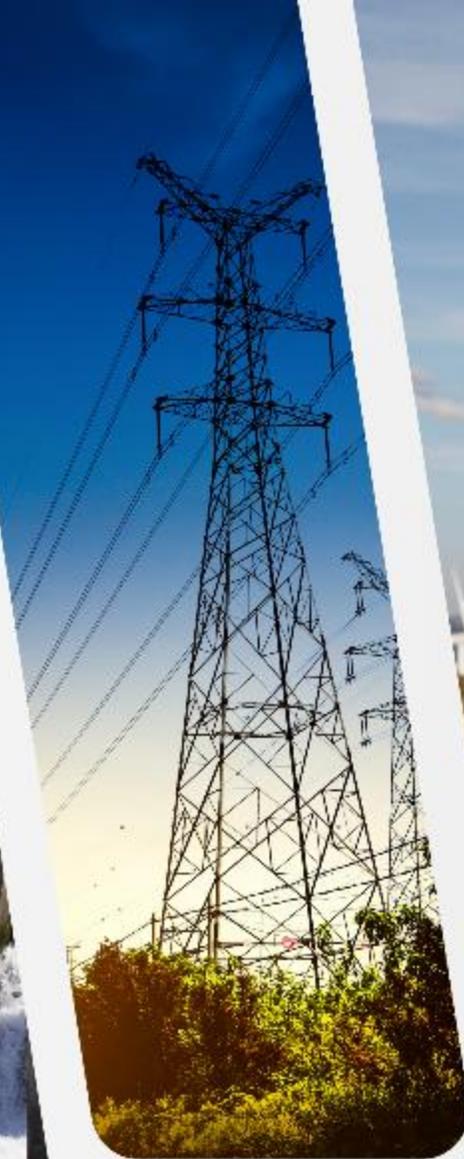
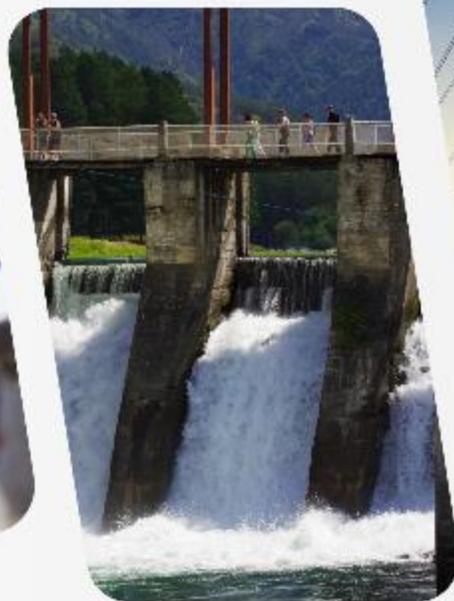




XXXIX ENCONSEL

Encontro Nacional dos Contadores
do Setor de Energia Elétrica

O NOVO CÓDIGO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA NA VISÃO DO USUÁRIO / MERCADO



Disclaimer

Esta apresentação foi produzida por Lucia Casasanta, para uso exclusivo no painel do XXXIX ENCONSEL, com base em publicações do IBGC e da Copel, disponíveis nos sites das respectivas organizações. A apresentação e associações nela efetuadas são de responsabilidade exclusiva da autora, não correspondendo a posicionamento de nenhuma destas organizações, as quais a autora também não representa no âmbito deste evento.



O que é um Código de Governança Corporativa?



Conjuntos de princípios e recomendações de boas práticas de governança corporativa



Buscam aprimorar o padrão de governança das organizações e o *accountability* dos agentes



Especialmente importantes quando outros mecanismos são insuficientes:

- ✓ Forças de mercado
- ✓ Legislação/ regulação



Buscam refletir:

- ✓ Características locais
- ✓ Momento e desafios atuais e futuros
- ✓ Alinhamento com discussões nacionais e internacionais

Premissas da Revisão

1 Tornar o código mais inclusivo – ainda que com foco nas melhores práticas.

2 Avançar no processo, iniciado com a 5ª. edição, de tornar o código menos prescritivo e mais focado nos princípios.

3 Eliminar do Código detalhes excessivos, que remetem a tipos específicos de organização ou que já estão mais bem explicados e expostos em publicações específicas do próprio IBGC.

4 Dar maior ênfase a temas que foram identificados a partir do benchmarking internacional, em especial: Governança de *Stakeholders*, integração dos temas Sociais e Ambientais e as questões de Diversidade e Inclusão.

Principais mudanças:

Estrutura do Código

5ª Edição

Apresentação

- Premissas do Código
- Definição de GC
- Princípios Básicos de GC

Sócios

Conselho de Administração

Diretoria

Órgãos de Fiscalização e Controle

Conduta e Conflito de Interesses

6ª Edição

Apresentação

Fundamentos

- Ética como fundamento da GC
- Propósito da organizações
- Definição de GC
- Princípios de GC
- Agentes e estruturas de governança
- A governança corporativa e o conflito de interesses

Sócios

Conselho de administração

Diretoria

Órgãos de fiscalização e controle

Conduta

Principais Mudanças:

Fundamentos

O Código começa com um destaque à **ética como fundamento da Governança**.

Foi destacada a importância do **propósito** para **guiar a tomada de decisões**.

Atualização da **definição de Governança Corporativa**.

Atualização dos “**Princípios de Governança Corporativa**” e inclusão de mais um princípio: **Integridade**.

Criação de uma sessão específica sobre “**Conflitos de interesses**”, centralizando assim as menções que na 5ª edição estavam dispersas ao longo dos Capítulos.

Definição de Governança Corporativa

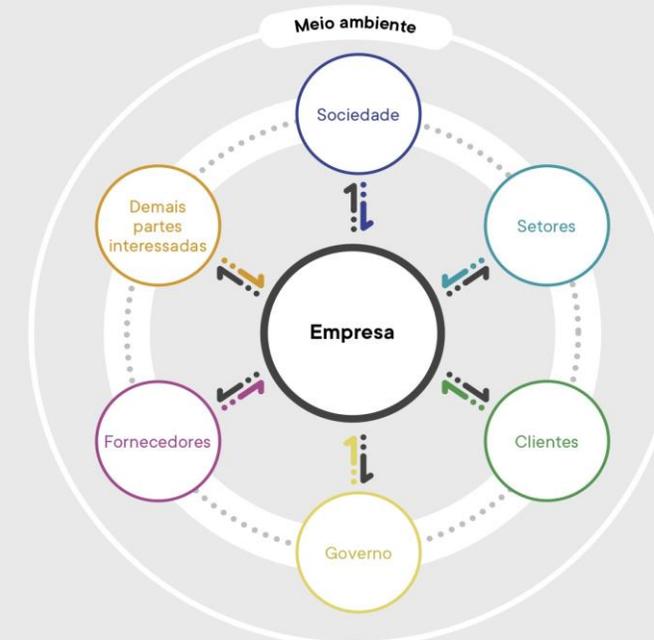
Governança corporativa é um sistema formado por princípios, regras, estruturas e processos pelo qual as organizações são dirigidas e monitoradas, com vistas à geração de valor sustentável para a organização, para seus sócios e para a sociedade em geral. Esse sistema baliza a atuação dos agentes de governança e demais indivíduos de uma organização na busca pelo equilíbrio entre os interesses de todas as partes, contribuindo positivamente para a sociedade e para o meio ambiente.

Ética como fundamento da governança corporativa – Princípios éticos:

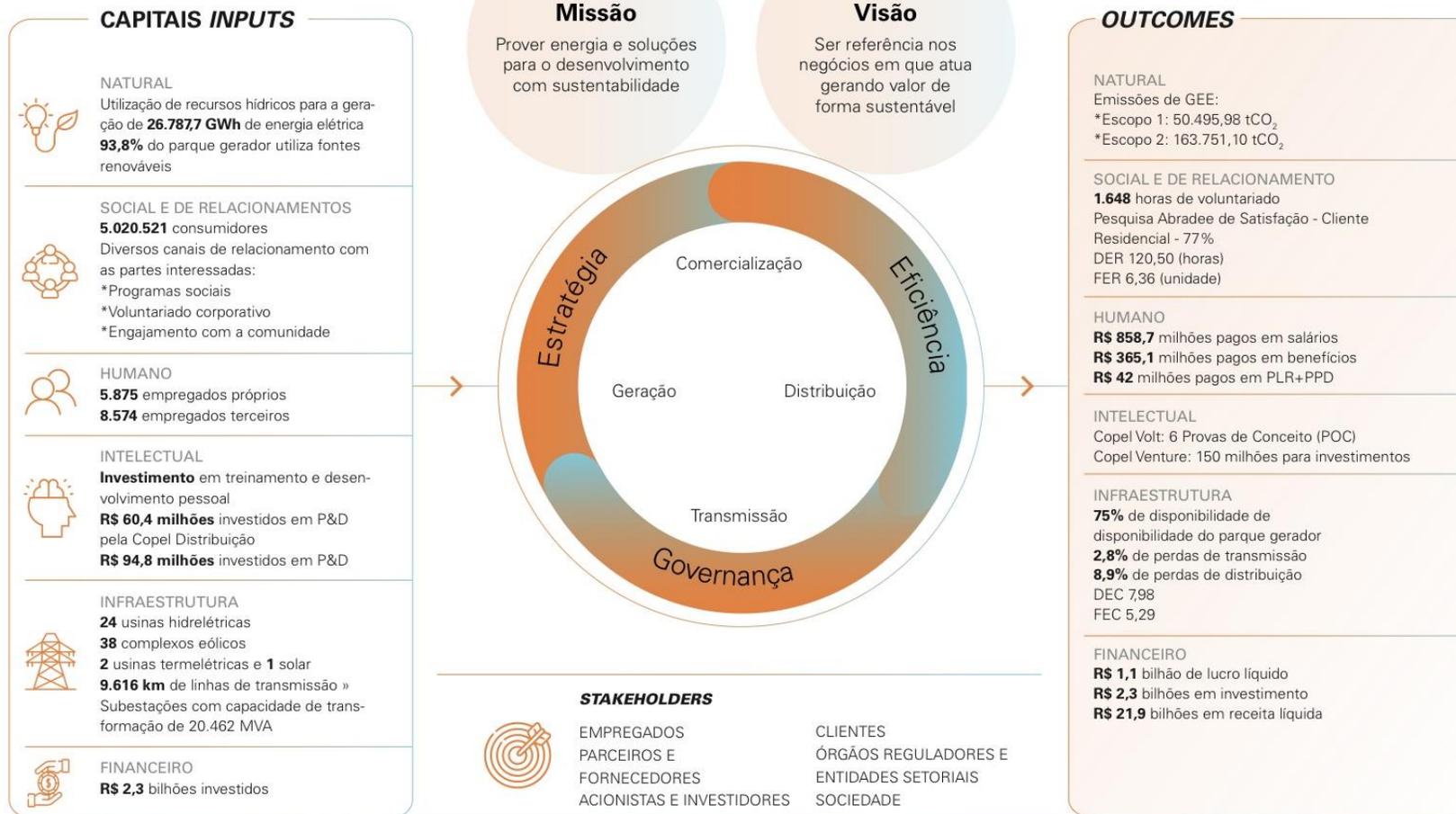
Antes: voltados para a proteção dos sócios contra fraudes e abusos de administradores e conflitos de interesse.

Atual: aplicados na relação das organizações e agentes de governança com partes interessadas, meio ambiente e sociedade em geral

Figura 1 | Interdependência da organização com suas partes interessadas, com a sociedade e com o meio ambiente



Modelo de Negócios



Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa

6ª edição

1 Integridade

Praticar e promover o contínuo aprimoramento da cultura ética na organização, evitando decisões sob a influência de conflitos de interesses, mantendo a coerência entre discurso e ação e preservando a lealdade à organização e o cuidado com suas partes interessadas, com a sociedade em geral e com o meio ambiente.

3 Equidade

Tratar todos os sócios e demais partes interessadas de maneira justa, levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas, como indivíduos ou coletivamente. A equidade pressupõe uma abordagem diferenciada conforme as relações e demandas de cada parte interessada com a organização, motivada pelo senso de justiça, respeito, diversidade, inclusão, pluralismo e igualdade de direitos e oportunidades.

5 Sustentabilidade

Zelar pela viabilidade econômico-financeira da organização, reduzir as externalidades negativas de seus negócios e operações, e aumentar as positivas, levando em consideração, no seu modelo de negócios, os diversos capitais (financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social, natural, reputacional) no curto, médio e longo prazos. Nessa perspectiva, compreender que as organizações atuam em uma relação de interdependência com os ecossistemas social, econômico e ambiental, fortalecendo seu protagonismo e suas responsabilidades perante a sociedade.

2 Transparência

Disponibilizar, para as partes interessadas, informações verdadeiras, tempestivas, coerentes, claras e relevantes, sejam elas positivas ou negativas, e não apenas aquelas exigidas por leis ou regulamentos. Essas informações não devem restringir-se ao desempenho econômico-financeiro, contemplando também os fatores ambiental, social e de governança. A promoção da transparência favorece o desenvolvimento dos negócios e estimula um ambiente de confiança para o relacionamento de todas as partes interessadas.

4 Responsabilização (Accountability)

Desempenhar suas funções com diligência, independência e com vistas à geração de valor sustentável no longo prazo, assumindo a responsabilidade pelas consequências de seus atos e omissões. Além disso, prestar contas de sua atuação de modo claro, conciso, compreensível e tempestivo, cientes de que suas decisões podem não apenas responsabilizá-los individualmente, como impactar a organização, suas partes interessadas e o meio ambiente.



XXXIX ENCONSEL

Encontro Nacional dos Contadores
do Setor de Energia Elétrica

Princípios de Governança

Integridade

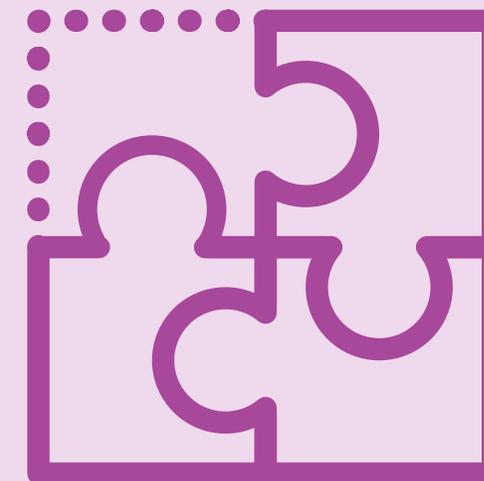
Transparência

Equidade

Responsabilização
(*Accountability*)

Sustentabilidade

Praticar e promover o contínuo aprimoramento da cultura ética na organização, evitando decisões sob a influência de conflitos de interesse, mantendo a coerência entre discurso e ação e preservando a lealdade à organização e o cuidado com suas partes interessadas, com a sociedade em geral e com o meio ambiente.



Ética e integridade

GRI 2-23, PRME 1, 2

O Programa de Integridade da Copel está alinhado à Lei Anticorrupção (nº 12.846/2013) e à Lei de Responsabilidade das Estatais (nº 13.303/2016). Com abrangência que envolve todos os empregados, administradores e conselheiros fiscais, o Programa de Integridade está estruturado para prevenir, detectar e remediar potenciais atos lesivos como conflito de interesses e fraudes em processos de licitação e pagamentos, entre outros pontos.

Para seguir garantindo a aplicação das melhores práticas, a Companhia está buscando o processo de certificação da ISO 37301 e revisou uma série de práticas e normas, ampliou a interação entre os processos de controles e gestão de riscos, e implementou outras melhorias ao longo de 2022. A certificação deve ser concluída em 2023. A norma ISO 37301 sobre sistemas de *compliance* foi lançada em 2021 e apoia as organizações no desenvolvimento de uma cultura positiva e eficaz de conformidade, no comportamento e na atitude dos empregados.

Código de conduta

Criado em 2003, o Código de Conduta foi revisado e atualizado em 2022, com a inclusão de novos temas e uma estrutura e *layout* mais amigáveis. O documento orienta o comportamento de todas as pessoas que exercem atividades em nome da Copel e suas participações societárias e inclui referências sobre a conduta esperada em temas contemporâneos como participação em redes sociais, proteção de dados pessoais, trabalho remoto e segurança cibernética. Também baliza a atuação em questões referentes a transparência, participação em leilões, saúde e segurança, responsabilidade social e ambiental e respeito aos direitos humanos, entre outras. Em função do lançamento do documento, 100% dos empregados próprios passarão por capacitação para o Código de Conduta até o final de 2023.

O processo de revisão teve o apoio de uma consultoria especializada e a realização de *benchmark* de empresas que, assim como

a Copel, detêm o selo Pró-Ética, concedido pela Controladoria-Geral da União (CGU) e pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social.



100%
dos empregados
passarão por
capacitação para
o Código de
Conduta até o
final de 2023

O Código de Conduta estabelece parâmetros de conduta para empregados, membros da diretoria, dos Conselhos e dos Comitês, estagiários, fornecedores, prestadores de serviços e contratados. No caso de contratações e compras, as empresas se comprometem formalmente com o Código.



Conflitos de interesses GRI 2-15

As diretrizes para tratamento de conflitos de interesses estão descritas nos estatutos sociais e regimentos internos dos órgãos estatutários da Copel e das Subsidiárias Integrais, em conformidade a legislação aplicável, política específica e as melhores práticas de governança corporativa do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

As funções, papéis e responsabilidades dos agentes de governança estão descritos claramente. Além disso, a Companhia conta com uma estrutura de órgãos estatutários que atuam com diferentes níveis de responsabilidade e atribuições.

Os regimentos internos das Diretorias da Copel Holding e das Subsidiárias Integrais detalham os procedimentos para a resolução dos potenciais conflitos de interesse, especialmente no capítulo IV, no artigo 26. Quando identificado conflito ou interesse particular de um dos administradores em relação a determinado assunto a ser decidido, é dever do próprio administrador manifestar-se tempestivamente. Caso não se manifes-

te, qualquer dos presentes à reunião que tenha conhecimento do fato deverá fazê-lo. Os conflitos de interesse são registrados em atas de reunião do Conselho de Administração disponibilizadas no *site* da Copel e o administrador envolvido deverá retirar-se temporariamente da reunião.

Adicionalmente, o Conselho de Administração aprovou e mantém atualizada a Política de Transação com Partes Relacionadas e Conflito de Interesses, estabelecendo diretrizes para assegurar o melhor interesse da Companhia e os princípios de independência, competitividade, conformidade, transparência, equidade e comutatividade.

Os conflitos de interesse são registrados em atas de reunião do Conselho de Administração disponibilizadas no *site* da Copel.

Treinamentos de integridade

GRI 205-2

A divulgação e a disseminação do Programa de Integridade e outras iniciativas de *compliance* são feitas periodicamente pela Diretoria de Governança, Riscos e *Compliance* (DRC). A Copel mantém o Portal de Integridade para o público interno e o [Portal de Sustentabilidade](#) para o público externo.

Com o retorno do trabalho presencial, no início de 2022, treinamentos específicos sobre diversos temas relacionados foram reforçados. Entre eles, uma formação sobre controles internos para pessoas de áreas-chave envolvidas nesses processos e outro que teve como foco o respeito aos direitos humanos e a diversidade. Um instrumento de comunicação, o Alerta *Compliance*, é enviado a todos os empregados eletronicamente – uma edição em 2022 foi dedicada a questões sobre discriminação. As formações sobre práticas anticorrupção e assédios também passaram por revisão em 2022 e serão ofertadas no início de 2023 aos empregados próprios. Em função da revisão do Código de Conduta, 100% deles também passarão por capacitação nos temas do documento até 2023.

Princípios de Governança

Integridade

Transparência

Equidade

Responsabilização
(Accountability)

Sustentabilidade

Disponibilizar, para as partes interessadas, **informações verdadeiras, tempestivas, coerentes, claras e relevantes, sejam elas positivas ou negativas**, e não apenas aquelas exigidas por leis ou regulamentos.

Essas informações não devem restringir-se ao desempenho econômico-financeiro, contemplando também os **fatores ambiental, social e de governança**. A promoção da transparência favorece o desenvolvimento dos negócios e **estimula um ambiente de confiança** para o relacionamento de todas as partes interessadas.





Outros Relatórios da Copel:

Métricas do Capitalismo de Stakeholder - Forum Econômico Mundial
(*Stakeholder Capitalism Metrics - World Economic Forum*)

Relatório de Administração e Demonstrações Financeiras

Relatório de Materialidade da Copel

Relatório 20F

Formulário de Referência

Relatório de Responsabilidade Socioambiental e Econômico-Financeiro
da Copel Geração e Transmissão

Relatório de Responsabilidade Socioambiental e Econômico-Financeiro
da Copel Distribuição

Para dúvidas ou sugestões sobre o relatório:
relato.integrado@copel.com

Capital social e de relacionamento

ODS



Capitais



Responsabilidade com as partes interessadas

GRI 2-29, EU19

A Copel está comprometida com os seus públicos de relacionamento, implementando ações que assegurem o equilíbrio das relações ambientais, econômicas e sociais.

A Companhia norteia suas ações por meio das diretrizes constantes nas Políticas de Sustentabilidade e de Governança Corporativa, que ressaltam a importância do diálogo e da transparência, a promoção dos Direitos Humanos, do respeito às pessoas, da acessibilidade e inclusão, bem como do desenvolvimento sustentável.

Para identificar as partes interessadas, a Companhia mapeou os públicos, baseada na metodologia da AA1000. Esse levantamento

resultou nos seguintes públicos prioritários: acionistas; clientes; comunidades; concorrentes; empregados e fornecedores; além de incluir o tema meio ambiente, considerando grau de impacto e influência – impactado, fortemente impactado, impactando e focado em valor (*ilustração na página seguinte*).

Além disso, os *stakeholders* são chamados a participarem e opinarem em diferentes etapas do processo de implantação ou operação dos empreendimentos de energia. No caso da construção de novas usinas ou outras estruturas, a comunidade envolvida é consultada diretamente nas audiências públicas e, indiretamente, ao longo do do processo de licenciamento ambiental. Diversos órgãos e entidades participam dos processos, como Instituto Brasileiro de Meio Ambiente e Recursos Naturais (Ibama), Instituto Chico

As diretrizes constantes nas Políticas de Sustentabilidade e de Governança Corporativa ressaltam a importância do diálogo e da transparência, a promoção dos Direitos Humanos e do respeito às pessoas, entre outros.

Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMbio), Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (Iphan), Fundação Nacional do Índio (Funai), agências reguladoras, prefeituras, secretarias de meio ambiente, agentes setoriais etc. Sindicatos, associações comunitárias, movimentos sociais, ONGs, entre outros movimentos da sociedade civil organizada também costumam participar.

A Copel desenvolveu abordagem específica para cada parte interessada (*veja quadro a seguir*), bem como oferece Canais de Diálogo e disponibiliza um canal de denúncias independente.



+ Transparência

O [Portal de Sustentabilidade](#) da Copel apresenta em detalhes as práticas adotadas pela Companhia para o desenvolvimento sustentável

Princípios de Governança

Integridade

Transparência

Equidade

Responsabilização
(Accountability)

Sustentabilidade

Tratar todos os sócios e demais partes interessadas de maneira justa, levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas, como indivíduos ou coletivamente. **A equidade pressupõe uma abordagem diferenciada conforme as relações e demandas de cada parte interessada com a organização, motivada pelo senso de justiça, respeito, diversidade, inclusão, pluralismo e igualdade de direitos e oportunidades.**





Introdução | Temas Materiais

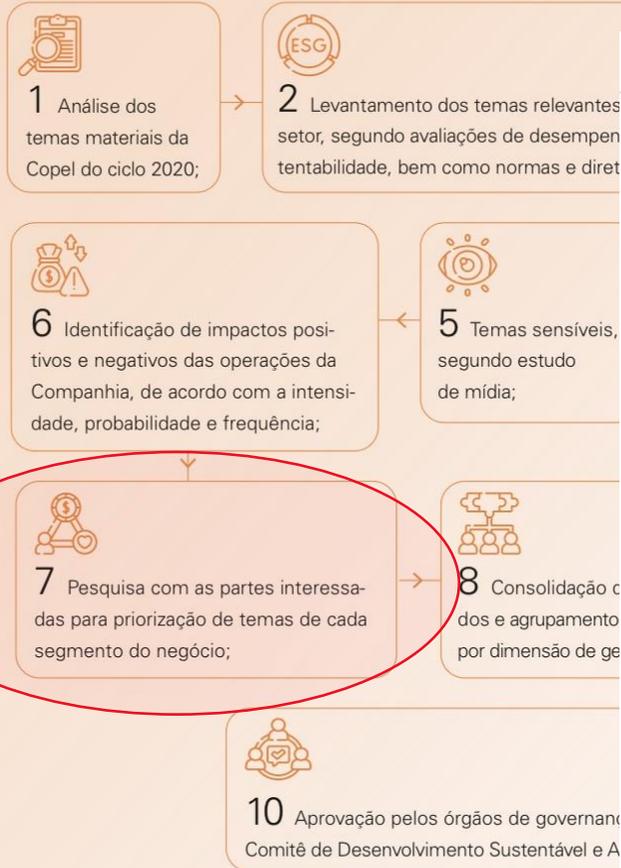
Temas Materiais

GRI 3-1

O Processo de Materialidade Copel 2021-2022 considerou as características da Companhia, os compromissos assumidos, as obrigações legais e o contexto do setor elétrico brasileiro, sendo realizado em etapas bem definidas, iniciando pela revisão dos temas materiais da Copel do ciclo 2020.

Os temas materiais embasam não apenas a publicação, como são utilizados como suporte ao Planejamento Estratégico e para o engajamento com as partes interessadas. Os temas também consideram a relação da Copel e seu potencial de contribuir com o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). A proposta de materialidade foi submetida à análise da alta administração da Empresa, tendo sido aprovada pela Diretoria Reunida (Redir) e pelo Conselho de Administração (CAD). **GRI 2-14**

Etapas do processo de materialidade:



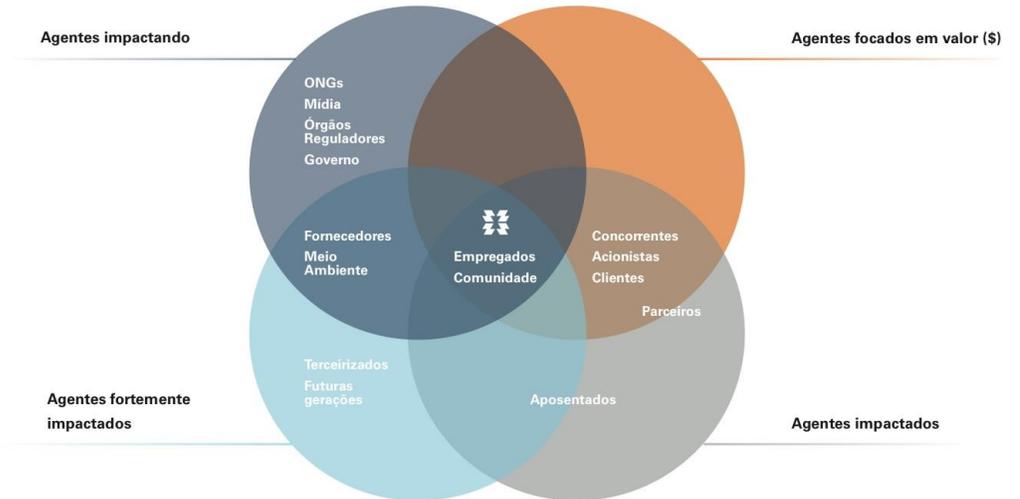
Relato Integrado 2022



Desempenho dos capitais | Capital social e de relacionamento | Responsabilidade com as partes interessadas

Mapeamento de nossas partes interessadas*

Todos os que influenciam e/ou são influenciados pela Companhia



*Os públicos foram representados nas áreas de sobreposição conforme o nível de relacionamento com a Copel.

Princípios de Governança

Integridade

Transparência

Equidade

**Responsabilização
(Accountability)**

Sustentabilidade

Desempenhar suas funções com diligência, **independência e com vistas à geração de valor sustentável no longo prazo**, assumindo a responsabilidade pelas consequências de seus atos e omissões. Além disso, prestar contas de sua atuação **de modo claro, conciso, compreensível e tempestivo**, cientes de que suas decisões podem não apenas **responsabilizá-los individualmente, como impactar a organização, suas partes interessadas e o meio ambiente.**



Relatório de Asseguração GRI 2-5

Companhia Paranaense de Energia – Copel

Deloitte Touche Tohmatsu Auditores Independentes Ltda.

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO LIMITADA DO AUDITOR INDEPENDENTE SOBRE AS INFORMAÇÕES NÃO FINANCEIRAS CONSTANTES NO RELATO INTEGRADO DO EXERCÍCIO FINDO EM 2022

Aos Acionistas e Conselheiros da Companhia Paranaense de Energia

Introdução

Fomos contratados pela Companhia Paranaense de Energia ("COPEL" ou "Companhia") para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes no "Relato Integrado" da Companhia, relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2022.

Nossa asseguração limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em

conjunto com o Relato Integrado, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidades da Diretoria da Companhia

A Diretoria da COPEL é responsável por:

- Selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relato Integrado;
- Preparar as informações com referência com os critérios e as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) em conjunto com

a extrapolação de alguns indicadores *Corporate Sustainability Assessment* (CSA) e do *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB), além das orientações técnicas do Orientação Técnica CPC 09 – Relato Integrado ("OCPC 09"), conforme previsto pela Resolução CVM Nº 14, de 9 de dezembro de 2020.

- Desenhar, implementar e manter controle interno sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relato Integrado, que estão livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

Estratégia e perspectivas | Compromissos voluntários

Compromissos Voluntários GRI 2-23

Em 2022, a Copel passou a integrar o Movimento Transparência 100%, a primeira iniciativa corporativa de fomento à transparência do Brasil, que tem como objetivo encorajar e capacitar as empresas para irem além das obrigações legais, fortalecendo mecanismos de transparência e integridade em empresas de destaque para torná-las mais resilientes e exemplos de sucesso para as demais empresas do país.

A Copel também tem engajamento com outros movimentos nacionais e internacionais que buscam fazer avançar soluções para desafios comuns da sociedade e ampliar sua contribuição com a geração da valor compartilhado.



Iniciativas em que a Copel se engajou	Adoção
Pacto Global da Organização das Nações Unidas	12/07/2000
Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção	22/07/2015
Contribuição Empresarial para a Promoção da Economia Verde e Inclusiva	11/05/2012
Chamada à Ação para os Governos no Combate à Corrupção	02/12/2014
Rede de Empresas pela Aprendizagem e Erradicação do Trabalho Infantil	26/11/2016
Movimento Nacional Nós Podemos	08/03/2016
PRME - <i>Principles for Responsible Management Education</i>	16/11/2018
Posicionamento Empresários pelo Clima - CEBDS	31/08/2021
Movimento Transparência 100%	11/10/2022
Movimento Ambição <i>Net Zero</i>	12/04/2022

Princípios de Governança

Integridade

Transparência

Equidade

Responsabilização
(Accountability)

Sustentabilidade

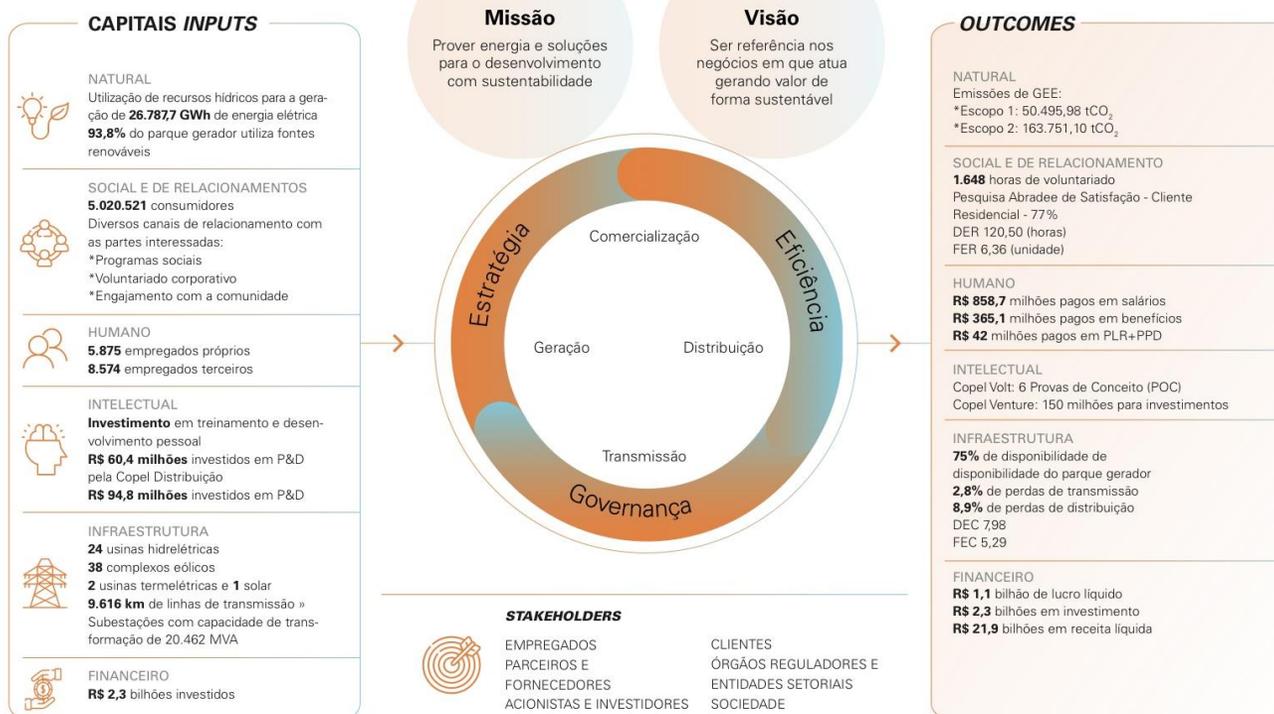
Zelar pela viabilidade econômico-financeira da organização, reduzir as externalidades negativas de seus negócios e operações, e aumentar as positivas, levando em consideração, no seu modelo de negócios, os diversos capitais (financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social, natural, reputacional) no curto, médio e longo prazos. Nessa perspectiva, compreender que **as organizações atuam em uma relação de interdependência com os ecossistemas social, econômico e ambiental, fortalecendo seu protagonismo e suas responsabilidades perante a sociedade.**





Estratégia e perspectivas | Modelo de negócios

Modelo de Negócios



Os ODS prioritários para a Copel são*:

4. EDUCAÇÃO DE QUALIDADE

Priorizado em 2022 exclusivamente pela Copel. A definição das metas e ações a serem realizadas estão em planejamento.

7. ENERGIA ACESSÍVEL E LIMPA

- 7.1 - Até 2030, assegurar o acesso universal, confiável, moderno e a preços acessíveis a serviços de energia.
- 7.2 - Até 2030, manter elevada a participação de energias renováveis na matriz energética nacional.
- 7.3 - Até 2030, aumentar a taxa de melhoria da eficiência energética da economia brasileira.

11. CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS:

- 11.1 - Até 2030, garantir o acesso de todos a habitação segura, adequada e a preço acessível, e aos serviços básicos e urbanizar as favelas.
- 11.4 - Fortalecer esforços para proteger e salvaguardar o patrimônio cultural e natural do mundo.

8. TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO

- 8.3 Promover políticas orientadas para o desenvolvimento, que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros.

13. AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA:

- 13.2 - Integrar medidas da mudança do clima nas políticas, estratégias e planejamentos nacionais.

9. INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA

- 9.1 - Desenvolver infraestrutura de qualidade, confiável, sustentável e robusta, incluindo infraestrutura regional e transfronteiriça, para apoiar o desenvolvimento econômico e o bem-estar humano, com foco no acesso equitativo e a preços acessíveis para todos.
- 9.4 - Até 2030, modernizar a infraestrutura e reabilitar as indústrias para torná-las sustentáveis, com eficiência aumentada no uso de recursos e maior adoção de tecnologias e processos industriais limpos e ambientalmente adequados; com todos os países atuando de acordo com suas respectivas capacidades.

Anexo - Confira a relação completa das metas e o desempenho da Copel em cada um dos ODS.

*As metas relacionadas a cada ODS são compromissos do setor elétrico brasileiro, que também foram assumidos pela Copel.



Lucia Casasanta

Conselheira de Administração

Lucia Casasanta é Conselheira de Administração da COPEL, Grupo Madero e VEM Conveniência; Conselheira Fiscal da WEG; Coordenadora / Membro do Comitê de Auditoria da VAST Infraestrutura, Profarma e Falconi Consultores.

Foi Conselheira de Administração da Santo Antônio Energia, da Eletrobras, de Furnas e da CGT Eletrosul, tendo sido também Diretora de Governança, Riscos e Conformidade da Eletrobras.

Sua carreira profissional foi desenvolvida na auditoria e consultoria em gestão de riscos e de processos de negócios, com 29 anos de experiência na Arthur Andersen/Deloitte, dos quais 13 anos como Sócia.

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/lucia-casasanta-9b91014/>

OBRIGADA!

Lucia Casasanta

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/lucia-casasanta-9b91014/>

