguladores, mercado e clientes.

Esses fundamentos, bem como os princípios éticos, de integridade e de conduta definidos em lei (Lei nº 12.846, de 1º.08.2013 e Lei nº 13.303, de 30.06.2016), e aplicados neste Código, devem ser rigorosamente observados pelos empregados e fornecedores e incorporados ao cotidiano de cada um para benefício de todos.

O Código de Conduta da Copel, de leitura e cumprimento obrigatórios por todos que fazem parte da Companhia, é uma síntese da cultura empresarial que deve estar incorporada na estrutura existente, norteando a atuação diária de todos os participantes do seu desenvolvimento.

Ele consolida o compromisso da Copel com o cumprimento de toda a legislação aplicável as suas atividades econômicas e assume o compromisso de promover mecanismos de apoio para que cada um dos empregados possa ser instruído e capacitado a seguir as normas vigentes no exercício das atividades profissionais relacionadas à Companhia.

Todos os diretores, gerentes ou quaisquer outros líderes, têm a obrigação de assegurar a observância deste Código e disseminá-lo, de forma a inteirar todos os empregados e fornecedores do seu conteúdo e ajudar no seu entendimento e cumprimento das suas diretrizes.



Marcel Martins Malczewski
Presidente do Conselho
de Administração



Daniel Pimentel Slaviero
Diretor Presidente



Adriano Rudek de Moura
Diretor de Finanças e de
Relações com Investidores



Vicente Loiacono Neto
Diretor de Governança,
Risco e Compliance

01

SOBRE A COPEL

A Copel é uma das maiores companhias do setor elétrico brasileiro e atua sob a forma de sociedade de economia mista, controlada pelo Estado do Paraná, possuindo, atualmente, ações negociadas nas bolsas de valores de São Paulo, Nova Iorque e Madri.

Criada em 26 de outubro de 1954 e sediada em Curitiba - PR, a Copel atua nas áreas de geração, transmissão, distribuição e comercialização de energia.

Como base em sua cultura organizacional e referencial estratégico de governança, a Copel adota como direcionadores:

Missão

Prover energia e soluções para o desenvolvimento com sustentabilidade.

Visão

Ser referência nos negócios em que atua gerando valor de forma sustentável.

Valores

- Ética
- Respeito às pessoas
- Dedicção
- Transparência
- Segurança e Saúde
- Responsabilidade
- Inovação



1.1 INTRODUÇÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA

O Código de Conduta Copel, aqui também referenciado como Código, reúne as diretrizes e os princípios que devem ser observados e adotados por todas as pessoas que exercem atividades em nome da Copel, aos quais cabem as responsabilidades de orientarem-se por suas disposições e de observarem seu conteúdo em seu âmbito de atuação, além de promover sua divulgação, seu entendimento e sua internalização, norteando as ações e relações com os públicos interno e externo.

Este Código é baseado nos princípios éticos que orientam a Copel e a definem como empresa sólida e confiável, refletindo sua identidade cultural e os compromissos assumidos no mercado e para com a sociedade.

Pode ser acessado em:

www.copel.com/hpcweb/institucional/integridade-copel/codigo-conduta/.

Todos nós estamos sujeitos a passar por um ou mais dilemas éticos e controversos ao longo de nossa trajetória profissional. Sempre que isso ocorrer, questione-se: “O fato ou a decisão está de acordo com a lei, com as políticas, valores e normas da Copel e com meus valores pessoais?”

Leia este Código e consulte-o sempre que tiver dúvidas em seu dia a dia, tanto como integrante da Copel como da sociedade.

1.2 PRINCÍPIOS NORTEADORES DA CONDUTA COPELIANA

A Conduta Copeliana é norteada por 6 princípios:

- **Integridade;**
- **Conformidade;**
- **Transparência;**
- **Segurança e Saúde;**
- **Responsabilidade Social e Ambiental;**
- **Respeito.**



A photograph of two utility workers. One worker is in a white bucket on a wooden utility pole, wearing a white hard hat and safety glasses. The other worker is on the ground, wearing a grey uniform with reflective yellow-green stripes and a white hard hat, holding a long orange pole that reaches up to the bucket. The background shows a clear blue sky and some greenery.

02

**PARA QUEM
SE APLICA
ESSE CÓDIGO**

2.1 ABRANGÊNCIA

Este Código de Conduta abrange a Copel Holding, subsidiárias integrais, coligadas, controladas e controladas em conjunto.

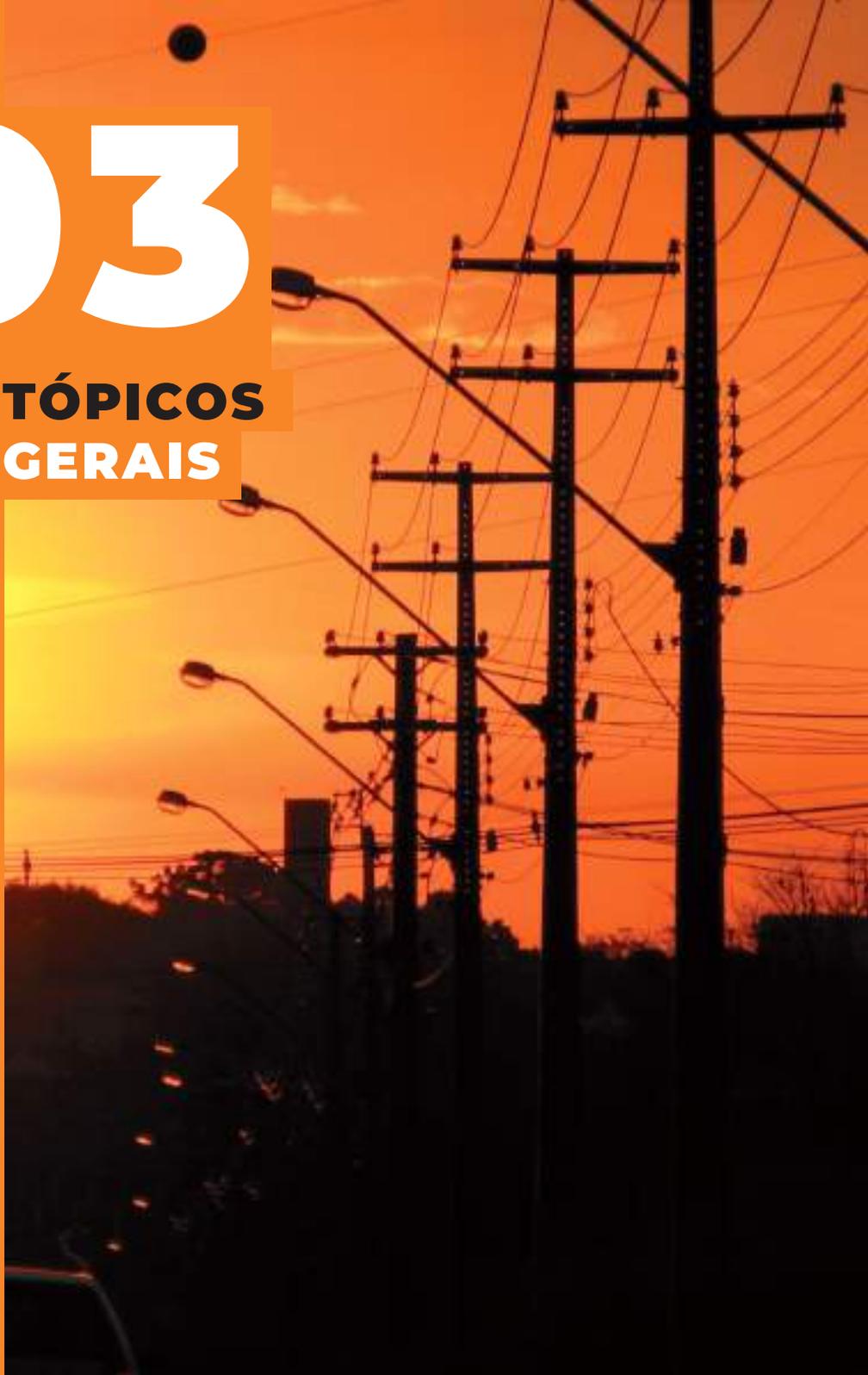
2.2 PÚBLICO

Este Código aplica-se a todos os empregados (independentemente da sua função ou posição hierárquica), administradores (membros do Conselho de Administração e Diretoria Executiva), membros do Conselho Fiscal e membros de comitês estatutários, bem como a estagiários, fornecedores, prestadores de serviços e terceirizados, doravante denominados todos.



03

**TÓPICOS
GERAIS**

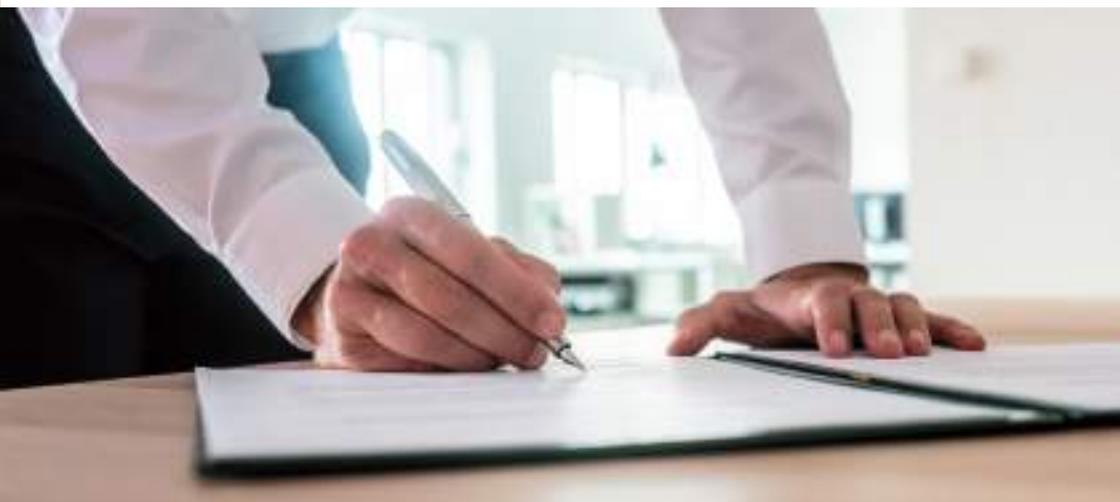


3.1 ATENDIMENTO ÀS LEIS

A Copel valoriza o respeito incondicional e irrestrito às leis nacionais e estrangeiras aplicáveis, incluindo, mas não se limitando, às legislações anticorrupção e antitruste.

3.2 REGISTROS CONTÁBEIS

A Copel assegura que seus documentos e registros contábeis, criados internamente ou sob sua responsabilidade, são gerados em estrito cumprimento às normas contábeis vigentes, são completos, precisos e refletem claramente cada transação financeira havida, garantindo a transparência necessária para gerar registros e relatórios confiáveis e que reflitam a realidade.



3.3 FRAUDE E CORRUPÇÃO

A corrupção é um ato ilegal e deve ser combatido sob qualquer forma (pequena, grande, direta, indireta, ativa ou passiva). O combate à corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno, é responsabilidade de todos na Companhia.

A Copel considera inaceitáveis casos de fraude e corrupção, sob qualquer forma, que envolvam, ou não, valores monetários, assumindo o compromisso público de prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

É dever de todos denunciar casos de fraude e corrupção, sob qualquer forma, que envolvam, ou não valores monetários.

3.3.1 Pagamentos de facilitação

Pagamentos de facilitação são pagamentos, de qualquer valor, utilizados para acelerar processos ou obter alguma vantagem de forma ilícita.

Tais pagamentos não são oficiais e não fazem parte dos processos estabelecidos pelo órgão beneficiado.

É dever de todos evitar situações de vulnerabilidade, de forma a reduzir a possibilidade de solicitação de pagamentos de facilitação. Se você presenciar tais situações, deve denunciar o ocorrido ao seu superior imediato.

3.3.2 Lavagem de dinheiro

Conforme definição legal (Lei nº 9.613, de 03.03.1998) Lavagem de Dinheiro é o ato de “ocultar ou dissimular a natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou propriedade de bens, direitos ou valores provenientes, direta ou indiretamente, de infração penal”. Ou seja, consiste em uma série de operações que visam, basicamente, inserir o dinheiro ilícito no sistema financeiro ou na economia de um país, de forma que ele pareça ter origem legal.

Qualquer pagamento feito pela Copel, ou em seu nome, deve ter origem definida, clara, comprovada e rastreável, devendo ser registrado conforme normativas internas.

3.4 ANTITRUSTE LIVRE CONCORRÊNCIA

Não são aceitas pela Copel quaisquer ações que limitem, ou tenham possibilidade de limitar, a livre concorrência.

A Copel é veementemente contrária a qualquer tipo de acordo, explícito ou implícito, entre concorrentes de um mesmo mercado, que envolva preços, quotas de produção e distribuição ou divisão territorial visando aumentar preços e lucros conjuntamente.

É dever de todos zelar pela concorrência leal e não se engajar ou compactuar com atividades ou negócios lesivos ao consumidor, à administração pública ou à sociedade.

O relacionamento com os concorrentes deve existir de forma saudável, jamais objetivando acordos quanto a preços, capacidade de produção, repartição de mercado, territórios de venda ou programas de produção e atitudes que eliminem a competição.

3.5 PROTEÇÃO DA IMAGEM E DA REPUTAÇÃO DA COPEL

Os princípios éticos de nossa conduta são fundamentais para a manutenção da reputação e da credibilidade que temos perante todos com os quais nos relacionamos.

Todos devem cuidar e respeitar a imagem e a boa reputação da Copel.

Sempre que identificar uma situação que possa afetar ou prejudicar a imagem e a reputação da Companhia, reporte-a imediatamente à área responsável pela comunicação da Copel ou ao Canal de Denúncias.

3.6 USO DE BENS DA COPEL

Todos devem observar os princípios de economicidade, razoabilidade e responsabilidade socioambiental quando da utilização dos recursos disponíveis para execução das atividades, tais como equipamentos, veículos, ferramentas, informações tecnológicas e estratégicas, marcas, bases operacionais e outros itens necessários para as atividades da Companhia.

Computadores, celulares e sistemas, incluindo correio eletrônico (e-mail) e aplicativos de mensagem (como o Microsoft Teams®) são ferramentas de propriedade da Copel, fornecidas para uso exclusivo em assuntos relacionados ao seu trabalho.

A Copel poderá, quando entender necessário, monitorar ou inspecionar o uso de seu patrimônio e das ferramentas de trabalho.

O patrimônio da Copel deve ser utilizado exclusivamente para assuntos corporativos e seu uso pessoal deve ser evitado.

Toda utilização de recursos da Companhia, de forma indevida ou em desconformidade com as normas, estará sujeita à aplicação de sanções administrativas com o ressarcimento integral do dano causado ao patrimônio.

3.7 CONFLITO DE INTERESSES

O conflito de interesses ocorre quando, em razão de um interesse próprio, alguém pode influenciar ou agir contra os princípios ou interesses da Copel, tomando uma decisão inapropriada ou deixando de cumprir alguma de suas responsabilidades profissionais

As decisões profissionais não devem ser influenciadas por interesses pessoais.

O conflito de interesses pode acontecer quando (i) os interesses pessoais de empregados, administradores, membros do conselho fiscal e membros de comitês estatutários conflitam, ou possam vir a conflitar, com o desempenho de suas atividades de forma isenta, para atender aos interesses da Copel; ou (ii) as atividades particulares de empregados, administradores, membros do conselho fiscal e membros de comitês estatutários forem incompatíveis com suas obrigações perante a Copel.

Não é tolerado (i) utilizar propriedade, informação ou recursos da Companhia em benefício próprio ou de terceiros; (ii) receber benefício pessoal ou financeiro na prestação de serviços ou de trabalho para fornecedor ou concorrente; (iii) realizar atividade profissional externa durante a jornada de trabalho na Copel; (iv) exercer atividades externas, remuneradas ou não, que possam caracterizar conflito de interesses com os negócios da Companhia; e (v) utilizar informações empresariais da Copel, assim entendidas como aquelas geradas, obtidas ou disponibilizadas em face do trabalho para exercício de atividades externas.

Não é aceitável a contratação de empresas e/ou profissionais pela Copel quando o fator decisório for apenas o grau de parentesco ou afinidade com algum empregado. Essa regra vale, igualmente, para casos em que o parente, colateral ou afim, tenha participação em empresa que preste serviços à Copel.

Todos que eventualmente possuam familiares ou amigos pessoais atuando ou pretendendo atuar na prestação de serviços ou fornecimento de materiais para a Copel, devem abster-se de atuar pessoalmente na gestão desses negócios, evitando quaisquer atos no sentido de influenciar decisões dos demais empregados que estejam gerindo o assunto.

Todos têm o dever de analisar sua própria situação na Companhia e reportar, imediatamente, qualquer potencial conflito de interesses que possa existir.

Quando identificado qualquer conflito de interesses ou interesse particular em relação a processos ou atividades, é dever da pessoa envolvida manifestar-se tempestivamente a sua gerência imediata ou ao Comitê de Ética.

No caso de reuniões ou atividades em que a pessoa não é independente em relação à matéria em discussão ou deliberação, essa deve manifestar, tempestivamente, seu conflito de interesses ou interesse particular, retirando-se imediatamente da discussão e ficando impedida de participar da decisão até o encerramento do assunto.

A manifestação da situação de conflito de interesses e a subsequente abstenção deverão constar em ata de reunião.

Qualquer atividade profissional privada externa realizada por empregado ou administradores, membros do conselho fiscal e membros de comitês estatutários na qual exista interação com a Copel, com seus fornecedores ou com clientes, poderá ser considerada conflito de interesses, estando em desacordo com este Código de Conduta.

Em caso de dúvida quanto à existência ou não de conflito de interesses, você poderá solicitar esclarecimentos registrando comunicação por meio do Canal de Denúncias.



3.8 TRATAMENTO DAS INFORMAÇÕES

Todas as informações obtidas no ambiente de trabalho, mesmo que não relacionadas a sua área específica, e mesmo que não contenham aviso explícito, devem ter tratamento sigiloso pois podem incluir segredos de negócios, informações comerciais, econômicas, financeiras, dados estratégicos ou legais, entre outros.

Cuidado com armazenamento, transporte, transmissão e descarte de informações e documentos corporativos. Os documentos originais de valor probatório devem ser protegidos e mantidos em arquivo pelos prazos definidos em lei.

É proibida a divulgação de informações da Companhia que não sejam de domínio público, independentemente da existência de obrigação formal de confidencialidade, o mesmo aplicando-se para informações de terceiros, protegidas por termos de confidencialidade, firmados pela Companhia.

Empregados, administradores, membros do conselho fiscal e membros de comitês estatutários que tenham acesso a informações confidenciais ou privilegiadas ficam impedidos de utilizar tais dados em benefício próprio ou de terceiros, devendo manter sigilo mesmo após o encerramento do contrato de trabalho.

Não é tolerada a utilização de ferramentas de comunicação pessoais ou da Companhia para realizar gravação de áudio e/ou imagem de conversas, reuniões, entre outros, sem conhecimento e consentimento da parte gravada, bem como é proibido divulgar em qualquer meio gravações de áudio e/ou de imagem de conversas, reuniões, e afins, realizadas sem conhecimento e consentimento da parte gravada.

É proibido que os empregados, administradores, membros do conselho fiscal e membros de comitês estatutários manifestem-se em nome da Copel perante veículos de imprensa, instituições públicas, mídias sociais e mercado em geral, sem que estejam expressamente autorizados.



3.8.1 Mídias sociais

A integridade deve continuar norteando as atitudes de todos, dentro ou fora da empresa, portanto, é importante o comportamento adequado em qualquer circunstância, como indivíduo ou como empregado. O que é falado e feito, inclusive o que é postado nas redes sociais pode afetar a reputação tanto da pessoa quanto da Companhia.

Os empregados, administradores, membros do conselho fiscal e membros de comitês estatutários não devem disseminar mensagens, por qualquer meio, que tenham conteúdos ilegais, abusivos, pejorativos, pornográficos, racistas, sexistas e preconceituosos.

Conforme conhecimento de todos, é proibida manifestação em nome da Copel em mídias sociais, a não ser em casos expressamente autorizados.

Os empregados, administradores, membros do conselho fiscal e membros de comitês estatutários devem segregar informações de âmbito profissional e pessoal, respeitando os ativos intangíveis da Companhia. Dessa forma, devem se certificar de que todas as suas atividades online, incluindo uso de mídias sociais, mesmo que para fins pessoais, sejam apropriadas e não tenham impacto negativo para a Companhia.

3.9 PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

A Copel tem como princípio tratar os dados pessoais com zelo, cuidado e profissionalismo, atendendo a todos os requisitos das legislações aplicáveis, em especial àqueles da Lei Geral de Proteção dos Dados Pessoais - LGPD (Lei nº 13.709/2018) e da Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais.

Garante-se a proteção da confidencialidade dos registros funcionais dos empregados, administradores, membros do conselho fiscal e membros de comitês estatutários, mantidos restritos a quem tem responsabilidade de conhecê-los, no exercício de sua função, salvo se o profissional autorizar a divulgação, ou se for exigido por lei, regulamento ou decisão judicial.

A Copel respeita integralmente o direito à confidencialidade e à privacidade dos dados pessoais dos clientes e de todos os públicos de interesse em virtude de seus processos de negócios, criando relações de credibilidade e de longo prazo.

Quando necessário, serão incluídas cláusulas contratuais específicas para o tratamento dos dados pessoais e diligências apropriadas a fim de assegurar o mesmo nível de segurança dispensado pela Copel as suas contratadas.

3.10 CONCESSÃO OU RECEBIMENTO DE VANTAGENS, BENEFÍCIOS, BRINDES, HOSPITALIDADES E PRESENTES

A Copel não admite concessão ou recebimento de vantagens indevidas, de qualquer tipo, direta ou indiretamente, a qualquer pessoa ou organização. Nesse sentido, é expressamente proibido aceitar de terceiros ou a eles oferecer, direta ou indiretamente, vantagens, benefícios, brindes, hospitalidades e presentes de caráter pessoal que possam influenciar decisões, facilitar negócios ou beneficiar terceiros e/ou a própria Companhia.

É tolerado aceitar brindes ou cortesias institucionais de valor simbólico que não ultrapassem 10% do salário-mínimo nacional.

Presentes, brindes ou cortesias acima desse valor, caso não seja possível recusá-los ou devolvê-los, deverão ser encaminhados ao Departamento de Compliance - DCOM, a fim de que lhes seja dado o devido tratamento.

Em nenhuma circunstância será tolerado o aceite de brindes ou cortesias ligados a jogos de azar ou ilícitos em geral.

Convites para eventos, treinamentos e seminários, cujas despesas sejam custeadas por clientes, fornecedores, órgãos governamentais e outros públicos de interesse em geral, não devem ser aceitos, exceto quando:

- também tenham sido estendidos a outras empresas, e mediante autorização da gerência imediata;
- o convite tenha sido dirigido à empresa e não a determinada pessoa;
- o convite não inclua cônjuges e/ou familiares como potenciais convidados;
- não exista processo de contratação ou renovação contratual no qual esteja participando o prestador de serviços/fornecedor e as áreas da empresa que serão beneficiadas pelo convite;
- o evento seja de natureza técnica, de gestão e/ou governança;
- não exista situação que resulte em conflito de interesse; e
- os demais gastos que envolvam deslocamento, hospitalidade e alimentação não sejam custeados pelo anfitrião, mas sim pela Copel.

Nenhuma oferta ou recebimento de benefícios ou brindes pode gerar percepção negativa e que afete a imagem da Companhia ou dos empregados.

Se houver suspeita de que a oferta de benefício, brinde ou hospitalidade possa ser decisiva para obtenção de negócio, favor, concessão ou favorecimento desleal para a Companhia, tal oferta não pode ser aceita em nenhuma hipótese.

Se houver dúvida sobre permissão ou não à concessão ou recebimento de benefício,

brinde ou hospitalidade, o Departamento de Compliance - DCOM deve ser formalmente consultado.

3.11 PATROCÍNIOS

Conforme política estabelecida pela Copel, qualquer patrocínio somente é permitido se for transparente e justificável, a qualquer momento, sobre sua razão e destino.

Patrocínios: Apoio financeiro concedido pela Copel a projetos, eventos e atividades de iniciativa de terceiros, preferencialmente àqueles enquadrados em leis que amparam renúncia fiscal, de cunho cultural, socioambiental, esportivo, educacional, técnico-científico, inovação ou estratégico, mediante contrapartidas de divulgação que gerem reconhecimento da atuação da Copel, agreguem valor a sua marca, incrementem vendas e disseminem seu nome, promovendo e ampliando o relacionamento junto aos públicos de interesse.

Somente são concedidos patrocínios a iniciativas que estejam alinhadas aos princípios que norteiam a política de patrocínios da Copel.

Nenhum benefício pode ser concedido para obtenção de qualquer vantagem indevida e toda concessão de patrocínio deve estar de acordo com as normas e as leis vigentes, incluindo a tributária e a de registros contábeis.

3.12 DOAÇÕES E CONTRIBUIÇÕES

Qualquer doação ou contribuição, da Companhia ou em nome dela, somente será permitida a qualquer momento, se sua razão e destino forem transparentes e justificáveis, em conformidade com a política que trata de doações e contribuições voluntárias.

Doação: qualquer contribuição (financeira ou não) a terceiro, quando não há em troca benefício (contrapartida).

São permitidas, exclusivamente para fins e uso de interesse social, após avaliação de sua oportunidade e conveniência socioeconômica, relativamente à escolha de outra forma de alienação.

Toda doação e contribuição voluntária, obedecerá a processo formal e governança mínima, e, dependendo do valor envolvido, será de competência da Diretoria Reunida ou do Conselho de Administração, de acordo com o previsto no Estatuto Social da Companhia e detalhamento da política que trata do tema.”

Nenhum benefício pode ser concedido para obtenção de qualquer vantagem indevida.

A legislação vigente e a política que trata de doações e contribuições voluntárias precisam ser totalmente atendidas, principalmente quando envolver legislação tributária e registros contábeis.

3.13 PARTICIPAÇÃO EM LICITAÇÕES / LEILÕES

A Copel conduz seus negócios com a Administração Pública sempre de forma transparente, ética e íntegra, respeitando e atendendo a toda legislação pertinente.

Qualquer prática que prejudique a Administração Pública deve, obrigatoriamente, ser rejeitada e informada aos devidos canais de denúncia disponibilizados pela Companhia.

São inaceitáveis quaisquer ações que possam frustrar, fraudar, impedir ou manipular o caráter competitivo de procedimento licitatório público.

3.14 MEIO AMBIENTE, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Os direitos individuais são legítimos e devem ser respeitados. Para isso, a Copel oferece aos empregados ambiente de trabalho adequado, visando segurança, higiene, saúde e bem-estar.

A Copel não tolera, em seus negócios, a prática de trabalho infantil ou escravo, incentivando todos a adotarem práticas que contribuam para fortalecer os direitos humanos e trabalhistas, de modo a erradicar casos de trabalho forçado e de trabalho infantil.

Segurança e Saúde são responsabilidades compartilhadas por todos na organização. Cada um é responsável por criar e manter um ambiente de trabalho seguro, e, também, por zelar pela segurança de seus colegas. Todos os empregados são incentivados a compartilhar suas preocupações relacionadas à segurança com seu gerente imediato, com as áreas de segurança ou com o Canal de Denúncias.

Sempre que for detectado pela análise de risco que uma tarefa está em desacordo com as medidas de segurança, ela deve ser adiada ou suspensa.

Sempre que necessário para execução das atividades laborais, os empregados e fornecedores devem exigir e utilizar adequadamente os equipamentos de proteção individual e coletivo.

Qualquer empregado com dúvidas sobre a correta utilização de equipamentos de segurança do trabalho e sua necessidade, ou que precise solicitar a substituição de qualquer equipamento, deve, imediatamente, informar seu gerente imediato ou consultar as áreas de Saúde e Segurança do Trabalho.

Não é tolerado comercializar, portar ou consumir qualquer tipo de bebida alcoólica no ambiente de trabalho ou em qualquer instalação da Companhia, exceto na realização de eventos corporativos fora da jornada de trabalho.

Não é tolerado comercializar, portar ou consumir qualquer tipo de drogas ilícitas no ambiente de trabalho ou em qualquer instalação da Companhia.

A Companhia tem compromisso com a proteção e o respeito ao meio ambiente, com a minimização de impactos ambientais negativos que possam decorrer de suas atividades, bem como em cumprir a legislação ambiental, priorizando a prevenção de poluição, a destinação adequada de resíduos e a aplicação de padrões de ética e de integridade em suas atividades.

Os empregados devem compartilhar com sua gerência imediata, com as áreas de Meio Ambiente, ou ainda por meio do Canal de Denúncias, qualquer dúvida ou preocupação com a gestão ambiental das atividades da Companhia.

3.15 TRABALHO REMOTO (TELETRABALHO/HOME OFFICE)

Os empregados que atuam em home office de forma híbrida, devem atentar para todas as normativas internas da Copel quando da realização de suas atividades, devendo respeitá-las como se estivessem dentro das dependências da Copel.

Devem respeitar e atender as políticas e as normas internas sobre o tema, em especial as políticas de Segurança da Informação, de Segurança e Saúde do Trabalho bem como a legislação de privacidade de dados pessoais (LGPD).

Além disso, os empregados que atuam nesta modalidade de trabalho devem ter perfil autogerenciável, prezando pela produtividade e gestão do tempo, de modo a garantir os patamares de produtividade acordados com suas gerências.



3.16 AMBIENTE DE TRABALHO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

A Copel está comprometida com a criação e a manutenção de ambiente de trabalho respeitoso, cordial, que incentive a diversidade, proporcione a dignidade dos empregados e favoreça o trabalho em equipe.

O conceito de meritocracia é fortemente incentivado, não sendo permitida qualquer forma de protecionismo entre líderes e liderados. As oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento profissional seguirão as diretrizes definidas em normativas internas e estarão alinhadas às melhores práticas de mercado.

A Copel incentiva a formação dos empregados, promovendo treinamentos específicos sempre que necessário, e incentivando o autodesenvolvimento. É essencial o comprometimento dos empregados com os programas de desenvolvimento oferecidos, bem como o protagonismo e o autogerenciamento da carreira.

A educação, o respeito, a transparência e a cordialidade devem imperar no ambiente de trabalho.

3.17 ASSÉDIO MORAL

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

Assédio moral é conduta abusiva e reiterada que atenta contra a integridade da pessoa com o objetivo de humilhá-la, constrangê-la ou abalá-la psicologicamente ou, ainda, de degradar o ambiente de trabalho.

Não são tolerados abusos de qualquer natureza, sendo inaceitável qualquer conduta verbal ou física de humilhação, agressão, coação ou ameaça à integrantes da Companhia, com criação de ambiente de trabalho hostil.

Não serão consideradas condutas de assédio moral (i) o exercício da gestão para definir atividades, metas e resultados esperados, (ii) coordenar, acompanhar e avaliar atividades e resultados, (iii) orientar e supervisionar o cumprimento das normas empresariais, (iv) impor transferências de postos de trabalho ou remanejamentos decorrentes de prioridades da Companhia, (v) aplicar sanções disciplinares e (vi) usar de mecanismos tecnológicos de controle.

Qualquer ocorrência de assédio moral deve ser comunicada imediatamente ao Canal de Denúncias da Copel, para que as providências cabíveis sejam tomadas.

3.18 ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta a pessoa contra sua vontade, causando constrangimento e violando sua liberdade sexual.

Assédio, em geral, significa qualquer abordagem invasiva e impertinente da liberdade individual, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém, que consiste no propósito de induzir comportamentos, obter favores, sexuais ou não, de maneira não consentida.

O assédio ofende a honra, a imagem, a dignidade e a intimidade da pessoa. Pode configurar-se por meio de atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes e que apresentem características diversas como, por exemplo, mas não se limitando, condição para conceder ou manter emprego, influir nas promoções da carreira do assediado, ou prejudicar seu rendimento profissional, humilhar, insultar, chantagear ou intimidar a vítima.

Variadas condutas podem configurar assédio sexual, mesmo sem contato físico. Podem ser explícitas ou sutis, com contato físico ou verbal, como expressões faladas ou escritas, ou meios como gestos, imagens enviadas por e-mails, comentários em redes sociais, vídeos, presentes, entre outros.

A Copel considera o assédio sexual inaceitável, repudia sua ocorrência e assegura o tratamento dos fatos, independentemente da função ou posição hierárquica do agente assediador.

Qualquer ocorrência de assédio sexual deve ser comunicada imediatamente ao Canal de Denúncias da Copel para que as providências cabíveis sejam tomadas.



3.19 DISCRIMINAÇÃO

Não é tolerada qualquer forma de discriminação na Companhia, em espaços físicos ou virtuais, devendo haver tratamento imparcial e respeitoso entre todos.

A Copel considera inaceitável discriminar qualquer pessoa em razão de cor, raça, etnia, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, deficiência, doença, aparência, idade, classe social, convicção política, credo, religião, culto, ideologia, origem regional, nacionalidade, estado civil, escolaridade, hierarquia, cargo, função ou outros.

Também não é tolerado divulgar, compartilhar e fomentar fatos, intrigas, boatos e imagens, seja por meio físico ou digital, que possam causar qualquer tipo de constrangimento, bem como expor de forma preconceituosa qualquer indivíduo.

Ocorrências de discriminação devem ser comunicadas imediatamente ao Canal de Denúncias da Copel.

3.20 SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO (CIBERSEGURANÇA)

Segurança da Informação: Conjunto de diretrizes, instrumentos e ações que garantem adequados grau de confidencialidade, integridade, disponibilidade e rastreabilidade à informação na Copel.

Informação: Ativo, expresso de forma impressa, escrito em papel, armazenado digitalmente, transmitido por correio ou meios eletrônicos, mostrado em filmes ou palestras, postado em redes sociais, mídias sociais ou em reuniões formais ou informais, que necessita, por sua importância, ser adequadamente protegido, manuseado e gerenciado.

Base de Informação: Conjunto de dados mantidos em infraestruturas de armazenamento nas dependências da Copel ou em infraestruturas externas que compõe aplicação desenvolvida internamente, com mão de obra própria ou terceira ou resultantes de processo de aquisição. Possui mecanismos de controles de acesso, tendo sua gestão de acesso diretamente relacionada ao usuário principal registrado em sistema interno.

É preciso utilizar os recursos de tecnologia da informação da Copel de forma adequada, pois todos são responsáveis por sua segurança.

Os usuários da Copel devem seguir as normas existentes, preservando os recursos disponibilizados de forma ética, e, se for absolutamente necessário compartilhá-los com pessoas de fora da Companhia, zelar por tais recursos.

As senhas de acesso aos sistemas ou recursos de tecnologia da informação da Copel são de uso individual e intrasferível, sendo o empregado responsável pela adoção de melhores práticas de segurança da informação e proteção individual dela.

Todos devem ficar atentos às estratégias e às tentativas de fraude praticadas por meio de ataques cibernéticos, protegendo, assim, a estrutura e os recursos da Companhia.



04

RELACIONAMIENTO



4.1 RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES E PARCEIROS

A Copel exige que seus fornecedores atuem de acordo com os princípios éticos e de integridade delineados neste Código, cumprindo a legislação em vigor, rejeitando qualquer ato de corrupção, respeitando os direitos básicos de seus respectivos empregados e disseminando a cultura ética e de integridade na sua cadeia de fornecedores.

Todos os empregados devem tratar parceiros e fornecedores de maneira respeitosa e cordial, exigir tratamento recíproco e agir sempre em conformidade com a legislação aplicável.

Todos os fornecedores devem, no ato da sua contratação, receber e ler este Código de Conduta de forma a tomar conhecimento dos princípios norteadores da conduta copeliana.

Toda contratação de fornecedores deve estar de acordo com o Regulamento Interno de Licitações e Contratos.

Nenhum fornecedor, deve, em qualquer circunstância, realizar atividades em desacordo com o contrato firmado com a Copel.

O acompanhamento regular dos contratos com os fornecedores e parceiros é também obrigatório e, diante de qualquer sinal de alerta, o Departamento de Compliance - DCOM deve ser informado.

4.2 RELACIONAMENTO COM AGENTES GOVERNAMENTAIS

No âmbito das relações com entes públicos, as tratativas da Companhia com governantes, agentes públicos, autoridades públicas, agências reguladoras ou partidos políticos devem ser baseadas na transparência e na ética, para que sejam assegurados relacionamentos íntegros e sustentáveis.

A Copel não admite nenhum tipo de pagamento ou favorecimento a agente público ou privado com o objetivo de realizar negócios, influenciar decisões ou induzir pessoas a conceder permissões indevidas ou violar seus deveres funcionais para favorecer a Copel ou pessoa que a representa.

Caso receba solicitação de vantagem indevida por Agente Público, além de negar o pedido, o Departamento de Compliance - DCOM deve ser informado imediatamente.

São inaceitáveis, pela Copel, quaisquer ações que possam dificultar atividades de investigação ou fiscalização de órgãos de controle interno e externo de entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

4.3 RELACIONAMENTO COM CONCORRENTES

É vedada a utilização de métodos ilegais ou antiéticos para obtenção de informações sobre concorrentes, bem como sua utilização ou divulgação.

Não devem ser adotadas ações que possam prejudicar a imagem de seus concorrentes, bem como de seus produtos e serviços.

4.4 RELACIONAMENTO COM A SOCIEDADE

O relacionamento com a sociedade deve ser pautado no respeito aos princípios, às tradições e às necessidades das comunidades onde há atuação da Companhia, considerando os legítimos interesses da sociedade.

Deve-se manter diálogo com a sociedade, visando aprimorar o relacionamento, comunicando, de forma tempestiva, clara e transparente, informações de seu interesse.

De forma a envolver os empregados em ações que visam beneficiar a sociedade e as comunidades, a Companhia incentiva fortemente as ações de voluntariado, oferecendo programa totalmente estruturado para tal fim.

Em todas as situações de relacionamento, ressalta-se a importância de sempre buscar o equilíbrio entre os interesses dos acionistas, da Companhia e da sociedade.

4.5 RELACIONAMENTO COM ACIONISTAS

O equilíbrio entre as partes é fator primordial para o relacionamento com os acionistas. Devem ser considerados, nas decisões da Companhia os interesses de acionistas,

controlador e minoritários e, em nenhuma hipótese, deve-se privilegiar o interesse de um dos acionistas em detrimento do outro.

A comunicação deve ser precisa, transparente e tempestiva. As informações devem permitir o acompanhamento das atividades da Companhia e a avaliação de seus desempenho e potencial.

4.6 RELACIONAMENTO COM CLIENTES INTERNOS

É compromisso da Companhia promover a confiança e a participação por meio de diálogo aberto e honesto.

As avaliações de desempenho devem ser realizadas de forma justa e imparcial. O assunto deve ser tratado com discrição e direcionado à própria pessoa, evitando, assim, a propagação de opiniões que possam prejudicar a imagem do avaliado.

A Companhia respeita o direito e a liberdade de manifestação e de livre associação, desde que não se faça uso dos recursos e do nome da Companhia. Ficam garantidos, ainda, a livre associação sindical e o direito à negociação coletiva.

A participação em atividades político-partidárias deve ocorrer em caráter estritamente pessoal e fora dos horários e locais de trabalho, nunca utilizando os recursos e o nome da Companhia.

Devem ser valorizados a sinergia entre as áreas, a cooperação entre empregados de todas as empresas do grupo Copel e o compartilhamento de conhecimento como forma de aprendizado e disseminação das melhores práticas.

4.7 RELACIONAMENTO COM CLIENTES EXTERNOS

Considerar as necessidades e as expectativas dos clientes na oferta de produtos, serviços e opções é essencial para o bom relacionamento com os clientes externos.

Os clientes externos devem ser devidamente orientados quanto à eficácia e ao uso correto, eficiente e seguro dos produtos e serviços da Companhia, recebendo informações claras e verdadeiras.

A close-up, over-the-shoulder view of a man with short brown hair talking on a silver smartphone. He is wearing a blue and white checkered shirt. The background is a blurred outdoor setting with green foliage and a blue sky. An orange graphic overlay is present in the bottom left corner, containing the number '05' and the text 'RESPONSABILIDADES E CANAIS'.

05

**RESPONSABILIDADES
E CANAIS**

5.1 VIOLAÇÕES AO CÓDIGO DE CONDUTA

Qualquer infração a este Código e/ou à legislação vigente está sujeita a medidas disciplinares e/ou a penalidades definidas de acordo com a gravidade da ocorrência, conforme estabelecido em norma interna.

Após apuração dos fatos, sendo constatada infração aos dispositivos deste Código, o empregado, administrador, membro do conselho fiscal ou membro de comitê estatutário estará sujeito às penalidades previstas em normativas internas que tratam de disciplina funcional, podendo ocorrer término do contrato de trabalho do infrator por justa causa.

No caso de infração por fornecedor, poderá haver rescisão do contrato com base neste Código de Conduta.

Após análise criteriosa dos fatos e comprovada a responsabilidade dos envolvidos, tendo as medidas disciplinares sido aplicadas, eles deverão ressarcir integralmente os prejuízos e/ou danos causados ao patrimônio da Companhia.

Essas penalidades não interferem no direcionamento de ações ético-disciplinares, cíveis e criminais, se cabíveis, aos órgãos externos competentes.

5.2 CANAL DE DENÚNCIAS

O Canal de Denúncias da Copel é um meio seguro para registro de denúncias sobre fraudes, corrupção, assédio moral, assédio sexual, discriminação, desvios éticos, de conduta e outras irregularidades, bem como para consultas relacionadas ao Código de Conduta.

O Canal de Denúncias, gerido por empresa externa, independente e especializada, encontra-se disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, e o contato pode ser realizado por telefone ou formulário online, com total garantia de confidencialidade e de proteção ao denunciante. Em nenhuma hipótese será identificado o local ou o número do telefone usado para efetuar o registro.

Todas as denúncias recebidas são direcionadas à equipe multidisciplinar especializada e com dedicação exclusiva para seu tratamento, a qual se reporta à Diretoria de Governança, Risco e Compliance - DRC, exceto casos excepcionais que serão tratados conforme fluxos alternativos definidos em normativa interna.

Cabe a todos comunicar, por meio do Canal de Denúncias, sempre que tomarem conhecimento de possível violação deste Código, de normas internas e/ou da legislação vigente.

É obrigação de todos proporcionar ambiente ético, íntegro e seguro para a Copel. Em caso de dúvidas, você deve entrar em contato com o Departamento de Compliance - DCOM.

A Copel repudia a prática da denúncia vazia, conspiratória ou vingativa.

A denúncia de boa-fé será considerada quando o manifestante apresentar fatos, dados ou situações que possam prejudicar a Companhia, seus empregados ou demais públicos de interesse da Copel. Quando de sua ocorrência, serão garantidos o anonimato e a apuração, sendo seguidos os procedimentos estabelecidos no Programa de Integridade da Copel e nas demais normas e legislação relacionadas.

A Copel não aceitará atos contra profissionais que, cumprindo seu dever, realizem comunicações por meio dos canais competentes aqui definidos.

As comunicações de violações podem ser feitas por meio do Canal de Denúncias.

0800 643 5665

www.copel.com/canaldedenuncias/

5.3 GARANTIAS DE ANONIMATO E DE NÃO RETALIAÇÃO

Toda e qualquer comunicação será tratada com confidencialidade, com exceção daquelas em que houver obrigação legal de informação às autoridades. A Copel garante, ao manifestante, proteção, anonimato, sigilo e devida resposta a sua comunicação. A Companhia assegura, também, a confidencialidade das informações de todos os envolvidos em denúncias éticas, visando preservar direitos e proteger a neutralidade das decisões.

A Copel não admite e repudia retaliações ou punições contra profissionais ou quaisquer pessoas que apresentem, de boa-fé, críticas, sugestões, denúncias, reclamações ou informações à autoridade superior ou a qualquer outra autoridade competente. Fica garantida a segurança contra todo e qualquer tipo de retaliação interna, estando os empregados que, comprovadamente, tenham apresentado tal conduta, sujeitos a ações disciplinares, incluindo demissão.

Qualquer pessoa que acredite ter sido vítima de qualquer forma de retaliação ou tiver dúvida sobre isso, deve reportá-la ao seu gerente imediato, ao Departamento de Compliance - DCOM, ou fazer denúncia por meio do Canal de Denúncias.

5.4 COMITÊ DE ÉTICA

O Comitê de Ética é órgão colegiado de assessoramento ao Conselho de Administração, sendo suas principais atribuições monitorar o processo de recepção e apuração de relatos, recebidos por meio do Canal de Denúncias, revisar periodicamente e emitir orientações acerca deste Código de Conduta, e, ainda, colaborar na revisão de políticas e normas internas relacionadas ao tema.

Os procedimentos necessários ao funcionamento do Comitê de Ética da Copel estão disciplinados no Regimento Interno do Comitê.

Os dados relacionados a denúncias e consultas enviadas ao Comitê de Ética da Companhia serão divulgados anualmente na intranet e na internet. Tal divulgação consiste na apresentação do total de denúncias e consultas, preservando o sigilo das partes envolvidas.

5.5 CADAM

A Comissão de Análise de Denúncias de Assédio Moral - CADAM tem como atribuição analisar as denúncias de assédio moral na Companhia. Como atribuição complementar, cabe à CADAM orientar os empregados relativamente à prevenção do assédio moral, em consonância com a responsabilidade social e as melhores práticas de governança corporativa.

06

DISPOSIÇÕES FINAIS E GERAIS



O presente Código de Conduta busca ser o mais abrangente possível, no entanto poderão surgir situações não previstas em seus dispositivos. No caso de ocorrências não mencionadas neste documento, e que possam suscitar dúvidas em relação à maneira adequada de proceder, deverá ocorrer submissão do assunto à gerência imediata ou ao Departamento de Compliance - DCOM.

A Copel deverá realizar anualmente treinamento sobre este Código de Conduta.

O presente Código entrará em vigor na data de sua aprovação, com vigência por prazo indeterminado.

Não poderá ser alegado desconhecimento das diretrizes constantes no presente Código, em nenhuma hipótese ou sob qualquer argumento.

Todos que atuam em nome da Copel são obrigados a observar as regras e os procedimentos destinados a garantir o cumprimento das legislações nacional e estrangeira aplicáveis, destacando-se a Lei Anticorrupção (Lei Federal nº 12.846/2013 e Decreto 8.420/2015 que a regulamenta) e as normas internas.

O compromisso com o Código de Conduta, bem como com suas revisões, deve ser formalizado por meio de assinatura de Termo específico, mesmo que de forma eletrônica.

Este Código de Conduta deve ser revisado a cada quatro anos, sob coordenação do Comitê de Ética, podendo tal revisão ser feita com menor periodicidade, a critério de tal Comitê.



TERMO DE RECEBIMENTO E COMPROMISSO

Declaro, nesta data, que recebi, tomei conhecimento, li e compreendi as disposições contidas no Código de Conduta da Copel que me foi entregue, onde foram incorporadas, entre outras, as disposições da Lei nº 12.846/2013, bem como do Decreto nº 8.420/2015.

Dessa forma, comprometo-me a respeitar e cumprir, no desempenho de minhas atividades, todos os termos, condições e princípios éticos contidos no Código de Conduta da Copel.

Declaro, ainda, que em caso de dúvidas, sugestões ou conhecimento de violações a este Código, comunicarei de forma alternativa ou cumulativa:

- (i) ao Canal de Denúncias: telefone 0800 643 5665;
- (ii) ao Canal de Denúncias: www.copel.com/canaldedenuncias;
- (iii) ao superior imediato; ou
- (iv) ao responsável pelo Departamento de Compliance - DCOM.

Nome: _____

CPF: _____

Função ou Cargo: _____

Matrícula: _____

Data: ____ / ____ / _____

Assinatura: _____

