

Empresa:

Companhia Paranaense de Energia - COPEL

CNPJ:

76.483.817/0001-20

Porte da Empresa:

grande

## ANÁLISE DE PERFIL

**Setores do mercado em que atua:** Geração, transmissão, distribuição e comercialização de energia.

**Locais de atuação no Brasil:** Atua em 10 estados brasileiros: PR; RS; SC; SP; MG; GO; MT; BA; MA; RN. **Atua no Exterior:** Não A empresa não atua operacionalmente no exterior, porém tem ações negociadas na Bolsa de Nova York, submetendo-se, portanto, ao FCPA.

**Integra algum grupo econômico:** Sim

A Copel é uma holding com cinco subsidiárias integrais: Copel Geração e O programa de no grupo e o nome das Transmissão S/A, Copel Distribuição S/A; integridade é aplicado a principais empresas que o Copel Telecomunicações S/A, Copel todas as empresas do Renováveis S/A e Copel Comercialização grupo. S/A.

**Principais características de sua estrutura:** A Copel (holding) é controlada pelo Estado do Paraná e a ela se vinculam por cinco subsidiárias integrais. Em sua estrutura organizacional, existem os seguintes níveis hierárquicos: Órgãos de deliberação superior e fiscalização - Nível 1: Assembléia Geral; Nível 2: Conselho de Administração; Nível 2: Conselho Fiscal. Órgãos de direção superior - Nível 3: Diretoria reunida; Nível 4: Presidência; Nível 5: Diretoria específica. Órgãos de gerência superior (holding) - Nível 6: Coordenação. Órgãos de gerência média - Nível 7: Coordenadoria. Órgãos de gerência operacional.

**Número de funcionários:**

A Copel Holding, Copel Geração e Transmissão S.A., Copel Distribuição S.A., Copel Comercialização S.A., Copel Renováveis S.A., Copel Telecomunicações S.A. contam em seu quadro próprio com 8.064 empregados contratados CLT (RH data base Perfil 30/09/2018), além de contar com 7.822 terceirizados (fonte: funcionários: relatório DGPD), 183 aprendizes (fonte: relatório DGPD), e 281 estagiários (RH data base 30/09/2018). A companhia não contrata empregados na modalidade CLT temporários.

Os empregados do quadro próprio da Copel estão distribuídos da seguinte forma: Empregados contratados CLT: 8.064, sendo: Carreira operacional: 100 empregados e 1 gestor (total 101); Carreira técnica: 1930 empregados e 34 gestores (total 1964); Carreira nível médio: 4.405 empregados e 131 gestores (total 4.536); Carreira nível superior: 1110 empregados e 353 gestores (total 1463). Total geral: 7.545 empregados e 519 gestores (total 8064). Todos os empregados contratados CLT (quadro próprio da Copel) possuem chaves de acesso à rede com permissão de acesso à Internet; aos estagiários e terceiros também se asseguram acesso à Internet, desde que possuam chave autorizada na rede corporativa da Copel.

<b>Faturamento anual:</b>	<b>Percentual faturamento proveniente de contratos/convênios celebrados com a Administração Pública:</b>	<b>Frequencia em que participa de licitações públicas:</b>
<b>Frequencia em que celebra contratos com a Administração Pública:</b>	<b>Sobre a necessita de licenças, autorizações e permissões governamentais para exercício de suas atividades:</b>	<b>Indicar as principais licenças:</b>
<b>Submete-se à regulação de agência/órgão governamental:</b>	<b>Subcontrata ou já subcontratou funções relacionadas à execução de contratos administrativos?</b>	<b>Licença prévia; licença de instalação; licença de operação; licença ambiental.</b>
<b>Efetua ou efetuou doações para candidatos e partidos políticos Não nos últimos 10 (dez) anos:</b>	<b>Utiliza ou utilizou leis de incentivo fiscal para realização de patrocínios esportivos e Sim culturais nos últimos 10 (dez anos)</b>	<b>Efetua ou efetuou doações filantrópicas nos Sim últimos 10 (dez anos)?</b>

MEDIDAS DE INTEGRIDADE CONSIDERADAS NA AVALIAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ITEM	A EMPRESA DEMONSTROU A IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS?	EVIDÊNCIAS	OBSERVAÇÕES / RECOMENDAÇÕES (se necessário)	PONTUAÇÃO OBTIDA
<b>1. Envolvimento da Alta Direção com o Programa de Integridade</b>					
a) de forma institucional, isto é, diretamente pela empresa em seu site e/ou documentos oficiais.	0,5	SIM	Atas de reunião do Conselho de Integridade é um dos pilares do Sistema de Governança da empresa (já o Administração e reunião de Diretoria. Código de Conduta está no Mapa). Em síntese, não se encontram no site Relatório de Sustentabilidade - 2016 e mensagens de apoio ao Programa de Integridade por parte da alta 2017. Revista de Sustentabilidade.	<p><b>OBS.:</b> embora o item tenha sido considerado atendido, por conta das atas de reunião do Conselho de Administração, do Comitê de Auditoria Estatutário, reunião de Diretoria e do Relatório de Sustentabilidade (publicado no site), os quais abordam, e apoiam, questões de integridade, governança e riscos (documentos oficiais), a explicitação do apoio via site da companhia apresenta fragilidades. A partir da página principal há link discreto para uma aba denominada "A Copel" e, a partir desta página, tem-se acesso a vários outras abas, entre elas uma que leva ao Mapa de Governança, que congrega os temas ligados a Governança Corporativa. Mencione-se que no Mapa não há indicação clara de que o Programa de administração que sejam claras, diretas, robustas e facilmente acessíveis a todos os públicos da empresa. As informações estão dispersas, faltando, no que toca ao assunto integridade, um discurso mais direto e acessível, capaz de consolidar e expor com clareza o compromisso da empresa. Considerando a importância da internet para o relacionamento e comunicação com o universo de <i>stakeholders</i> e disseminação de diretrizes, valores e políticas corporativas, entende-se que este é um ponto que pode e deve ser aprimorado. Consulta feita em 27/05/2019. <b>REC.:</b> recomenda-se à empresa que estabeleça mecanismos de comunicação institucional em seu site que promovam de forma mais clara, consolidada, assertiva e enfática o seu compromisso com o Programa de Integridade.</p>	
b) de forma pessoalizada, como mensagens assinadas diretamente pelos membros da alta direção, vídeos e discursos sobre temas relacionados ao programa de integridade.	0,5	SIM	Mensagem do Presidente no Código de Conduta. Fala do Presidente em eventos do Ciclo de Palestras organizado pela Diretoria de Governança, Risco e Compliance (14/06/2017; 21/02/2018).		
1.1. Manifestações de c) por meio de diferentes emissões, isto é, o apoio foi manifestado por, pelo menos, dois membros da alta direção (que atuam diretamente na empresa avaliada). integridade feitas:	0,5	SIM	Mensagem do Presidente da empresa no novo Código de Conduta. Fala do Diretor de Governança, Risco e Compliance nos eventos do Ciclo de Palestras organizados pela Diretoria (14/06/2017; 18/09/2017; 21/02/2018).		

d) de forma periódica, com comprovação de, ao menos, quatro manifestações no período avaliado.

1

SIM

Mensagem do Presidente da empresa no novo Código de Conduta. Fala do Presidente em eventos do Ciclo de Palestras organizado pela Diretoria de Governança, Risco e Compliance (14/06/2017; 21/02/2018). Mensagem do Presidente no Relatório de Sustentabilidade de 2016. Mensagem do Presidente no Relatório de Sustentabilidade de 2017.

**OBS.:** a mensagem do Presidente da empresa no Relatório de Sustentabilidade de 2016 é mais explícita e direta quanto ao apoio da alta administração ao Programa e Ações de Integridade do que a mensagem da Direção contida no Relatório de Sustentabilidade de 2017, que aborda o tema da governança e do Pacto Global, porém de forma menos incisiva. Relata-se este fato como exemplo de que, para a construção, fortalecimento e manutenção de um ambiente de integridade, é imprescindível que os líderes e a alta administração da organização (Presidente, conselheiros, diretores) aproveitem todas as oportunidades para expressar o seu apoio às políticas, programas e ações relacionadas ao tema (ética, riscos, controles internos, governança, combate à corrupção, integridade). É preciso reiterar, reforçar e consolidar o "tone from the top", assegurando ao mesmo tempo que as manifestações de apoio se originem de diferentes emissores. **REC.:** recomenda-se que a empresa desenvolva e mantenha uma estratégia permanente e constante de expressão e disseminação das mensagens de apoio ao Programa de Integridade por parte da alta administração.

e) para alcançar o público interno da empresa, em toda sua diversidade.

1

SIM

Inúmeras mensagens contidas principalmente no Blog interno (Copel Online Blog). Ex.: 14/06/2017; 26/03/2018; 18/09/2017; 01/02/2018; 21/02/2018; 27/04/2018; 02/05/2018; 03/05/2018; 18/06/2018.

f) para alcançar o público externo em geral, como mensagens no site, ofícios, comunicados externos e presença em eventos externos sobre o tema.

1

SIM

Relatório de Sustentabilidade 2016. Relatório de Sustentabilidade 2017. Carta Anual de Políticas Públicas e de Governança Corporativa 2017. Revista Copel & Sustentabilidade 2016 e 2017.

a) inclusão de temas relacionados ao programa de integridade em reuniões da alta direção.

1

SIM

Várias atas de reunião do Conselho de Administração em 2017 e 2018. Ex. de datas de sessões: 19/01/2017; 14/03/2017; 22/03/2017; 19/04/2017; 21/02/2018; 13/03/2018; 10/05/2018; 14/05/2018; 08/08/2018.

	b) aprovação de medidas importantes para o programa de integridade, como sua instituição formal, designação da instância responsável, estabelecimento de políticas ou publicação de relatórios de atividades do programa.	1,5	<b>SIM</b>	Estatuto Social (art. 30, XXIII, XXVI, XXXVIII; art. 36). Ata de reunião da Assembleia Geral Extraordinária, que aprovou a criação da Diretoria de Governança, Riscos e Compliance (22/12/2016). Resolução de Diretoria que aprovou a revisão do Código de Conduta (06/02/2018). Política de integridade (NPC 0313), especialmente o item 4.1, que trata do comprometimento da alta administração. Instituição do Conselho de Orientação Ética - COE, por meio da Norma NAC 030310 (20/07/2018).
1.2. Participação dos membros da alta direção na implementação e supervisão do programa de integridade das seguintes formas:	c) recebimento de relatórios periódicos de acompanhamento das atividades relacionadas ao programa de integridade, inclusive das empresas controladas/subsidiárias, quando for o caso.  d) participação em órgão colegiado responsável por tratar de temas relacionados ao programa.	2	<b>SIM</b>	Reuniões do Comitê de Auditoria Estatutário - CAE (ligado ao Conselho de Administração) e do Conselho de Administração.
	e) participação em treinamento específico sobre temas relacionados ao programa de integridade no período avaliado.	1	<b>SIM</b>	Comitê de Auditoria.
		1	<b>SIM</b>	Exigência de participação da alta administração em treinamentos contidas em documentos como: Regimento Interno das Diretorias da Copel (art. 24); Regimento Interno dos Conselhos de Administração (art. 7º); Regimento Interno dos Conselhos Fiscais (art. 7º); e Regimento Interno do Comitê de Auditoria Estatutário (art. 9º). Comprovante de participações: Ciclo de palestras Diretoria de Governança, Risco e Compliance (DRC), com a presença de conselheiros, diretores e empregados (2017 e 2018); Lista de treinamento realizados. Relatório de Sustentabilidade 2017 (com lista de treinamentos realizados pela administração da companhia).

1.3. Existência de critérios formalizados para escolha de membros da alta direção que considerem aspectos de integridade, aplicáveis inclusive nas empresas controladas/subsidiárias, quando for o caso.

2

NÃO

**OBS.:** a Norma sobre Política de Indicação (NPC 0315), de 17/10/2018, e a Norma sobre Indicação de Membros de Órgãos Estatutários (NAC 030311), de 14/11/2018, representam avanço do Programa de Integridade da Copel, no entanto, não puderam ser consideradas, por não atender aos critérios de temporalidade previstos no art. 10, §3º, do Regulamento.

1.4. Participação da empresa em ações coletivas relacionadas ao tema integridade e prevenção da corrupção, além do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção do Instituto Ethos.

2

SIM

Participação na Ação para os Governos no Combate à Corrupção. Também é signatária do Pacto Global da ONU que tem o combate à corrupção como um dos seus 10 princípios norteadores.

## 2. Área Responsável pelo Programa de Integridade

a) conta com equipe/pessoa com dedicação exclusiva no Brasil.

2

SIM

Diretoria Estatutária de Governança, Risco e Compliance. Currículos do Diretor da área e da Superintendente de Coordenação de Integridade Corporativa, demonstrando a experiência, competências e aptidão para lidar com os temas de governança, integridade, gestão de riscos e controles internos.

b) possui quantitativo de funcionários proporcional ao porte/riscos da empresa e às atribuições conferidas à área, incluindo representantes nas diferentes localidades em que a empresa atua (quando for o caso).

2

SIM

Diretoria Estatutária de Governança, Risco e Compliance, que é dividida em coordenações, como a Coordenação de Integridade Corporativa - CIC.

c) realiza o monitoramento da aplicação do programa de integridade.

1

SIM

Relatórios e atas de reunião que registram a apresentação dos trabalhos da área e os resultados alcançados para os membros da alta direção, em particular o Comitê de Auditoria Estatutário - CAE.

**OBS.:** considerou-se que a Diretoria de Governança, Risco e Compliance, diretamente ou por meio de suas subunidades/coordenações, particularmente a Coordenação de Integridade Corporativa, realiza o monitoramento do Programa de Integridade. No entanto, as normas e documentos que tratam do assunto não estão completamente alinhadas, existindo lacunas e divergências conceituais. Por exemplo, a Norma de Organização Copel - Coordenação de Integridade Corporativa não estabelece claramente que esta área é responsável pelo monitoramento do Programa de Integridade. O Regimento interno da Diretoria, em seu Art. 7º, que dispõe sobre a competência do Diretor de Governança, Risco e Compliance também não lhe atribui explicitamente esta missão. O documento referente ao Programa de Integridade, em seu item 2.4 (Responsabilidades e Monitoramento do Programa), afirma que o Programa é "coordenado pela Diretoria de Governança, Risco e Compliance, monitorado pela Auditoria Interna e Externa, e submetido ao Comitê Estatutário da Copel". Entende-se que a Auditoria Interna exerce papel de terceira linha de defesa, porém o monitoramento direto deve ser exercido pela área de integridade - e monitoramento é diferente de coordenação. **REC.:** recomenda-se que a empresa promova ajustes nos documentos que tratam do Programa de Integridade com o fim de explicitar e deixar clara a responsabilidade da área de integridade pelo monitoramento direto do Programa, independentemente da avaliação efetuada pela Auditoria Interna, como terceira linha de defesa, ou da Auditoria Externa.

2.1. A área responsável pelo Programa de Integridade:

d) atua diretamente ou como instância supervisora na investigação e apuração de situações que configurem violações éticas ou legais.

1

NÃO

**OBS.:** não foram identificados dispositivos e regras nas normas e documentos encaminhados que estabeleçam fluxo específico para o tratamento de denúncias envolvendo a alta administração. As normas preveem acompanhamento pela área de integridade, mas não uma participação ativa (seja diretamente seja como instância supervisora). As denúncias são apuradas pela área de auditoria interna. **REC.:** recomenda-se que a área de integridade (responsável pelas políticas e pelo programa de integridade) tenha participação ativa (diretamente ou por meio de supervisão) na investigação e apuração de situações que configurem violações éticas ou legais e esta atribuição esteja claramente estabelecida nos normativos internos.

e) possui posição hierárquica ou estrutura de reporte formalmente definida que possibilita acesso do seu líder ao mais alto nível hierárquico da empresa (no Brasil e no exterior, quando for o caso).

2

SIM

Organograma. Estatuto Social da Copel.  
Regimento interno da Diretoria.

f) possui garantias formalmente definidas de acesso a informações e documentos de outras áreas necessários para exercício de suas atribuições.

1

SIM

Estatuto Social da Copel. Art. 36, §2º.

g) conta com um líder que possui mandato fixo ou outros tipos de proteção, estabelecidos formalmente, contra punições arbitrárias.

1

SIM

De acordo com o Estatuto da Copel, os **OBS.**: o item foi considerado atendido em razão da existência de um diretores da empresa (entre os quais se mandato, porém não foram identificados dispositivos normativos que inclui o Diretor de Governança, Risco e assegurem outros tipos de garantia, como a proteção contra punições Compliance, responsável pela condução arbitrárias. **REC.**: recomenda-se que a empresa avalie a instituição de regras do Programa de Integridade) são eleitos formais de proteção contra punições arbitrárias ao responsável pela área de pelo Conselho de Administração com integridade, de modo a fortalecer e assegurar ainda mais as garantias mandato de 2 anos (art. 33). contidas em seu Estatuto Social (art. 36º, §2º).

#### Pontuação da Área I:

##### BOAS PRÁTICAS:

1) Previsão no Estatuto Social da Copel (art. 36) de uma área responsável pela verificação de cumprimento de obrigações e gestão de riscos, que se reportará diretamente ao Diretor Presidente e será liderada por diretor estatutário, nos termos da Lei Federal nº 13.303/2016, com atribuições relativas ao gerenciamento de riscos corporativos e de controles internos, compliance, integridade, código de conduta e programa de integridade. Diz ainda que o diretor poderá se reportar diretamente ao Conselho de Administração no caso de suspeita de envolvimento do presidente em irregularidades e que, para o exercício de suas atribuições, a área terá assegurada a sua independência e o acesso a todas as informações e documentos necessários. 2) Mensagem do Presidente no Código de Ética.

MEDIDAS DE INTEGRIDADE CONSIDERADAS NA AVALIAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ITEM	A EMPRESA DEMONSTROU A IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS?	EVIDÊNCIAS	OBSERVAÇÕES / RECOMENDAÇÕES (se necessário)	PONTUAÇÃO OBTIDA
<b>3 - Padrões de Conduta</b>					
a) alinhamento com as especificidades da empresa, como áreas de atuação e grau de interação com a administração pública.	0,4	SIM	Código de Conduta.		
b) valores de ética e integridade bem definidos.	0,1	SIM	Código de Conduta.		
c) proibição clara à prática de atos de corrupção e fraude.	0,2	SIM	Código de Conduta. Ex.: item 7 (pag. 4); item 15 (pag 5); e na seção no final do Código denominada "Guia com dúvidas frequentes de dilemas éticos em condutas cotidianas".		
d) menção à Lei n. 12.846/2013 (Lei Anticorrupção).	0,1	SIM	Código de Conduta. Disposições finais, xi (pag. 26).		
e) previsão das condutas permitidas e proibidas.	0,1	SIM	Código de Conduta. As seções do Código estão organizadas em Condutas recomendadas e Condutas não aceitas.		
3.1. Existência de Código de Ética ou de Conduta que apresente:					
f) menção à possibilidade de aplicação de medidas disciplinares.	0,1	SIM	Código de Conduta. Disposições Finais, iv e v (pag. 25).		
g) menção à existência dos canais de denúncia.	0,2	SIM	Código de Conduta. Disposições Finais - Canais, iii (p.26). Seção no final do Código denominada "Guia com dúvidas frequentes de dilemas éticos em condutas cotidianas".		
h) as garantias oferecidas aos denunciantes.	0,2	SIM	Código de Conduta. Disposições Finais, vii e viii.		

i) linguagem clara e compreensível.	0,3	<b>SIM</b>	Código de Conduta.
j) versão nos idiomas dos países em que a empresa atua.	0,3	<b>SIM</b>	Código de Conduta.
a) vedam expressamente a concessão de vantagens indevidas, econômicas ou não, a agentes públicos.	0,4	<b>SIM</b>	Código de Conduta. Programa de Integridade da empresa (Documento síntese aprovado pela 181ª Reunião do Conselho de Administração, em 08/08/2018).
b) tratam do oferecimento de presentes, brindes e hospitalidades (refeições, entretenimento, viagem e hospedagem) a agentes públicos.	0,4	<b>SIM</b>	Código de Conduta. Programa de Integridade.
c) tratam da prevenção de conflito de interesses nas relações com a Administração Pública, incluindo contratações de agentes públicos e seus familiares.	0,4	<b>NÃO</b>	<p><b>OBS.:</b> não foram identificados dispositivos normativos nos documentos encaminhados que tratam da prevenção de conflito de interesses nas relações com a Administração Pública, considerando não somente as relações contratuais mas aquelas oriundas das interfaces com órgãos reguladores e afins. <b>REC.:</b> recomenda-se que a empresa institua dispositivos normativos que tratem da prevenção de conflito de interesses nas relações com a Administração Pública, incluindo contratações de agentes públicos e seus familiares.</p>
<b>3.2. Existência de políticas e procedimentos de integridade que:</b>			
d) estabelecem orientações e controles sobre temas como realização de reuniões, encontros e outros tipos de interações entre administradores e empregados da PJ com agentes públicos.	0,4	<b>SIM</b>	<p><b>OBS.:</b> embora o item tenha sido considerado atendido, é preciso ter uma abordagem mais abrangente e explícita sobre o procedimento a ser adotado nas reuniões e interações com agentes públicos que não se restrinjam aos processos de licitação e contratação. A propósito, existe recomendação sobre reuniões com fornecedores e parceiros de negócio no Código de Conduta (pag. 23, item 6). <b>REC.:</b> recomenda-se que a empresa estabeleça nas normas procedimento para realização de reuniões, encontros e outros tipos de interação entre seus administradores, empregados e prepostos com agentes públicos.</p>

	e) estabelecem orientações específicas sobre participação em licitações e celebração de contratos com o Poder Público.	0,4	SIM	Código de Conduta (Seção no final do Código denominada "Guia com dúvidas frequentes de dilemas éticos em condutas cotidianas").
	f) estabelecem orientações para que seus administradores, funcionários ou terceiros agindo em seu nome cooperem com eventuais investigações e fiscalizações realizadas por órgãos, entidades ou agentes públicos.	0,4	SIM	Código de Conduta, seção C. Transparência, item 4 (pag. 12). Norma sobre Prevenção e Tratamento de Fraude e Corrupção (NAC 010107), item 3.1, n.
	g) tratam da realização de doação filantrópica e patrocínio; ou informam claramente que a empresa não realiza essas atividades.	0,4	SIM	Código de Conduta. Política de patrocínio (NPC 0309). Norma sobre patrocínio (NAC 030909). Política de Integridade.
3.3. As políticas e procedimentos de integridade apresentados:	a) são proporcionais ao perfil da empresa e aos riscos a que está submetida.	2	SIM	Código de Conduta. Política de Integridade. Norma sobre Prevenção e tratamento de fraude e corrupção (NAC 010107).
	b) de maneira geral, são operacionais e contam com mecanismos que garantam sua aplicação, isto é, não são apenas documentos principiológicos.	1	SIM	Norma sobre Código de Conduta (NAC 030300), que estabelece regras para atualização, disseminação e aplicação do Código de Conduta. Política de Integridade. Norma sobre Prevenção e tratamento de fraude e corrupção (NAC 010107).
	c) estão disponíveis em português e podem ser facilmente acessados pelos funcionários.	0,6	SIM	Norma sobre Código de Conduta (NAC 030300). Código de Conduta. Política de Integridade. Norma sobre Prevenção e tratamento de fraude e corrupção (NAC 010107).
	d) indicam os responsáveis por sua aplicação e controle.	0,6	SIM	Norma sobre Código de Conduta (NAC 030300). Norma sobre Prevenção e tratamento de fraude e corrupção (NAC 010107).
3.4. Apresentação de documentos que comprovam a aplicação das políticas e procedimentos apresentados no período avaliado.	3	SIM	Avaliação de Conformidade de processos de patrocínios diretos e por incentivos fiscais realizados pela Copel no 1º semestre de 2018 (Nº 124/2018).	<b>OBS:</b> apesar da data do documento estar fora do período de avaliação (21/09/2018), considerou-se o item como atendido em razão do relatório referir-se a processo de verificação de situações e fatos precedentes (1º semestre de 2018).

#### 4. Relacionamento com Parceiros de Negócio

	a) determinam a verificação da integridade do parceiro de negócio, incluindo possível envolvimento em casos de corrupção e práticas de fraude contra a administração pública.	0,2	NÃO
	b) estabelecem a segregação de função entre aqueles que realizam as diligências e os responsáveis por solicitar e autorizar a contratação.	0,2	NÃO
	c) preveem a participação da área responsável pelo programa de integridade na realização/supervisão das diligências.	0,2	NÃO
4.1. Existência de políticas e procedimentos voltados à realização	d) preveem a classificação dos contratos e/ou dos contratados por categoria de risco.	0,2	NÃO

**OBS.:** a empresa instituiu Norma sobre Avaliação de Integridade de Fornecedores e Parceiros (22/11/2018). Embora seja uma norma extremamente positiva e alinhada com os princípios e melhores práticas de integridade e compliance, ela não foi considerada como implementada por estar fora do período de avaliação. Em linhas gerais, a norma estabelece regras para avaliação de fornecedores e parceiros, a fim de conhecer, avaliar e mitigar os riscos de integridade aos quais a Copel e empresas do Grupo possam estar expostas. Traz informações sobre o Programa de Integridade, Questionário de Integridade (a ser preenchido por fornecedores), prevê a classificação de risco dos fornecedores e parceiros. Faz referência no final a diversas outras normas, entre elas o FCPA, a Lei nº 12.843/2013 e o Código de Conduta.

**OBS.:** na Norma sobre Avaliação de Integridade de Fornecedores e Parceiros (22/11/2018), o processo de realização de diligências é conduzido pela área de integridade. No entanto, esta medida não foi considerada como implementada, por estar fora do período de avaliação.

**OBS.:** na Norma sobre Avaliação de Integridade de Fornecedores e Parceiros (22/11/2018), o processo de realização de diligências é conduzido pela área de integridade. No entanto, esta medida não foi considerada como implementada, por estar fora do período de avaliação.

**OBS.:** a Norma sobre Avaliação de Integridade de Fornecedores e Parceiros (22/11/2018) estabelece um processo de classificação de risco para fornecedores e parceiros. No entanto, esta medida não foi considerada como implementada, por estar fora do período de avaliação.

de diligências prévias para contratação e supervisão de parceiros de negócio que:

e) indicam como as informações obtidas nas diligências sobre prévio envolvimento com corrupção/risco de corrupção deverão impactar na contratação ou não do parceiro de negócio.

0,2

NÃO

f) fazem referência à obrigatoriedade de realização de consultas a bancos de dados governamentais, como o CEIS, o CNEP e o CEPIM.

0,2

SIM

Regulamento Interno de Licitações e REC.: recomenda-se que a empresa inclua em seus Contratos: referência ao CEIS (item 7.2.13; normativos, além do CEIS, a consulta a outros cadastros 9.8, I e 11.12, §6º). Edital Padrão Copel - relevantes, como o Cadastro Nacional das Empresas Punitas Condições Gerais de Licitação (cláusula 2.1 e (CNEP) e o Cadastro de Entidades Privadas sem Fins Lucrativos Impedidas (CEPIM).

g) favorecem a contratação de terceiros que apresentam programas de integridade implementado?

0,6

NÃO

OBS.: não foram identificados dispositivos normativos nos documentos encaminhados que favoreçam a contratação de terceiros que apresentem programas de integridade implementados.

4.2. Apresentação de caso(s) real(is) vivenciado(s) pela empresa que comprovam a aplicação das regras e procedimentos referentes às diligências prévias à contratação de parceiros de negócio.

2

SIM

Relatórios de Compliance elaborados pela Coordenação de Integridade Corporativa com Parecer de Integridade sobre empresas interessadas em firmar parceria com a Copel. (Ex.: Anexo Edital de Chamada Pública 05/2018).

OBS.: a Norma sobre Avaliação de Integridade de Fornecedores e Parceiros (22/11/2018) não foi considerada como implementada, por estar fora do período de avaliação. Cumpre comentar, no entanto, que na referida norma não há diretrizes, regras e procedimentos claros sobre qual o impacto específico que o envolvimento com corrupção/risco de corrupção terá sobre o processo de contratação do parceiro de negócio. As cláusulas que fazem menção a possíveis sanções são genéricas (ex.: 4.2.2 e 4.4.2). No Código de Conduta, pag. 23, item 2, diz-se que é uma conduta não aceita "contratar fornecedores que não atendam a legislação, as normas, os editais e os princípios de responsabilidade social", não se fazendo menção explícita aos princípios e valores de integridade. REC.: recomenda-se que a empresa indique nas normas, de modo mais direto e específico, qual o impacto que o envolvimento do parceiro de negócio com corrupção/risco de corrupção poderá ter sobre sua contratação.

a) estabelecem a obrigatoriedade do cumprimento de normas éticas e a vedação de práticas de fraude e corrupção.	0,2	SIM	Edital Copel CLG180037/2018, de 29/08/2018: Anexo III - Minuta de Contrato: Cláusula XIV - Obrigações da Contratada, 6, 7 e 29; Cláusula XVIII - Da ética e integridade.
<b>4.3. Inserção nos contratos celebrados de cláusulas contratuais, "cláusulas anticorrupção", que:</b>			
b) estão adaptadas à Lei n. 12.846/2013.	0,2	SIM	Edital Copel CLG180037/2018, de 29/08/2018: Anexo III - Minuta de Contrato: Cláusula XIV - Obrigações da Contratada, 6, 7 e 29; Cláusula XVIII - Da ética e integridade.
c) recomendam expressamente a adoção de programa de integridade para os parceiros de negócio.	0,6	NÃO	<b>OBS.:</b> não foram identificados dispositivos normativos nos documentos encaminhados que recomendem expressamente a adoção de programa de integridade para os parceiros de negócio. <b>REC.:</b> recomenda-se que, como exemplo de boa prática alinhada com a disseminação da cultura de integridade, a empresa recomende expressamente a adoção de programa de integridade pelos seus parceiros de negócio.
d) preveem a possibilidade de aplicação de sanções e/ou rescisão do contrato nos casos de não observância da integridade na execução do contrato ou de práticas de atos de fraude e corrupção por parte do contratado.	0,2	SIM	Edital Copel CLG180037/2018, de 29/08/2018: Cláusula XVIII - Da ética e integridade, 1; Cláusula XIX - Sanções Administrativas.
<b>4.4. Apresentação de cópias de contratos firmados que comprovam a aplicação da "cláusula anticorrupção" no período avaliado.</b>	1,5	SIM	Contrato nº 4.600.015.559/2018, de 31/08/2018.

4.5. Existência de regras e procedimentos formalizados sobre a realização de fusões, aquisições ou outras operações societárias que estabeleçam a obrigatoriedade de verificar o histórico de prática de atos lesivos previstos na Lei n. 12.846/2013 e outros ilícitos relacionados a corrupção e fraude antes da conclusão da operação.

0,5      NÃO

**OBS.:** a empresa instituiu Norma sobre Avaliação de Integridade de Fornecedores e Parceiros (22/11/2018). Embora seja uma norma extremamente positiva e alinhada com os princípios e boas práticas de integridade e compliance, ela não foi considerada como implementada, por não atender aos critérios de temporalidade previstos no art. 10, §3º, do Regulamento.

## 5. Controles Internos e Externos

a) políticas e fluxos de trabalho para elaboração dos lançamentos contábeis, com definição das áreas responsáveis pela elaboração e revisão dos registros.

1      SIM

Sistema SAP-GRC. Manual de práticas contábeis.

b) regras que estabelecem a segregação de funções e a definição de níveis de aprovação de despesas.

1      SIM

As regras e procedimentos de segregação de função são definidos e gerenciados por meio do Sistema SAP-GRC (Governança, Risco e Compliance). Documento referente a Matriz com o cadastramento de possíveis conflitos. Existência de controles automáticos do Sistema SAP, acompanhados pela Coordenação de Integridade, visando o gerenciamento de riscos e minimização de possíveis fraudes (Monitoramento de Controles Automáticos - SAP-GRC - Relatório Anual 2017; 1º trimestre de 2018). Telas com exemplos de riscos cadastrados na Matriz. Tela do Sistema com dados sobre riscos de segregação de funções, contendo ID do risco, descrição, nível de risco, tipo de risco, processo empresarial e status. Manual de níveis de competência (documento que estabelece regras para delegação de autoridade com base em níveis de competência).

5.1. Existência de mecanismos e controles para assegurar a precisão e clareza dos registros contábeis e a confiabilidade dos relatórios e

demonstrações

financeiras, tais como:

- c) medidas formalizadas que visem identificar e tratar "red flags",  
tais como receitas e despesas fora do padrão.

1

SIM

Controles automáticos do Sistema SAP-GRC e acompanhamento/ monitoramento pelas coordenações de integridade e compliance.

- d) área responsável pela auditoria interna formalmente instituída.

1

SIM

Organograma. Estatuto Social da Companhia. Regimento interno do Comitê de Auditoria Estatutário. Norma de Organização da Auditoria Interna. Regulamento da Auditoria Interna.

- e) realização periódica de auditoria contábil externa independente.

1

SIM

Estatuto Social da Companhia. Norma sobre Política de Contratação de Auditoria Independente (NPC 0108). Formulário de referência 2018. Relatório 20F. Relatório de informações trimestrais/março e junho 2018. Contrato de prestação de serviços com a Deloitte Touche Tohmatsu.

5.2. O programa de integridade foi submetido a processo independente de avaliação externa.

1

NÃO

**REC.:** recomenda-se à empresa submeter o seu Programa de Integridade a processo independente de avaliação externa.

**Pontuação da Área II:**

**BOAS PRÁTICAS:**

- 1) Previsão normativa de revisão periódica do Código de Conduta e inclusão de partes interessadas na discussão; 2) A empresa tem um Hotsite (Portal) sobre Compliance, com links diretos para temas como: Programa de integridade; Código de Conduta; Canais de denúncia e diálogo; gestão de riscos corporativos; auditoria interna; e ouvidoria; 3) Existência de documento chamado Programa de Integridade Copel, que consolida os principais componentes do programa de integridade da empresa.

AVALIAÇÃO ÁREA III  
COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO

MEDIDAS DE INTEGRIDADE CONSIDERADAS NA AVALIAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ITEM	A EMPRESA DEMONSTROU A IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS?	EVIDÊNCIAS	OBSERVAÇÕES / RECOMENDAÇÕES (se necessário)	PONTUAÇÃO OBTIDA
<b>6. Comunicação</b>					
a) os diversos tipos de comunicações a serem trabalhados pela empresa.	0,5	NÃO		<p><b>OBS.:</b> a empresa, nas informações prestadas e documentos encaminhados, não demonstrou possuir uma Política, Plano ou Política de Comunicação. São realizadas ações de comunicação, porém, ao que parece (considerando que não foram disponibilizadas evidências documentais), sem que tenham por base uma estratégia formalizada em planos previamente formulados que definam claramente os tipos de comunicação, formatos, canais, público-alvo, setores responsáveis e periodicidade. Diante dos documentos apresentados, este tópico (das comunicações institucionais relativas ao Programa de Integridade) é um dos que aparentemente se encontram menos estruturados e que, portanto, precisa de uma abordagem mais estratégica e sistematizada por parte da empresa.</p> <p><b>REC.:</b> recomenda-se que a empresa institua formalmente Política de Comunicação relacionada ao Programa de Integridade, desdobrada em estratégias, planos e ações que contemplam os tipos de comunicação a serem trabalhados, objetivos, formatos, canais, setores responsáveis pela implementação e supervisão do plano, público-alvo e periodicidade das ações de comunicação.</p>	
6.1. Existência de Plano/Política de Comunicação relacionado ao programa de integridade que contemple:					
b) o setor responsável pela implementação e supervisão do plano.	0,5	NÃO		Ver observações e recomendações item 6.1, a.	
c) o público-alvo das ações de comunicação.	0,5	NÃO		Ver observações e recomendações item 6.1, a.	
d) a periodicidade das ações de comunicação.	0,5	NÃO		Ver observações e recomendações item 6.1, a.	

a) buscam promover a divulgação dos principais temas do programa de integridade da empresa, considerando seu perfil e os riscos a que está submetida.

2

SIM

A empresa promoveu a divulgação, especialmente para o público interno, de notícias e informações a respeito de assuntos ligados a ética, integridade, compliance, riscos e controles internos. Notícias no Blog da empresa (Copel online Blog), intranet e e-mails. Relatório de Sustentabilidade. Revista de Sustentabilidade. Alertas de Compliance.

6.2. As ações de comunicação b) foram realizadas de forma periódica no período avaliado. apresentadas:

1

SIM

O trabalho de divulgação dos temas relacionados ao Programa de Integridade foi feito de forma frequente, principalmente para o público interno. Inúmeras matérias e notícias no Blog da empresa (Copel online Blog) durante o período de avaliação. Ex.: 14/06/2017; 26/03/2018; 18/09/2017; 01/02/2018; 21/02/2018; 27/04/2018; 02/05/2018; 03/05/2018; 18/06/2018.

c) destinavam-se aos diversos públicos da empresa.

2

SIM

No caso do público interno, a empresa divulgou a seus empregados notícias e informações a respeito de assuntos ligados a ética, integridade, compliance, riscos e controles internos principalmente por meio do Blog da empresa, intranet e e-mails. No caso do público externo: Relatório de Sustentabilidade; Revista de Sustentabilidade; eventos.

## 7. Treinamento

	a) os diversos tipos de treinamentos a serem aplicados pela empresa.	0,3	SIM	Norma sobre política de educação corporativa (NPC 0403). Normas que tratam da participação da alta administração em treinamentos específicos contidas em documentos como: Regimento Interno das Diretorias da Copel (art. 24); Regimento Interno dos Conselhos de Administração (art. 7º); Regimento Interno dos Conselhos Fiscais (art. 7º); e Regimento Interno do Comitê de Auditoria Estatutário (art. 9º). Documento do Programa de Integridade (prevê a realização de treinamento anual nos temas: Código de Conduta, Lei Anticorrupção, Política de transação com partes relacionadas e Controles internos). Programa de Orçamento de Treinamento Institucional para 2018 - Programa de Integridade.
7.1. Existência de Plano/Política de Treinamento relacionado ao programa de integridade que contempla:	b) o setor responsável pelo planejamento e supervisão do plano.	0,3	SIM	Documento do Programa de Integridade. Programa de Orçamento de Treinamento Institucional para 2018 - Programa de Integridade. A empresa conta com uma Universidade Corporativa - UniCopel - que atua junto com a Diretoria de Governança, Risco e Compliance no planejamento e execução dos treinamentos relacionados aos temas de integridade.
	c) o público-alvo dos treinamentos.	0,3	SIM	Definido em função dos diferentes temas a serem tratados.
	d) a periodicidade de realização dos treinamentos.	0,3	SIM	O Documento do Programa de Integridade prevê a realização de treinamento anual nos temas: Código de Conduta, Lei Anticorrupção, Política de transação com partes relacionadas e Controles internos.

e) a metodologia a ser utilizada.

0,3

SIM

Definida na programação dos treinamentos. A empresa utiliza bastante o EaD, principalmente (mas não só) para o nível mais operacional, na medida em que permite um alcance maior.

---

a) a realização de treinamentos de conteúdo de interesse geral.

1

SIM

Ciclo de palestras Diretoria de Governança, Risco e Compliance (DRC), com a presença de conselheiros, diretores e empregados (3 ciclos, em 2017 e 2018). Relatórios e documentos sobre a realização de treinamentos. Relatório de Sustentabilidade 2017. Treinamentos para novos colaboradores, no âmbito do Programa de Integração de Novos Empregados (PINE), em 2016 e 2017. Mensagem UniCopel sobre treinamento Código de Conduta (em vários períodos, como, por exemplo: 17/04 a 17/05/2018; 10/08/2018; 16/08/2018; além de outras datas fora do período de avaliação, mas que demonstram consistência na realização de treinamentos).



	b) a realização de treinamentos de interesse específico, alinhados aos riscos a que a empresa está submetida.	1,5	<b>SIM</b>	<p>De acordo com o Relatório de Sustentabilidade de 2017, há os seguintes dados sobre número de participantes nos seguintes treinamentos: 1) Código de Conduta: 8.200 empregados; Lei Anticorrupção: 632 empregados; Lei das Estatais, Governança Corporativa, Estratégia Empresarial, Controle Interno e Gestão Estratégica de Riscos Corporativos: 97 empregados. Treinamento UniCopel - Programa de Capacitação de Administradores: Período: 13/06 a 30/06/2018. Público-alvo: alta administração. Curso autoinstrucional, sem apoio de tutoria. Coordenação: Diretoria de Governança, Riscos e Compliance. Conteúdo: código de conduta; transação com partes relacionadas e conflitos de interesses; Lei Anticorrupção; política de gestão de riscos; controle interno; políticas da Copel. GRC Process Control - modulo Auditoria Interna, GRC Process Control - modulo Donos de Controle, GRC Process Control - modulo Controles Internos. Treinamento da Ernst &amp; Young para a Coordenação de Integridade Corporativa.</p>
7.2. Apresentação de documentos que comprovem:	c) que os treinamentos atingiram percentual relevante do público-alvo no período avaliado.	1,5	<b>SIM</b>	<p>Relatórios e documentos sobre a realização de REC.: recomenda-se que a empresa consolide as treinamentos. Relatório de Sustentabilidade informações sobre treinamentos realizados em 2016. Relatório de Sustentabilidade 2017. relatório específico.</p>

d) que os treinamentos foram realizados de forma periódica no período avaliado.

1

SIM

Os treinamentos distribuídos ao longo do período indicam decorrer de prática e/ou política da empresa que, inclusive, conta com uma universidade corporativa, a UniCopel. Ver evidências itens 7.1, a, b e c.

e) que foram utilizados mecanismos para verificar a retenção e compreensão das informações por parte dos funcionários treinados.

0,5

SIM

Nos treinamentos referentes ao Código de Conduta e Controles Internos, foram aplicadas avaliações de aprendizagem. Em outra Lista de Treinamento apresentada pela empresa (com 86 pags.) há uma relação de treinamentos, entre eles Combate à Corrupção e Brindes, em que consta um campo de controle da avaliação de aprendizagem.

f) que foram oferecidos treinamentos aos principais parceiros de negócio.

1

SIM

Workshop para fornecedores sobre novas cláusulas contratuais (contou com a presença de uma centena de fornecedores). Copel Geração e Transmissão promoveu workshop sobre segurança e sustentabilidade para fornecedores **OBS.:** apesar do item ter sido considerado atendido, o (2017 e 2018). Palestra do Programa Educa ODS alcance das ações de treinamento junto aos parceiros (Objetivos do Desenvolvimento Sustentável) para de negócio ainda é limitado. **REC.:** recomenda-se à funcionários e terceirizados (78) de empresas do empresa adotar uma abordagem mais estratégica, grupo, incluindo tópico sobre o Código de sistemática e abrangente para treinar e capacitar os Conduta e Canal de Denúncia da Copel. O seus principais parceiros de negócios nos temas Relatório de Sustentabilidade de 2017 diz que relacionados a integridade. 117 parceiros comerciais da Copel foram comunicados sobre as medidas anticorrupção adotadas pela companhia, representando 10% do total.

Pontuação da Área III:

#### BOAS PRÁTICAS:

A empresa possui um Blog de notícias interno (Copel Online), em que se veiculam periodicamente notícias diversas, incluindo temas ligados a integridade e compliance.

AVALIAÇÃO ÁREA IV  
CANAIS DE DENÚNCIA E REMEDIAÇÃO

MEDIDAS DE INTEGRIDADE CONSIDERADAS NA AVALIAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ITEM	A EMPRESA DEMONSTROU A IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS?	EVIDÊNCIAS	OBSERVAÇÕES / RECOMENDAÇÕES (se necessário)	PONTUAÇÃO OBTIDA
<b>8. Canais de Denúncia</b>					
a) disponível para o público interno.	0,5	SIM	Canal de Denúncias.	<b>OBS.:</b> o Canal de Denúncias da Copel é gerido por uma empresa contratada, a KPMG.	
b) disponível para o público externo.	0,5	SIM	Canal de Denúncias. Consulta feita em 27/05/2019.		
c) que seja de fácil acesso.	1	NÃO		<b>OBS.:</b> no site da Copel, quando se clica no link "A Copel", aparecem diversas abas, uma delas remetendo aos Canais de Atendimento. Já nesta página, há uma mensagem dizendo que a Copel disponibiliza diversos canais de atendimento e que, por meio desses canais, a pessoa pode tirar dúvidas, solicitar serviços, obter informações e registrar sugestões, reclamações ou elogios. Ela então fornece o e-mail, o formulário do Fale Conosco e várias opções específicas mais bem destacadas (agência virtual, ouvidoria, falta de energia, etc.). Portanto, nenhuma das opções informa claramente sobre o Canal de Denúncias. Apenas quando se clica no Fale Conosco é que se tem acesso a uma outra página com o link para o Canal de Denúncias. <b>REC.:</b> recomenda-se que a Copel reformule o layout do site , de modo a facilitar e tornar mais direto o acesso dos usuários (público interno e externo) ao Canal de Denúncia da empresa.	

8.1. Existência de canal

de denúncia:

d) em que haja informação, no próprio canal, sobre a possibilidade de ele ser utilizado para realização de denúncias relacionadas à corrupção e demais irregularidades previstas na Lei n. 12.846/2013.

1,5

NÃO

**OBS.:** há uma menção genérica a denúncias sobre "fraudes ou irregularidades que possam resultar em prejuízos nas operações da Copel", sem, no entanto, fazer referência a corrupção ou à Lei nº 12.846/2013. Destaque-se que, ao informar que as denúncias devem se relacionar a situações que "possam resultar em prejuízo nas operações da Copel", a empresa está delimitando e restringindo o alcance do fenômeno da fraude ou corrupção, que pode causar prejuízos não somente à empresa, mas à sociedade como um todo.

**REC.:** recomenda-se que a Copel indique de forma mais explícita no Canal a possibilidade de se fazer denúncias relacionadas a corrupção e demais irregularidades previstas na Lei nº 12.846/2013 e que ajuste o texto de modo a não limitá-lo a situações que possam trazer prejuízo às operações da empresa.

e) que indique expressamente, no próprio canal, as garantias de proteção oferecidas aos denunciantes.

1,5

SIM

Canal de Denúncias. Consulta feita em 27/05/2019.

f) que permita o acompanhamento da apuração da denúncia pelo denunciante.

0,5

SIM

Canal de Denúncias. Consulta feita em 27/05/2019.

**OBS.:** o denunciante, ao fazer o relato, recebe um número de protocolo por meio do qual ele pode acompanhar o andamento do tratamento da denúncia.

a) estabeleça o fluxo de recebimento, tratamento e apuração das denúncias.

1

SIM

Norma sobre Política do Canal de Denúncias (NPC 0305). Manual do Sistema Linha Ética Usuário KPMG. Planilha com os Fluxos de encaminhamentos. Planilha com Detalhes dos Fluxos e Procedimentos.

b) estabeleça fluxo específico para denúncias envolvendo membros da alta direção.

1

NÃO

**OBS.:** não foram identificados dispositivos e regras nas normas e documentos encaminhados que estabeleçam fluxo específico para o tratamento de denúncias envolvendo a alta administração. **REC.:** recomenda-se que a empresa estabeleça normativamente fluxo específico e diferenciado para denúncias envolvendo membros da alta direção.

c) indique claramente os responsáveis por cada processo.

0,5

SIM

Norma sobre Canal de Denúncias (NAC 030506). Norma sobre Prevenção de tratamento de fraude e corrupção (NAC 010107). Manual do Sistema Linha Ética Usuário KPMG. Planilha com os Fluxos de encaminhamentos. Planilha com Detalhes dos Fluxos e Procedimentos.

8.2. Existência de política ou documento formal equivalente que:

d) confira aos responsáveis pela apuração acesso a documentos, sistemas e pessoas para a coleta de informações necessárias à apuração.

0,5

NÃO

**OBS.:** a norma da Copel sobre Canal de Denúncias - NAC 030506 determina que as áreas da empresa devem oferecer apoio à apuração das denúncias (item 3.6), no entanto não foram identificados dispositivos e regras específicos e diretos, seja nesta norma seja nos outros documentos encaminhados, que assegurem aos responsáveis pela apuração de denúncias acesso a documentos, sistemas e pessoas para a coleta de informações necessárias à apuração. Normas e documentos relacionados ao tema: norma sobre Política do Canal de Denúncia - NPC 0305; norma sobre o Canal de Denúncias - NAC 030506; Regimento interno do CAE; normas sobre a Coordenação de Integridade Corporativa; Regimento interno da Diretoria; Estatuto; Código de Conduta. **REC.:** recomenda-se que a empresa assegure, de forma explícita, direta e clara, aos responsáveis pela apuração de denúncias o acesso a documentos, sistemas e pessoas para a coleta de informações necessárias à apuração.

e) estabeleça prazo para conclusão da apuração.

0,5

SIM

Norma sobre Canal de Denúncias (NAC 030506).

8.3. O canal disponível no site da empresa (ou outro canal disponível) funcionou quando testado pelo avaliador.	1	SIM	Canal de Denúncias. Consulta feita em 27/05/2019.	
8.4. Apresentação de dados e estatísticas sobre denúncias recebidas e apuradas e/ou outras informações que indicam que os canais de denúncia são monitorados?	1	SIM	Relatórios mensais elaborados e apresentados pela Coordenação de Integridade Corporativa - DRC/CIC.	
8.4.1. a partir das estatísticas apresentadas é possível verificar uma proporcionalidade entre o número de denúncias recebidas e o número de denúncias apuradas?	1	SIM	Relatórios mensais elaborados e apresentados pela Coordenação de Integridade Corporativa - DRC/CIC.	<p><b>OBS.:</b> pelos dados informados, a empresa vem promovendo o tratamento das denúncias recebidas. A partir da implantação do Novo Canal de Denúncias, houve um grande aumento do número de manifestações. Nota-se que, a despeito do tratamento e das apurações efetuadas pela empresa, ocorre formação de estoque. Nesse sentido, referente aos dados do 1º semestre de 2018, 48% das denúncias recebidas encontravam-se pendentes (em processo de apuração).</p>

## 9. Remediação

a) estabeleça mecanismos voltados à pronta interrupção de irregularidades. 1 NÃO

**OBS.:** considerou-se que este ponto não foi atendido pelas razões a seguir expostas: o item 5.4 da norma sobre Política de Integridade (NPC 0313), de 17/08/2018, diz que a "Copel está comprometida em adotar procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação e reparação dos danos gerados". Trata-se de uma norma principiológica, pois estabelece uma diretriz, sem, no entanto, definir o procedimento capaz de dar-lhe concretude prática e operacional (não diz "como fazer", quais as etapas, passos e responsáveis). Por sua vez, a norma sobre Prevenção e tratamento de fraude e corrupção (NAC 010107), de 10/08/2018, dispõe em seu item 3.4.5 que "Cabe ao gerente imediato ou superior tomar as medidas cabíveis que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas." Este dispositivo também precisa de um procedimento que lhe dê eficácia. Além disso, deixar a cargo do gerente imediato ou superior a solução para o problema pode não ser viável em certos casos, exigindo outras medidas ou envolvimento de outros atores.

**REC.:** recomenda-se que a empresa detalhe o procedimento necessário à pronta interrupção de irregularidades, incluindo os mecanismos, etapas e responsáveis, de modo a garantir que o propósito da norma seja efetivamente alcançado.

b) estabeleça a possibilidade de afastamento cautelar de membros da alta direção suspeitos de envolvimento em atos de corrupção e fraude contra a administração pública. 2 NÃO

**OBS.:** não foram identificados dispositivos normativos nos documentos encaminhados que estabeleçam a possibilidade de afastamento cautelar de membros da alta direção suspeitos de envolvimento em atos de corrupção e fraude. A norma sobre Prevenção e tratamento de fraude e corrupção (NAC 010107) estabelece, no item 3.4.7, que "Eventual afastamento do denunciado para facilitar a apuração dos fatos não poderá ser conduzida de forma a insinuar culpa, caracterizar assédio moral ou configurar-se em medida disciplinar". No entanto, não há procedimento definido para a operacionalização dessa possibilidade nem tampouco regras específicas para os casos de denúncia ou suspeita de corrupção envolvendo membros da alta administração.

**REC.:** recomenda-se que a empresa institua norma com procedimentos específicos que prevejam a possibilidade de afastamento cautelar de membros da alta administração suspeitos de envolvimento em atos de corrupção e fraude.

9.1. Existência de política ou documento formal equivalente que:

c) defina as medidas disciplinares aplicáveis.	1	<b>SIM</b>	Norma sobre Disciplina Funcional (NAC 040301).	<b>OBS.:</b> o item foi considerado atendido, porém a Norma sobre Disciplina Funcional é genérica e não trata, de forma direta e explícita, das condutas ofensivas à integridade. <b>REC.:</b> recomenda-se que a empresa incorpore, em sua norma sobre Disciplina Funcional, ou outra específica que venha a ser criada, as condutas ofensivas à integridade (fraude, corrupção etc.).
d) correlacione as medidas disciplinares ao tipo de infração cometida.	0,5	<b>NÃO</b>		<b>REC.:</b> recomenda-se que a Norma sobre Disciplina Funcional, ou outra específica que venha a ser criada, além de explicitar as condutas ofensivas à integridade (ver item 9.1, c), também procure estabelecer e/ou indicar a relação entre o tipo de infração cometida (sobretudo as mais graves) e as sanções aplicáveis.
e) indique os responsáveis pela aplicação das medidas disciplinares.	0,5	<b>SIM</b>	Norma sobre Disciplina Funcional (NAC 040301).	
f) defina os procedimentos necessários para encaminhamento de denúncias às autoridades competentes.	0,5	<b>NÃO</b>		<b>OBS.:</b> não foram identificados documentos que definam os procedimentos necessários para encaminhamento de denúncias às autoridades competentes.
g) indique os critérios determinantes para que a denúncia seja encaminhada à autoridade competente.	0,5	<b>NÃO</b>		<b>OBS.:</b> não foram identificados documentos que indiquem os critérios determinantes para que a denúncia seja encaminhada à autoridade competente.
9.2. Apresentação de documento que comprove a aplicação no caso concreto de uma medida de remediação estabelecida pela empresa.	2	<b>NÃO</b>		<b>OBS.:</b> a empresa apresentou vários relatórios de apuração de denúncia (a maior parte com datas fora do prazo de avaliação), no entanto, como a quase totalidade do conteúdo dos documentos foi tarjado, não foi possível avaliar se houve aplicação efetiva de medida de remediação.

Pontuação da Área IV:

BOAS PRÁTICAS:

MEDIDAS DE INTEGRIDADE CONSIDERADAS NA AVALIAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ITEM	A EMPRESA DEMONSTROU A IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS?	EVIDÊNCIAS	OBSERVAÇÕES / RECOMENDAÇÕES (se necessário)	PONTUAÇÃO OBTIDA
<b>10. Análise de Riscos</b>					
a) riscos relacionados a atos de corrupção e fraude.	1	SIM	<p><b>OBS.:</b> o item foi considerado atendido, porém a área de integridade está refinando e aprimorando o processo relativo a Norma sobre Gestão Integrada de riscos de integridade, como se extrai do documento produzido pela Riscos Corporativos (NAC 010104). Diretoria de GRC chamado de "Política de Gestão Integrada de Matriz/Temas SOX. Matriz de Riscos de Riscos Corporativos", de jan/2018. Este documento aborda o processo de revisão de políticas e procedimentos, incluindo aquelas que possibilitem conhecer, avaliar e tratar os riscos de integridade para os quais a empresa possa estar exposta.</p>		
10.1. Apresentação de análise de riscos que contemple:					
b) classificações dos riscos (probabilidade e impacto).	1	SIM	Norma sobre Gestão Integrada de Riscos Corporativos (NAC 010104). Matriz de Riscos de Fraude e Corrupção		
c) as medidas de controles para cada um dos riscos identificados.	1	SIM	Norma sobre Gestão Integrada de Riscos Corporativos (NAC 010104). Matriz de Riscos de Fraude e Corrupção		
10.2. Existência de política ou documento equivalente que:					
a) indique a área responsável pela análise de riscos.	0,5	SIM	Norma sobre Gestão Integrada de Riscos Corporativos (NAC 010104).		
b) a periodicidade para realização da análise de riscos.	0,5	SIM	Norma sobre Gestão Integrada de Riscos Corporativos (NAC 010104).		
10.3. A análise de riscos contempla os principais riscos identificados pelo avaliador a partir da análise do perfil da empresa, incluindo riscos relacionados às atividade de empresas controladas/subsidiárias.	1	SIM	Matriz/Temas SOX. Matriz de Riscos de Fraude e Corrupção.		
<b>11. Monitoramento</b>					

a) relatórios periódicos com dados e estatísticas sobre aplicação das medidas de integridade.	1	<b>SIM</b>	<p>Agenda de reunião da Coordenação de Integridade Corporativa, de 15/06/2018. Atas e documentos de reporte ao Comitê de Auditoria ou ao Conselho de Administração, ao longo do período, sobre o andamento dos trabalhos, resultados, projetos, pontos a melhorar. Reporte dos trabalhos relativos a Compliance e Acompanhamento do Canal Confidencial (Denúncias): 1º trimestre de 2018/1º semestre de 2018.</p>
11.1. Apresentação de evidências que comprovam o monitoramento do programa de integridade, como:	1	<b>NÃO</b>	<p><b>OBS.:</b> A Copel utiliza os seguintes indicadores estratégicos: a) Obtenção do Selo Pró-Ética da CGU; e b) Obtenção do Selo em Governança das Estatais. Além disso a empresa apresentou também alguns indicadores para monitoramento das atividades das áreas de compliance, gestão de riscos e controles internos (Relatório Gerencial). Embora se reconheça que a empresa está no caminho certo ao instituir mecanismos de metas e monitoramento relacionados à área de compliance, os indicadores apresentados são ainda insuficientes e pouco operacionais, além de não tratar de modo específico e detalhado dos elementos e componentes do programa de integridade da empresa. Por essa razão, o item foi considerado não atendido.</p>
c) registro das metas e do desempenho alcançado em cada período, em relação aos indicadores do programa.	1	<b>NÃO</b>	<p><b>OBS.:</b> pela mesma razão apresentada no item 11.1, b, este tópico foi considerado como não atendido.</p>

a) indique a área responsável pela realização do monitoramento.	0,5	SIM	Documento do Programa de Integridade, Norma sobre a Monitoramento do Programa, afirma que o Programa é "coordenado pela Diretoria de Governança, Risco e Compliance, monitorado pela Auditoria Interna e Externa, e submetido ao Comitê Estatutário da Copel". Entende-se que a Auditoria Interna exerce papel de terceira linha de defesa, porém o monitoramento direto deve ser exercido pela área de integridade - e monitoramento é diferente de coordenação. <b>REC.:</b> recomenda-se que a empresa promova ajustes nos documentos que tratam do Programa de Integridade com o fim de explicitar e deixar clara a responsabilidade da área de integridade pelo monitoramento direto do Programa, independentemente da avaliação efetuada pela Auditoria Interna, como terceira linha de defesa, ou Auditoria Externa.	<b>OBS.:</b> este item foi considerado atendido, porém, como tratado no item 2.1, c, as normas e documentos que tratam do assunto não estão completamente alinhadas, existindo lacunas e divergências conceituais. Por exemplo, a Norma de Organização Copel - Coordenação de Integridade Corporativa não estabelece claramente que esta área é responsável pelo monitoramento do Programa de Integridade. O Regimento interno da Diretoria, em seu Art. 7º, que dispõe sobre a competência do Diretor de Governança, Risco e Compliance também não lhe atribui explicitamente esta missão. O documento referente ao Programa de Integridade, em seu item 2.4 (Responsabilidades e
11.2. Existência de política ou documento equivalente que:				
b) a periodicidade para realização do monitoramento.	0,5	SIM	<b>OBS.:</b> O Documento do Programa de Integridade não estabelece uma periodicidade determinada, porém fala em "realização de monitoramento contínuo do Programa" e "constante avaliação das ações e medidas adotadas", e por isso foi considerado como atendido. Mais uma vez, observa-se certo desalinhamento principiológico e normativo no tratamento da questão. Quando o documento do Programa de Integridade diz que a Coordenação é feita pela Diretoria de Governança, Risco e Compliance e o monitoramento (que deve ser realizado de forma contínua e constante) pela Auditoria Interna e Externa, parece haver uma inviabilidade operacional, de método de trabalho e de atribuições, pois nem a Auditoria Interna (como terceira linha de defesa) nem a Externa têm o papel de monitorar contínua e constantemente a execução de quaisquer programas ou ações. Talvez haja uma confusão conceitual em relação ao uso do termo "monitoramento", que precisa ser ajustado pela empresa; de qualquer forma, e em regra, cabe em primeiro lugar à área de integridade ou compliance o acompanhamento e monitoramento do andamento, dos resultados e do progresso alcançado pelo Programa de Integridade, sendo complementado pela atuação da Auditoria Interna e Auditoria Externa. <b>REC.:</b> mesma recomendação do item 11.2, a.	

11.3. A aplicação das principais políticas e procedimentos da empresa foi monitorada no período avaliado.

1

SIM

Relatórios de monitoramento do Canal de Denúncia (que são apresentados ao Comitê de Auditoria). Atas do Conselho de Administração. Relatórios de acompanhamento das ações que compõem o Programa de Integridade.

Pontuação da Área V:

BOAS PRÁTICAS:

MEDIDAS DE INTEGRIDADE CONSIDERADAS NA AVALIAÇÃO	PONTUAÇÃO DO ITEM	A EMPRESA DEMONSTROU A IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS?	EVIDÊNCIAS	OBSERVAÇÕES / RECOMENDAÇÕES (se necessário)	PONTUAÇÃO OBTIDA
a) principais atividades exercidas.	0,6	<span style="color: green;">SIM</span>	Consulta site da empresa feita em 27/05/2019, tanto na pag. principal quanto na aba de Relações com Investidores.		
b) identificação de seus proprietários ou principais acionistas.	0,7	<span style="color: green;">SIM</span>	Consulta site da empresa feita em 27/05/2019, tanto na pag. principal quanto na aba de Relações com Investidores.		
c) identificação e função de seus executivos e dirigentes.	0,6	<span style="color: green;">SIM</span>	Consulta site da empresa feita em 27/05/2019, tanto na pag. principal quanto na aba de Relações com Investidores.		
d) demonstrações financeiras.	0,6	<span style="color: green;">SIM</span>	Consulta site da empresa feita em 27/05/2019, na aba de Relações com Investidores.		
12. Disponibilização na internet das seguintes informações sobre a empresa:				<b>OBS.:</b> não foram localizadas informações no site da empresa sobre contratos firmados com a administração pública. <b>REC.:</b> recomenda-se que a empresa disponibilize no seu site, de forma acessível e clara, informações sobre contratos firmados com a administração pública.	
e) informações sobre contratos firmados com a Administração Pública.	1,5	<span style="color: red;">NÃO</span>			

f) informações sobre patrocínios e doações realizados.

1

NÃO

**OBS.:** não foram localizadas informações no site da empresa sobre patrocínios e doações realizados. **REC.:** recomenda-se que a empresa disponibilize no seu site, de forma acessível e clara, informações sobre patrocínios e doações realizados.

Pontuação da Área VI:

BOAS PRÁTICAS: