

NPC 0315 POLÍTICA DE INDICAÇÃO, REMUNERAÇÃO E AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO

GOVERNANÇA CORPORATIVA

Versão 4 de 15/10/2025

1/18

1. INTRODUÇÃO

A presente Política de Administradores - Indicação, Remuneração e Avaliação Anual de Desempenho constitui instrumento essencial para a Administração da Companhia, pois consolida as diretrizes, as estratégias, os objetivos e os critérios orientadores dos processos relacionados à:

- a) composição, seleção e indicação dos Conselheiros de Administração, Conselheiros Fiscais, dos membros dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, do Presidente, dos Vice-Presidentes e Diretores;
- b) definição da remuneração dos membros dos Órgãos Estatutários, abrangendo o planejamento sucessório, a atração e a retenção de talentos; e
- c) avaliação de desempenho dos Conselheiros de Administração, Conselheiros Fiscais, dos membros dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, do Presidente, dos Vice-Presidentes e Diretores (coletiva e individualmente), promovendo o desenvolvimento dos seus membros, garantindo que os processos decisórios sejam cada vez mais qualificados e seguros.

Alinhada às melhores práticas de mercado e de governança corporativa, bem como aos valores e à missão da Copel, este documento busca fomentar um ambiente de inovação contínua, essencial para o crescimento sustentável e a competitividade da empresa.

1.1 - ESCOPO

O escopo desta Política é consolidar os princípios e as diretrizes adotados pela Copel para os assuntos Indicação, Remuneração e Avaliação Anual de Desempenho, aplicáveis, conforme o caso, aos Conselheiros de Administração, Conselheiros Fiscais, membros dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, Presidente, Vice-Presidentes e Diretores.

1.2 - CONCEITOS

Os termos utilizados nessa política estão conceituados e organizados no Caderno de Conceitos - Políticas Corporativas, que pode ser acessado no [Portal de Sustentabilidade da Copel](#) ou no site de [Relações com Investidores](#).

1.3 - PROPÓSITO

O propósito desta Política de Administradores - Indicação, Remuneração e Avaliação Anual de Desempenho é estabelecer as diretrizes vinculadas ao padrão e às melhores práticas a serem adotadas pela Companhia em relação aos temas, aplicáveis à Copel, suas Subsidiárias Integrais e controladas, respeitados seus trâmites societários. Para efeito desta Política, o conjunto destas empresas relacionadas será denominado Copel.

As diretrizes também são aplicáveis, como recomendação, às controladas em conjunto, às empresas coligadas e outras participações societárias, respeitados seus trâmites societários.

1.4 - PRINCÍPIOS

- a) **Transparência:** disponibilizar, para as Partes Interessadas, as informações que sejam de seu interesse e não apenas aquelas impostas por disposições de leis ou regulamentos. A transparência não deve se restringir ao desempenho econômico-financeiro, mas contemplar, também, os demais fatores (inclusive intangíveis) que norteiam a ação gerencial e que conduzem à preservação e à otimização do valor da organização.
- b) **Equidade:** oferecer tratamento justo e isonômico de todos os sócios e/ou acionistas e demais Partes Interessadas, levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas.
- c) **Prestação de contas:** 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 no âmbito dos seus papéis.
- d) **Sustentabilidade corporativa:** zelar pela viabilidade econômico-financeira da Companhia, de forma a reduzir as externalidades negativas de seus negócios e suas operações e aumentar as positivas, levando em consideração, no seu modelo de negócios, os diversos capitais (financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social, ambiental, reputacional, etc.) no curto, médio e longo prazos.

NPC 0315 POLÍTICA DE INDICAÇÃO, REMUNERAÇÃO E AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO**GOVERNANÇA CORPORATIVA****Versão 4 de 15/10/2025**

2/18

- e) Diligência: agir no interesse da Companhia com independência, intensidade e agilidade, adotando o cuidado e a presteza esperados, de forma a não expor a organização a riscos desnecessários.
- f) Foco no resultado: priorizar e estabelecer estratégias para a realização, com alta performance, do objeto social da empresa, buscando maximizar o valor, gerar lucro, distribuir dividendos e manter a sustentabilidade econômico-financeira da Companhia.
- g) Diversidade: reconhecer a importância da diversidade de formações, qualificações e experiências, inclusive em relação a gênero, idade e raça.
- h) Foco na perenidade: atuar com vistas a preservar e otimizar o valor econômico de longo prazo da organização, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão, para a longevidade da organização e para o bem comum.
- i) Compromisso com ASG/ESG: orientar, em relação aos temas abordados, as ações corporativas em direção ao desenvolvimento responsável e às melhores práticas, alinhando os interesses dos *stakeholders* com os compromissos sustentáveis da organização.

CAPÍTULO 2: INDICAÇÃO**2.1 - PROPÓSITO**

Estabelecer diretrizes para a indicação dos Conselheiros de Administração, dos Conselheiros Fiscais, dos membros dos Comitês de Assessoramento, do Presidente, dos Vice-Presidentes e Diretores da Copel.

As diretrizes também são aplicáveis, como recomendação, às controladas em conjunto, às empresas coligadas e outras participações societárias, respeitados seus trâmites societários.

A Copel considera o processo de indicação de membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, do Presidente, dos Vice-Presidentes e Diretores, como parte fundamental para a gestão sustentável dos negócios. Neste contexto, as ações realizadas em nome da Companhia e de suas Controladas devem contribuir para a perenidade da Copel e estar fundamentadas nos princípios de governança corporativa do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa - IBGC, nos seus valores, no Código de Conduta e nos compromissos voluntários com o desenvolvimento sustentável, assumidos pela Companhia.

2.2 - DIRETRIZES

2.2.1 - Estruturar o processo de indicação dos Conselheiros de Administração, dos Conselheiros Fiscais, dos membros dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, do Presidente, dos Vice-Presidentes e dos Diretores da Copel buscando combinar o interesse da Companhia, dos acionistas, gestores e colaboradores, valorizando a indicação de profissionais qualificados, com notória experiência (técnica, profissional, acadêmica) e reputação ilibada, observando os requisitos e vedações previstos na legislação vigente, nos Estatutos Sociais, nos Regimentos Internos e nas demais normativas da Companhia.

2.2.2 - Priorizar, na indicação dos Conselheiros de Administração, dos Conselheiros Fiscais, dos membros dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, do Presidente, dos Vice-Presidentes e dos Diretores, a complementariedade de competências, a diversidade de formações, de qualificações e de experiências e, ainda, a disponibilidade de tempo para o exercício do cargo.

2.2.3 - Zelar para que os membros indicados tenham o perfil requerido para o cargo, observando as diretrizes estratégicas e as expectativas de desempenho das atribuições previstas para os respectivos cargos da Copel em que irá atuar.

2.2.4 - Observar, na indicação, a diversidade de gênero, idade, orientação sexual e identidade de gênero, raça e/ou etnia, visando promover a igualdade de oportunidades.

2.2.5 - Estruturar plano de sucessão com propósito de assegurar que as substituições sejam programadas, reduzindo os impactos na continuidade dos negócios e perenidade da Copel.

NPC 0315 POLÍTICA DE INDICAÇÃO, REMUNERAÇÃO E AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO**GOVERNANÇA CORPORATIVA****Versão 4 de 15/10/2025**

3/18

2.3 - DISPOSIÇÕES GERAIS

2.3.1 - Os indicados para as funções de Conselheiros de Administração, de membros dos Comitês de Assessoramento, de Presidente, de Vice-Presidentes e de Diretores da Copel, das suas Subsidiárias Integrais e das suas participações societárias diretas ou indiretas, incluindo demais cargos previstos em acordo de acionistas, devem possuir o perfil requerido para o cargo, comprovar o atendimento aos requisitos mínimos e o não enquadramento nas vedações previstos na legislação aplicável, nos Estatutos Sociais, Regimentos Internos e demais normativas da Companhia, além dos requisitos adicionais estabelecidos nesta Política.

2.3.2 - Os indicados para Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, Presidente, Vice-Presidentes e Diretores devem ter graduação ou cursos de pós-graduação em áreas afins, compatíveis com as atribuições dos respectivos órgãos, conforme aplicável.

2.3.3 - Os indicados agirão com o máximo de independência, defendendo os negócios da empresa em que irão atuar, visando o desenvolvimento sustentável e a geração de valor.

2.3.4 - No processo de indicação de membros para Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração, especialmente seus coordenadores, deverá ser observada, prioritariamente, a formação condizente e/ou experiência comprovada com as atribuições do órgão.

2.3.5 - Quando o indicado for advogado deverá, no momento da posse, entregar declaração de cumprimento do Estatuto da Advocacia (Lei 8.906/1994), em especial aos artigos 28, 29 e 30, conforme o caso (Anexo III).

2.3.6 - No processo de indicação será realizado o procedimento de diligência de integridade dos membros (*background check*).

2.3.7 - Os Conselheiros de Administração, Conselheiros Fiscais, membros dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, o Presidente, os Vice-Presidentes e os Diretores devem atualizar anualmente o formulário cadastral referente aos itens 'C', 'D' e 'E', nos termos do Anexo I, e deverão comunicar tempestivamente à Companhia sempre que houver alteração desses itens.

2.3.8 - Caso os Conselheiros de Administração, Conselheiros Fiscais, membros dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, o Presidente, os Vice-Presidentes e os Diretores se deparem com dúvidas referentes a um possível novo vínculo que caracterize potencial conflito de interesse, deverão consultar a Companhia.

2.3.9 - Deve ser mantida, na sede da Companhia, a documentação utilizada para comprovação dos requisitos, pelo prazo mínimo de cinco anos, contado a partir do último dia de mandato.

2.3.10 - Todas as indicações de Conselheiros de Administração, de membros dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, de Presidente, de Vice-Presidentes e de Diretores da Copel e de suas controladas e/ou participações devem ser submetidas para a avaliação pelo Comitê de Gente, em conformidade com a legislação vigente e Estatuto Social da Copel.

2.3.11 - A avaliação pelo Comitê de Gente, conforme indicado no item 2.3.10 acima, será realizada após recebimento de documentação completa do indicado, incluindo documentos pessoais, comprovantes de experiência, formulário específico (Anexo I e II) e relatório de *background check* emitido pela diretoria responsável por governança, risco e compliance.

2.3.12 - O acúmulo de cargos em Conselhos de Administração e Diretorias não poderá prejudicar o exercício regular dos deveres fiduciários do Administrador nas companhias em que seja indicado, observado que até 1/3 (um terço) dos membros do Conselho de Administração poderão ser eleitos para cargos de Diretor.

2.3.13 - Casos omissos serão encaminhados à apreciação pelo Comitê de Gente.

2.4 - DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS**2.4.1 - REQUISITOS PARA CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, CONSELHO FISCAL, COMITÊS DE ASSESSORAMENTO AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DIRETORIA**

São requisitos as seguintes qualificações mínimas:

- a) não estar impedido por lei especial, ou condenado por crime falimentar, de prevaricação, peita ou suborno,

NPC 0315 POLÍTICA DE INDICAÇÃO, REMUNERAÇÃO E AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO**GOVERNANÇA CORPORATIVA****Versão 4 de 15/10/2025**

4/18

concussão, peculato, contra a economia popular, a fé pública ou a propriedade, ou a pena criminal que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos;

- b) não estar condenado a pena de suspensão ou inabilitação temporária aplicada pela Comissão de Valores Mobiliários - CVM, que o torne inelegível;
- c) não ser representante do órgão regulador ao qual a Companhia está sujeita;
- d) não ser Ministro de Estado, Secretário Estadual ou Secretário Municipal;
- e) não ocupar cargo em comissão na administração pública federal, direta ou indireta, sem vínculo permanente com o serviço público;
- f) não ser dirigente estatutário de partido político, ainda que licenciado;
- g) não ser titular de mandato no Poder Legislativo de qualquer ente federativo, ainda que licenciado;
- h) não ser pessoa que atuou, nos últimos 36 (trinta e seis) meses, como participante de estrutura decisória de partido político ou em cargo de organização sindical, estruturação e realização de campanha eleitoral;
- i) não ter qualquer forma de conflito de interesse com a empresa para a qual foi indicado;
- j) não ocupar cargo em sociedade que possa ser considerada concorrente da Copel, em especial, em conselhos consultivos, de administração ou fiscal; e
- k) comprovar os requisitos por meio do preenchimento do formulário cadastral (Anexo I ou II).

2.4.2 - Requisitos de independência para membro do Conselho de Administração - CAD: Caracteriza-se como “conselheiro independente”, aquele que é definido como tal no Regulamento do Novo Mercado e na Resolução CVM 80/2022, e aqueles eleitos mediante a faculdade prevista nos §§ 4º e 5º do artigo 141 da Lei das Sociedades Anônimas.

2.4.2.1 - São considerados impedimentos à caracterização de “conselheiro independente”:

- a) ser acionista controlador da Companhia;
- b) ter o exercício do voto nas reuniões do Conselho de Administração restrito ou vinculado por Acordo de Acionistas;
- c) ser cônjuge, companheiro ou parente, em linha reta ou colateral, até segundo grau do acionista controlador, de Administrador ou de administrador do acionista controlador; e
- d) ser ou ter sido nos últimos 3 (três) anos, empregado ou Diretor da Companhia ou do seu acionista controlador (“Hipóteses de Impedimento”).

2.4.2.2- Verificada qualquer das Hipóteses de Impedimento, o candidato em questão pode ser eleito membro do Conselho de Administração, mas não poderá ser caracterizado como “conselheiro independente”.

2.4.2.3 - Caso o indicado a “conselheiro independente” não preencha nenhuma das Hipóteses de Impedimento, devem ainda ser analisados determinados relacionamentos do candidato que, em função de suas características, magnitude e extensão, possam implicar perda da independência:

- a) ter parentesco por afinidade, até segundo grau, com acionista controlador, administrador da Companhia ou de administrador do acionista controlador;
- b) ter ou ter tido relação de emprego ou de exercício de cargo de diretoria, nos últimos 3 (três) anos, de sociedades coligadas, Controladas ou sob controle comum;
- c) ter relações comerciais, inclusive de prestação de serviços ou fornecimento de insumos em geral, com a Companhia, o seu acionista controlador ou sociedades coligadas, Controladas ou sob controle comum;
- d) ocupar cargo em sociedade ou entidade que tenha relações comerciais com a Companhia ou com o seu acionista controlador que tenha poder decisório na condução das atividades da referida sociedade ou entidade;
- e) receber outra remuneração da Companhia, de seu acionista controlador, sociedades coligadas, controladas ou sob controle comum além daquela relativa à atuação como membro do Conselho de Administração ou de Comitês, de seu acionista controlador, de suas sociedades coligadas, Controladas ou sob controle comum, exceto proventos em dinheiro decorrentes de participação no capital social da companhia e benefícios advindos de planos de previdência complementar; e
- f) ter fundado a Companhia e ter influência significativa sobre ela.

NPC 0315 POLÍTICA DE INDICAÇÃO, REMUNERAÇÃO E AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO**GOVERNANÇA CORPORATIVA****Versão 4 de 15/10/2025**

5/18

2.4.2.4 - A existência dos relacionamentos constantes do item 2.4.2.3 acima não implica, necessariamente, a perda da independência. O indicado poderá ser qualificado como “conselheiro independente” a da magnitude, extensão e características específicas do relacionamento.

2.4.3 - Requisitos de independência para Comitê de Auditoria Estatutário - CAE: Caracteriza-se como “membro independente” do Comitê de Auditoria Estatutário aquele que é definido como tal na Resolução CVM 23/2021.

2.4.3.1 - Para que se cumpra o requisito de independência, o membro do Comitê de Auditoria Estatutário:

- a) não pode ser, ou ter sido, nos últimos 05 (cinco) anos:
 - i. diretor ou empregado da Companhia, sua controladora, Controlada, coligada ou sociedade em controle comum, diretas ou indiretas; ou
 - ii. sócio, responsável técnico ou integrante de equipe de trabalho do auditor independente; e
- b) não pode ser cônjuge, parente em linha reta ou linha colateral, até o terceiro grau, e por afinidade, até o segundo grau, das pessoas referidas no inciso (i) acima.

CAPÍTULO 3: REMUNERAÇÃO DOS ÓRGÃOS ESTATUTÁRIOS**3.1 - PROPÓSITO**

Estabelecer diretrizes a serem observadas e aplicadas na estruturação da remuneração dos membros dos Órgãos Estatutários da Copel.

As diretrizes também são aplicáveis, como recomendação, às controladas em conjunto, às empresas coligadas e outras participações societárias, respeitados seus trâmites societários.

3.2 - DIRETRIZES

3.2.1 - Zelar para que a remuneração dos membros dos órgãos estatutários, fixada pela Assembleia Geral ou por outro órgão máximo com essa atribuição, da empresa em que a Copel detenha participação societária, considere a legislação aplicável, as responsabilidades, o tempo dedicado às funções, a qualificação e competência necessárias, bem como os riscos inerentes de cada cargo.

3.2.2 - Estabelecer práticas de remuneração que estejam alinhadas às referências de mercado, com base em pesquisas salariais, observando, entre outras características, porte similar ao da Companhia, faturamento, número de colaboradores, abrangência, diversidade e complexidade, visando garantir a atração e retenção de profissionais com as competências requeridas.

3.2.3 - Garantir que as práticas de remuneração considerem instrumentos de incentivo de curto e longo prazo, visando garantir a atração e a retenção de profissionais com as competências e os valores requeridos; evitando-se o estabelecimento de metas imediatistas e sem sustentação relacionadas à remuneração variável, que prejudiquem a organização no longo prazo, ou, ainda, a criação de desafios inatingíveis ou inconsistentes, que induzam a Diretoria a expor a organização a riscos extremos ou desnecessários.

3.2.4 - Reforçar a meritocracia, promovendo uma cultura alinhada a resultados, motivando os membros dos Órgãos Estatutários a superarem resultados e a criarem valor sustentável e de longo prazo para os acionistas e as demais Partes Interessadas.

3.2.5 - Recomendar ao CAD que faça constar, da estrutura da remuneração variável, um sistema de freios e contrapesos que estabeleça os limites de atuação dos envolvidos e evite que uma mesma pessoa controle o processo decisório e a sua respectiva fiscalização.

3.2.6 - Recomendar ao CAD que faça constar, da estrutura da remuneração dos membros dos órgãos estatutários, a necessidade do alcance dos objetivos e das metas ESG estipuladas pela Companhia, orientando o desempenho e reforçando o compromisso com a criação de valor de forma sustentável para os acionistas e demais Partes Interessadas.

3.2.7 - Alinhar as prioridades e esforços da Diretoria Executiva e dos órgãos estatutários a fim de agregar valor à Companhia, buscando constantemente o equilíbrio nas relações com as Partes Interessadas.

NPC 0315 POLÍTICA DE INDICAÇÃO, REMUNERAÇÃO E AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO**GOVERNANÇA CORPORATIVA****Versão 4 de 15/10/2025**

6/18

3.2.8 - Estabelecer a prática de recuperação de remuneração variável (*Clawback*) e assegurar que os Diretores Executivos, nos termos da NORMA 040132 - Recuperação de Remuneração Variável Elegível, assinem o Termo de Reconhecimento e Aceitação referente à remuneração variável elegível para recuperação, conforme anexo I da referida NORMA.

3.3 - GOVERNANÇA DA REMUNERAÇÃO - DISPOSIÇÕES GERAIS**3.3.1 - REMUNERAÇÃO GERAL**

3.3.1.1 - Nos termos do seu Regimento interno, o Comitê de Gente - CDG tem a prerrogativa de analisar, avaliar e recomendar ao Conselho de Administração da Copel (Holding), diretrizes estratégicas ou aperfeiçoamentos nas práticas de remuneração dos Órgãos Estatutários da Companhia.

3.3.1.2 - A remuneração anual global dos membros dos Órgãos Estatutários será fixada pelos acionistas da Companhia em Assembleia Geral, nos termos do artigo 152 da Lei das Sociedades Anônimas ou, para os casos das empresas em que a Copel detenha participação societária, da forma como a legislação ou seus instrumentos societários definirem.

3.3.2 - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ELEGÍVEL PARA RECUPERAÇÃO (CLAWBACK)

3.3.2.1 - DO REEMBOLSO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL ELEGÍVEL PARA RECUPERAÇÃO - Havendo necessidade de recuperar remuneração variável elegível, deverão ser observadas as regras contidas na NORMA 040132 - Recuperação de Remuneração Variável Elegível.

3.3.2.2 - RELATÓRIOS DE DIVULGAÇÃO - Todas as divulgações relativas a esta Política deverão ser arquivadas de acordo com as exigências contidas nas normas, regulamentos e/ou leis federais que disciplinam temas afetos à negociação de valores mobiliários, do Brasil ou dos Estados Unidos, abrangidas, aqui, quaisquer divulgações exigidas pelas regras aplicáveis emitidas pela *Security Exchange Commission* - SEC, órgão estadunidense equivalente à CVM.

3.4 - COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO - DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS

3.4.1 - A remuneração total da Diretoria é composta por:

3.4.1.1 - Remuneração Básica: Parcela fixa (honorários) que tem o objetivo de reconhecer e refletir o valor do cargo internamente e externamente, bem como o desempenho individual, experiência, formação e conhecimento do executivo.

3.4.1.2 - Incentivos de curto prazo: Parcela variável definida com objetivo de premiar o atingimento e superação de metas da Companhia e/ou individuais, alinhadas ao orçamento, planejamento estratégico e mercado. É vinculada ao desempenho da Companhia e de cada Diretoria Executiva com relação a objetivos econômico-financeiros, ESG e operacionais concretos, predeterminados quantificáveis que capturarão a criação de valor de curto e de longo prazo e de maneira sustentável para os acionistas e demais Partes Interessadas.

3.4.1.3 - Incentivos de longo prazo: Parcela variável definida com objetivo de premiar o atingimento e superação de metas da Companhia e/ou individuais vinculadas à valorização das ações, aos proventos declarados e distribuídos pela Companhia e/ou outras métricas de desempenho definidos pelo Conselho de Administração, predeterminados quantificáveis que capturarão a criação de valor a longo prazo e de maneira sustentável para os acionistas e demais Partes Interessadas.

3.4.1.4 - Benefícios: Parcela complementar composta por plano de previdência privada, plano de saúde e auxílio alimentação (verba de representação).

Observação: Caso o presidente da Companhia venha a ser eleito como membro do Conselho de Administração, não receberá remuneração adicional pelo cargo de membro do Conselho de Administração.

3.4.2 - A remuneração do Conselho de Administração é composta por:

- a) remuneração básica - parcela fixa (honorários).
- b) incentivos de longo prazo - Parcela definida com o objetivo de atrair e reter talentos capazes de alavancar o sucesso da Companhia, bem como de atrelar parcela significativa da remuneração aos objetivos de longo prazo da Companhia.

NPC 0315 POLÍTICA DE INDICAÇÃO, REMUNERAÇÃO E AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO**GOVERNANÇA CORPORATIVA****Versão 4 de 15/10/2025**

7/18

- c) benefícios - parcela complementar composta por plano de previdência privada e plano de saúde.

3.4.3 - A remuneração do Conselho Fiscal é composta por:

- a) remuneração básica - parcela fixa (honorários).
- b) benefícios - Parcela complementar composta por plano de previdência privada e plano de saúde.

3.4.4 - A remuneração dos Comitês Estatutários é composta por:

- a) remuneração básica - parcela fixa (honorários).
- b) benefícios - Parcela complementar composta por plano de previdência privada e plano de saúde.

Observação 1: Os coordenadores e os membros externos dos Comitês Estatutários serão remunerados. Os demais membros também farão jus ao adicional a partir da segunda participação em comitês de assessoramento.

Observação 2: Os membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e demais Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração serão reembolsados pela Companhia das despesas de locomoção, alimentação e hospedagem, eventualmente necessárias ao desempenho de sua função.

CAPÍTULO 4: AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO DOS ÓRGÃOS ESTATUTÁRIOS**4.1. PROPÓSITO**

Estabelecer as diretrizes para o processo de avaliação anual de desempenho, de forma individual e coletiva, dos Conselheiros de Administração, dos Conselheiros Fiscais, dos membros dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, do Presidente, dos Vice-Presidentes e dos Diretores da Copel.

As diretrizes também são aplicáveis, como recomendação, às controladas em conjunto, às empresas coligadas e outras participações societárias, respeitados seus trâmites societários.

4.2. DIRETRIZES

4.2.1 - O processo de Avaliação Anual de Desempenho deve ser aplicado anualmente, de forma individual e coletiva, dos Conselheiros de Administração, dos Conselheiros Fiscais, dos membros dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, do Presidente, dos Vice-Presidentes e dos Diretores e, exclusivamente, de forma coletiva à área responsável pela secretaria dos órgãos de governança, atendendo a regulamentação da CVM.

4.2.2 - O processo de Avaliação de Desempenho Anual considera a metodologia:

- a) Avaliação Qualitativa: avaliação por meio da qual os avaliadores se expressam sobre assuntos correlatos à função e que envolvem motivações, comportamentos, expectativas, atuações e experiências individuais.
- b) Avaliação Quantitativa: avaliação realizada a partir de números e informações quantificáveis mensurados de forma objetiva quanto ao alcance dos resultados individuais e coletivos da Diretoria, em relação às metas estabelecidas no compromisso de gestão.

4.2.3 - As atribuições e responsabilidades relativas à Avaliação de Desempenho Anual do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, do Presidente, dos Vice-Presidentes e dos Diretores, previstas nos Regimentos Internos dos respectivos órgãos, são indelegáveis.

4.2.3 - O Presidente do Conselho de Administração é responsável por coordenar o processo de Avaliação de Desempenho Anual.

4.2.4 - Ao longo do processo de Avaliação de Desempenho Anual, a Companhia deve:

- a) avaliar continuamente melhorias no processo de gestão do desempenho com o apoio de consultoria externa observando as melhores práticas de governança.
- b) participar de todas as etapas do processo de gestão do desempenho dos Conselheiros de Administração, dos membros dos Comitês de Assessoramento, do Presidente, dos Vice-Presidentes e dos Diretores.
- c) 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 0315 POLÍTICA DE INDICAÇÃO, REMUNERAÇÃO E AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO**GOVERNANÇA CORPORATIVA****Versão 4 de 15/10/2025**

8/18

- d) assegurar que o resultado final do processo de avaliação seja comunicado ao CAD com os principais pontos fortes, as oportunidades de melhoria e as recomendações para a elaboração dos planos de desenvolvimento.
- e) assegurar que o resultado da avaliação individual seja encaminhado pela consultoria ao respectivo membro avaliado, ao presidente do órgão em que atua e ao presidente do CAD, de forma a preservar a sua integridade.
- f) assegurar que as avaliações individuais da diretoria executiva sejam encaminhadas pela consultoria ao respectivo membro avaliado, ao diretor presidente da Companhia e ao presidente do CAD.
- g) assegurar que os resultados da avaliação de desempenho sejam instrumento para nortear o planejamento do desenvolvimento dos órgãos e dos administradores da Companhia.
- h) garantir a independência da avaliação por meio de consultoria externa.

4.3. DISPOSIÇÕES GERAIS

4.3.1 - O processo de Avaliação Anual de Desempenho visa à melhoria da eficiência da gestão e ao aperfeiçoamento da governança da Copel.

4.3.2 - A participação dos Conselheiros de Administração, dos Conselheiros Fiscais, dos membros dos Comitês de Assessoramento do Conselho de Administração, do Presidente, dos Vice-Presidentes e dos Diretores é condição obrigatória, sendo o seu comprometimento essencial para o sucesso do processo de avaliação.

4.3.3 - A análise dos resultados da avaliação individual e coletiva deve resultar em ações para o aperfeiçoamento do órgão e para o desenvolvimento de seus membros, de modo a contribuir para o cumprimento das suas atribuições e responsabilidades, de forma alinhada com o referencial estratégico da Copel.

4.3.4 - Caberá aos presidentes e/ou coordenadores dos Órgãos Estatutários a análise dos resultados da avaliação individual e coletiva e a decorrente elaboração de planos de desenvolvimento continuados.

4.3.4 - Todos os envolvidos no processo de Avaliação Anual de Desempenho devem estar comprometidos com os princípios norteadores do Código de Conduta da Copel.

5. LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA RELACIONADA AO ASSUNTO

A legislação e regulamentação que afeta diretamente as Políticas Corporativas da Copel estão organizadas no Caderno Legislação de Referência, que pode ser acessado no [Portal de Sustentabilidade da Copel](#) ou no site de [Relações com Investidores](#).

Atualiza a NPC 0315 de 20/09/2023, e incorpora o conteúdo da NPC 0319 Política de Avaliação de Desempenho Anual dos Órgãos Estatutários, de 07/12/2022, e da NPC 0321 Política de Remuneração dos Órgãos Estatutários, de 13/12/2023.

A presente Política foi aprovada na 267ª Reunião Ordinária do Conselho de Administração - ROCAD de 15/10/2025.

NPC 0315 POLÍTICA DE INDICAÇÃO, REMUNERAÇÃO E AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO
GOVERNANÇA CORPORATIVA
Versão 4 de 15/10/2025

9/18

ANEXO I

FORMULÁRIO CADASTRAL

Verificação dos requisitos e vedações legais e estatutários exigidos para indicação de Administradores (diretor e conselheiro de administração), Conselheiros Fiscais e membros de Comitês da Companhia, das suas subsidiárias integrais e das suas participações societárias diretas ou indiretas.

A. DADOS GERAIS

1. Nome completo:		2. Sexo: () M () F
3. CPF:	4. RG:	5. Título de eleitor:
6. Endereço pessoal:		
7. Endereço profissional:		
8. Telefone pessoal:		9. Telefone profissional:
10. E-mail:		
11. Estado Civil:		Nome do cônjuge:
12. Cargo para o qual foi indicado: () Titular () Suplente () Conselho de Administração () Diretoria () Conselho Fiscal () Comitê de Assessoramento. Especificar _____ () Outros cargos. Especificar: _____		
13. Empresa à qual foi indicado:		

B. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

14. Tem formação acadêmica compatível com o cargo para o qual foi indicado, contemplando curso de graduação ou pós-graduação reconhecido ou credenciado pelo Ministério da Educação?	SIM	NÃO
15. Qual a área de sua formação acadêmica?		
16. Possui notório conhecimento compatível com o cargo para o qual foi indicado?	SIM	NÃO
17. É residente no Brasil?		
18. Exerceu, por prazo mínimo de 3 (três) anos, cargo de conselheiro fiscal ou administrador em empresa?		
19. Cumpre as exigências do Estatuto Social da Companhia, que foi lido e verificado pelo indicado?		

NPC 0315 POLÍTICA DE INDICAÇÃO, REMUNERAÇÃO E AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO
GOVERNANÇA CORPORATIVA

Versão 4 de 15/10/2025

10/18

C. DECLARAÇÕES

O indicado declara, sob as penas da lei, que não se enquadra em nenhuma das hipóteses de vedação ou impedimento previstas na Lei Complementar Federal nº 64/1990, na Resolução CVM nº 80/2022 e na Lei das Sociedades Anônimas, discriminadas abaixo:	Se enquadra?	
	SIM	NÃO
I - é representante do órgão regulador ao qual a Companhia está sujeita?		
II - é Ministro de Estado, Secretário Estadual ou Secretário Municipal?		
III - é titular de cargo em comissão na administração pública federal, direta ou indireta, sem vínculo permanente com o serviço público? (aplica-se a servidor ou ao empregado público aposentado que seja titular de cargo em comissão da administração pública estadual direta ou indireta)		
IV - é dirigente estatutário de partido político, ainda que licenciado?		
V - é titular de mandato no Poder Legislativo de qualquer ente federativo, ainda que licenciado?		
VI - é pessoa que atuou, nos últimos 36 (trinta e seis) meses, como participante de estrutura decisória de partido político?		
VII - é pessoa que atuou, nos últimos 36 (trinta e seis meses), em trabalho vinculado a organização, estruturação e realização de campanha eleitoral?		
VIII - é pessoa que exerça cargo em organização sindical?		
IX - é pessoa física (ou parentes de até 3º) que tenha firmado contrato ou parceria, como fornecedor ou comprador, demandante ou ofertante, de bens ou serviços de qualquer natureza com a Companhia?		
X - é pessoa que tenha ou possa ter qualquer forma de conflito de interesse com a empresa para a qual foi indicado?		
XI - é pessoa inalistável ou analfabeto?		
XII - foi condenado criminalmente, em decisão transitada em julgado ou proferida por órgão judicial colegiado, tendo cumprido pena ou encerrado o cumprimento da pena, nos últimos 8 (oito) anos? 1. contra a economia popular, a fé pública, a administração pública e o patrimônio público; 2. contra o patrimônio privado, o sistema financeiro, o mercado de capitais e os previstos na lei que regula a falência; 3. contra o meio ambiente e a saúde pública; 4. eleitorais, para os quais a lei comine pena privativa de liberdade; 5. de abuso de autoridade, nos casos em que houver condenação à perda do cargo ou à inabilitação para o exercício de função pública; 6. de lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores; 7. de tráfico de entorpecentes e drogas afins, racismo, tortura, terrorismo e hediondos; 8. de redução à condição análoga à de escravo; 9. contra a vida e a dignidade sexual; e 10. praticados por organização criminosa, quadrilha ou bando.		
XIII - é pessoa impedida por lei especial, ou condenada por crime falimentar, de prevaricação, peita ou suborno, concussão, peculato, contra a economia popular, a fé pública ou a propriedade, ou a pena criminal que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos?		
XIV - nos últimos 5 anos foi condenado em processo administrativo da pela Comissão de Valores Mobiliários, do Banco Central do Brasil ou da Superintendência de Seguros Privados? Se sim, especificar as penas aplicadas.		

NPC 0315 POLÍTICA DE INDICAÇÃO, REMUNERAÇÃO E AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO
GOVERNANÇA CORPORATIVA

Versão 4 de 15/10/2025

11/18

XV - nos últimos 5 anos foi condenado por decisão transitada em julgado na esfera judicial ou objeto de decisão final administrativa, que o tenha suspenso ou inabilitado para a prática de uma atividade profissional ou comercial qualquer ?		
XVI - ocupa cargo em sociedade que possa ser considerada concorrente da Companhia, em especial, em conselhos consultivos, de administração ou fiscal? Se sim, especificar:		

D. VERIFICAÇÃO DO ENQUADRAMENTO DO INDICADO À CONDIÇÃO DE MEMBRO INDEPENDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO - CRITERIOS

	SIM	NÃO
I - É acionista controlador direto ou indireto da Companhia?		
II - É vinculado a Acordo de Acionistas/tem seu exercício de voto vinculado a Acordo de Acionistas?		
III - É cônjuge, companheiro, parente (em linha reta ou colateral, até 2º grau) (a) do acionista controlador da Companhia, (b) de administrador da Companhia ou (c) de administrador do acionista controlador?		
IV - É ou foi, nos últimos 3 (três) anos, empregado ou diretor da Companhia ou do acionista controlador da Companhia?		
V - É parente por afinidade (até 2º grau) (a) do acionista controlador da Companhia, (b) de administrador da Companhia ou (c) de administrador do acionista controlador?		
VI - Foi empregado ou diretor (a) de sociedades coligadas da Companhia, (b) sociedades controladas da Companhia (c) ou sociedades sob controle comum da Companhia nos últimos 3 anos?		
VII - Tem relações comerciais (a) com a Companhia, (b) acionista controlador da Companhia, (c) sociedades coligadas da Companhia, (d) controladas da Companhia ou (e) sociedades sob controle comum da Companhia?		
VIII - Ocupa cargo em sociedade ou entidade que tenha relações comerciais com (a) a Companhia ou (b) com o acionista controlador da Companhia que tenha poder decisório na condução das atividades da referida sociedade ou entidade?		
IX - Recebe outra remuneração (a) da Companhia, (b) do acionista controlador da Companhia, (c) de sociedades coligadas da Companhia, (d) de sociedades controladas da Companhia, (e) de sociedades sob controle comum da Companhia (exceto aquela relativa à atuação como membro do conselho de administração ou de comitês da e proventos em dinheiro decorrentes de participação no capital social da Companhia e benefícios advindos de planos de previdência complementar)?		
X - É (a) fundador e (b) tem influência significativa sobre a Companhia?		

NPC 0315 POLÍTICA DE INDICAÇÃO, REMUNERAÇÃO E AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO**GOVERNANÇA CORPORATIVA**

Versão 4 de 15/10/2025

12/18

E. OUTRAS INFORMAÇÕES

		SIM	NÃO
Existe algum litígio administrativo ou judicial no qual conste como autor ou réu, que sejam parte a empresa para a qual está sendo indicado, para a Companhia ou alguma de suas empresas?			
Caso positivo favor especificar: _____			
Ocupa cargo de administrador (Conselho de Administração e Diretoria) ou de Conselheiro Fiscal em empresas do Grupo Copel?			
Caso a resposta seja afirmativa, indicar cargo e empresa, utilizando a tabela abaixo:			
Cargo	Empresa	Remunerado	
		SIM	NÃO

O indicado deverá anexar ao presente Formulário os documentos abaixo que atestam a comprovação das seguintes informações:

DADOS GERAIS

- Cópia de documento de identificação com foto, contendo nº do RG e CPF;
- Cópia do Título de eleitor; e
- Cópia de comprovante de residência em nome do indicado, com menos de 90 dias.

NPC 0315 POLÍTICA DE INDICAÇÃO, REMUNERAÇÃO E AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO
GOVERNANÇA CORPORATIVA
Versão 4 de 15/10/2025

13/18

FORMAÇÃO ACADÊMICA

- Cópia do diploma de graduação (frente e verso);
- Cópia do certificado de pós-graduação (frente e verso), se for o caso; e
- Cópia da Carteira de identidade profissional.

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

- Ato de nomeação e de exoneração, se houver;
- Declaração de vínculo ou termo de posse, se houver;
- Cópia da carteira de trabalho (com o registro da atividade exercida), se houver;
- Currículo atualizado (assinado), com descrição de experiência comprovada nas funções previstas na legislação; e
- Outras documentações que comprovem a experiência profissional.

Ciente das possíveis penalidades cíveis, administrativas e penais, que eventuais declarações falsas **podem** acarretar, afirmo que as informações prestadas e os comprovantes anexos são exatos, verdadeiros e sem rasuras de qualquer espécie.

Local e data

Assinatura do(a) Indicado(a)

NPC 0315 POLÍTICA DE INDICAÇÃO, REMUNERAÇÃO E AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO
GOVERNANÇA CORPORATIVA
Versão 4 de 15/10/2025

14/18

ANEXO II

FORMULÁRIO CADASTRAL - MEMBRO DO COMITÊ DE AUDITORIA ESTATUTÁRIO

Verificação dos requisitos e vedações legais e estatutários exigidos para indicação de membro do Comitê de Auditoria Estatutário da Companhia Paranaense de Energia - Copel (Holding), das suas subsidiárias integrais e das suas participações societárias diretas ou indiretas.

A. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

14. Qual a área de sua formação acadêmica?		
15. Se for indicado como especialista financeiro, verificação do requisito de experiência em assuntos de contabilidade societária, de acordo com a Resolução CVM 80/2022:	SIM	NÃO
I - possui conhecimento dos princípios contábeis geralmente aceitos e das demonstrações financeiras;		
II - possui habilidade para avaliar a aplicação desses princípios em relação às principais estimativas contábeis;		
III - possui experiência preparando, auditando, analisando ou avaliando demonstrações financeiras que possuam nível de abrangência e complexidade comparáveis aos da Companhia;		
IV - possui formação educacional compatível com os conhecimentos de contabilidade societária necessários às atividades do CAE;		
V - possui conhecimento de controles internos e procedimentos de contabilidade societária;		

B. DECLARAÇÕES

O indicado declara, sob as penas da lei, que não se enquadra em nenhuma das hipóteses de vedação ou impedimento previstas na Lei Complementar Federal nº 64/1990, na Resolução CVM nº 80/2022 e na Lei das Sociedades Anônimas, discriminadas abaixo:	Se enquadra?	
	SIM	NÃO
I - é representante do órgão regulador ao qual a Companhia está sujeita?		
II - é Ministro de Estado, Secretário Estadual ou Secretário Municipal?		
III - é titular de cargo em comissão na administração pública federal, direta ou indireta, sem vínculo permanente com o serviço público? (aplica-se a servidor ou ao empregado público aposentado que seja titular de cargo em comissão da administração pública estadual direta ou indireta)		
IV - é dirigente estatutário de partido político, ainda que licenciado?		
V - é titular de mandato no Poder Legislativo de qualquer ente federativo, ainda que licenciado?		
VI - é pessoa que atuou, nos últimos 36 (trinta e seis) meses, como participante de estrutura decisória de partido político?		

NPC 0315 POLÍTICA DE INDICAÇÃO, REMUNERAÇÃO E AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO
GOVERNANÇA CORPORATIVA
Versão 4 de 15/10/2025

15/18

VII - é pessoa que atuou, nos últimos trinta e seis meses, em trabalho vinculado a organização, estruturação e realização de campanha eleitoral?		
VIII - é pessoa que exerça cargo em organização sindical?		
IX - é pessoa física (ou parentes de 3º) que tenha firmado contrato ou parceria, como fornecedor ou comprador, demandante ou ofertante, de bens ou serviços de qualquer natureza com a Companhia?		
X - é pessoa que tenha ou possa ter qualquer forma de conflito de interesse com a empresa para a qual foi indicado?		
XI - é pessoa inalistável ou analfabeto?		
XII - foi condenado criminalmente, em decisão transitada em julgado ou proferida por órgão judicial colegiado, tendo cumprido pena ou encerrado o cumprimento da pena, nos últimos 8 (oito) anos? 1. contra a economia popular, a fé pública, a administração pública e o patrimônio público; 2. contra o patrimônio privado, o sistema financeiro, o mercado de capitais e os previstos na lei que regula a falência; 3. contra o meio ambiente e a saúde pública; 4. eleitorais, para os quais a lei comine pena privativa de liberdade; 5. de abuso de autoridade, nos casos em que houver condenação à perda do cargo ou à inabilitação para o exercício de função pública; 6. de lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores; 7. de tráfico de entorpecentes e drogas afins, racismo, tortura, terrorismo e hediondos; 8. de redução à condição análoga à de escravo; 9. contra a vida e a dignidade sexual; e 10. praticados por organização criminosa, quadrilha ou bando		
XIII - é pessoa impedida por lei especial, ou condenada por crime falimentar, de prevaricação, peita ou suborno, concussão, peculato, contra a economia popular, a fé pública ou a propriedade, ou a pena criminal que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos?		
XIV - nos últimos 5 anos foi condenado em processo administrativo da pela Comissão de Valores Mobiliários, do Banco Central do Brasil ou da Superintendência de Seguros Privados? Se sim, especificar as penas aplicadas?		
XV - nos últimos 5 anos foi condenado por decisão transitada em julgado na esfera judicial ou objeto de decisão final administrativa, que o tenha suspenso ou inabilitado para a prática de uma atividade profissional ou comercial qualquer ?		
XVI - ocupa cargo em sociedade que possa ser considerada concorrente da Companhia, em especial, em conselhos consultivos, de administração ou fiscal? Se sim, especificar:		

* Apenas para cargos em companhias de capital aberto

NPC 0315 POLÍTICA DE INDICAÇÃO, REMUNERAÇÃO E AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO

GOVERNANÇA CORPORATIVA

Versão 4 de 15/10/2025

16/18

C. VERIFICAÇÃO DO ENQUADRAMENTO DO INDICADO À CONDIÇÃO DE MEMBRO INDEPENDENTE DO COMITÊ DE AUDITORIA ESTATUTÁRIO

	Se enquadra?	
	SIM	NÃO
I - É ou foi, nos últimos 5 anos, (a) a diretor ou empregado da Companhia, sua controladora, controlada, coligada ou sociedade em controle comum, diretas ou indiretas; (b) sócio, responsável técnico ou integrante de equipe de trabalho de auditor independente da Companhia?		
II - É cônjuge, parente em linha reta ou linha colateral, até o terceiro grau, e por afinidade, até o segundo grau, das pessoas referidas na linha acima?		
III - É diretor da Companhia, suas controladas, controladora, coligadas ou sociedades em controle comum, diretas ou indiretas?		
IV - Ocupa posição de subordinação ou ligada às pessoas indicadas na linha acima, ou a controladores da Companhia?		

D. OUTRAS INFORMAÇÕES

		SIM	NÃO																																		
Existe algum litígio administrativo ou judicial no qual conste como autor ou réu, que sejam parte a Empresa para a qual está sendo indicado, para a Companhia ou alguma de suas empresas? Caso positivo favor especificar:																																					
Ocupa cargo de administrador (Conselho de Administração e Diretoria) ou de Conselheiro Fiscal em empresa pública, sociedade de economia mista ou de suas subsidiárias? Caso a resposta seja afirmativa, indicar cargo e empresa, utilizando a tabela abaixo: <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Cargo</th> <th rowspan="2">Empresa</th> <th colspan="2">Remunerado</th> </tr> <tr> <th>SIM</th> <th>NÃO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>		Cargo	Empresa	Remunerado		SIM	NÃO																														
Cargo	Empresa			Remunerado																																	
		SIM	NÃO																																		

NPC 0315 POLÍTICA DE INDICAÇÃO, REMUNERAÇÃO E AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO
GOVERNANÇA CORPORATIVA
Versão 4 de 15/10/2025

17/18

O indicado deverá anexar ao presente Formulário os documentos abaixo que atestam a comprovação das seguintes informações:

DADOS GERAIS

- Cópia de documento de identificação com foto, contendo nº do RG e CPF;
- Cópia do Título de eleitor; e
- Cópia de comprovante de residência em nome do indicado, com menos de 90 dias.

FORMAÇÃO ACADÊMICA

- Cópia do diploma de graduação (frente e verso);
- Cópia do certificado de pós-graduação (frente e verso), se for o caso; e
- Cópia da Carteira de identidade profissional.

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

- Ato de nomeação e de exoneração, se houver;
- Declaração de vínculo ou termo de posse, se houver;
- Cópia da carteira de trabalho (com o registro da atividade exercida), se houver;
- Currículo atualizado (assinado), com descrição de experiência comprovada nas funções previstas na legislação; e
- Outras documentações que comprovem a experiência profissional.

Ciente das possíveis penalidades cíveis, administrativas e penais, que eventuais declarações falsas podem acarretar, afirmo que as informações prestadas e os comprovantes anexos são exatos, verdadeiros e sem rasuras de qualquer espécie.

Local e data

Assinatura do(a) Indicado(a)

NPC 0315 POLÍTICA DE INDICAÇÃO, REMUNERAÇÃO E AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO
GOVERNANÇA CORPORATIVA
Versão 4 de 15/10/2025

18/18

ANEXO III

DECLARAÇÃO

Eu, _____, com registro na OAB sob nº _____, em função do(s) cargo(s) de administrador/ conselheiro na(s) empresa(s) pertencente(s) ao grupo econômico da Copel, DECLARO que atendo integralmente o Estatuto da Advocacia, em especial o Capítulo VII que trata das seguintes incompatibilidades:

Art. 28. A advocacia é incompatível, mesmo em causa própria, com as seguintes atividades:

III - ocupantes de cargos ou funções de direção em Órgãos da Administração Pública direta ou indireta, em suas fundações e em suas empresas controladas ou concessionárias de serviço público;

Art. 30. São impedidos de exercer a advocacia:

I - os servidores da administração direta, indireta e fundacional, contra a Fazenda Pública que os remunere ou à qual seja vinculada a entidade empregadora;

_____, _____ de _____ de _____.

Assinatura